

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ГУМАНІТАРНИХ ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЇ ТА СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

**ЗБІРНИК МЕТОДИК
ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ
КУРСАНТСЬКОГО, СЕРЖАНТСЬКОГО ТА
ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ**

Методичний посібник

Київ – 2012

ББК 88.4:88.5

УДК 159.923.33:355.48

Коkun О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.

ISBN

У методичному посібнику викладено відібрані авторським колективом 27 психодіагностичних методик комплексної діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу.

Посібник може бути використано в роботі командирів (начальників), фахівців з виховної та соціально-психологічної роботи, викладачів навчальних закладів Міністерства оборони України, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів України та спеціалізованих військових коледжів.

Рецензенти:

Макаренко М.В. – доктор біологічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України;

Клименко В.В. – доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.

Рекомендовано до друку Науковою радою Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України (протокол № 8 від 24 квітня 2012 р.)

ISBN

© Коkun О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С.,
Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В.

ЗМІСТ

(методики представлені в українськомовному та російськомовному варіантах)

ВСТУП	6
I. МЕТОДИКИ КОМПЛЕКСНОЇ ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТСЬКОГО, СЕРЖАНТСЬКОГО ТА ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ	
Методика 1.1. “Оцінка загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД)” Л.Д. Кудряшової	8
“ Оценка общей способности к управленческой деятельности (ОСУД)” Л.Д. Кудряшовой	13
Методика 1.2. “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	18
“Диагностика лидерских способностей” (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)	24
Методика 1.3. “Діагностика схильності до певного стилю керівництва” (Є.П. Ільїн)	31
“Диагностика склонности к определенному стилю руководства” (Е.П. Ильин)	31
Методика 1.4. Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А	40
Опросник Р. Кеттелла 16-ФЛ-187-А	75
Методика 1.5. “Шкала темпераментів” Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського)	111
“Шкала темпераментов” Л. Терстоуна (в адаптации Хойновского)	118
Методика 1.6. “Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема”	125
“Шкала самооэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема”	126
Методика 1.7. “Q-сортування” (В. Стефансона)	128
“Q-сортировка” (В. Стефансона)	131
Методика 1.8. “Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі”	136
“Свойства характера – опросник самооценки Т. Лири”	145
Методика 1.9. “Діагностика соціального інтелекту Дж. Гілфорда”	154
“Диагностика социального интеллекта Дж. Гилфорда”	177
Методика 1.10. “Визначення рівня емоційного інтелекту” (Н. Холл)	200
“Определение уровня эмоционального интеллекта” (Н. Холл)	204
Методика 1.11. “Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського”	208
“Оценка уровня притязаний В.К. Горбачевского”	214

II. МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ОКРЕМИХ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТСЬКОГО, СЕРЖАНТСЬКОГО ТА ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ

Методика 2.1.	“Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)	221
	“Оценка коммуникативных и организаторских склонностей – КОС” (В.В. Синявского и Б.А. Федоришина)	226
Методика 2.2.	“Оцінка рівня комунікабельності” (В.Ф. Ряховського)	231
	“Оценка уровня коммуникабельности” (В.Ф. Ряховского)	234
Методика 2.3.	“Опитувальник соціальних навичок” (А.П. Гольдштейн)	238
	“Опросник социальных навыков” (А.П. Гольдштейн)	249
Методика 2.4.	“Тест опису поведінки К. Томаса” (в адаптації Н.В. Гришиної)	261
	“Тест описания поведения К.Томаса” (в адаптации Н.В. Гришиной)	276
Методика 2.5.	“Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта)	292
	“Диагностика степени готовности к риску” (Шуберта)	295
Методика 2.6.	“Опитувальник вольового самоконтролю” (А.Г. Зверкова і Є.В. Ейдмана)	299
	“Опросник волевого самоконтроля” (А.Г. Зверкова и Е.В. Эйдмана)	303
Методика 2.7.	“Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач” (А.О. Реана)	307
	“Диагностика мотивации к успеху и боязни неудач” (А.О. Реана)	310
Методика 2.8.	“Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)	313
	“Диагностика мотивации к успеху” (Т. Элерс)	316
Методика 2.9.	“Тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення” (модифікація А. Мехрабіана)	319
	“Тест-опросник измерения мотивации достижения” (модификация А. Мехрабиана)	325
Методика 2.10.	“Мотивація професійної діяльності” (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)	332
	“Мотивация профессиональной деятельности” (методика К. Замфир в модификации А. Реана)	335

Методика 2.11. “Оцінка типу мотивації професійного вдосконалення”	338
“Оценка типа мотивации профессионального совершенствования”	343
Методика 2.12. “Матриці прогресивні Дж. Равена”	350
“Матрицы прогрессивные Дж. Равена”	383
Методика 2.13. Методика дослідження креативності	386
Методика исследования креативности	395
Методика 2.14. “Розстановка чисел”	404
“Расстановка чисел”	406
Методика 2.15. “Особистісний семантичний диференціал” (Ч. Осгуд)	408
“Личностный семантический дифференциал” (Ч. Осгуд)	411
Методика 2.16. Методика дослідження рівня суб’єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера (адаптована НДІ ім. В.М. Бехтерева)	413
Методика исследование уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптирована НИИ им. В.М. Бехтерева)	420
Література	428
Коротка інформація про авторів-укладачів	431

ВСТУП

Проблема лідерства у військовому колективі завжди мала високу актуальність. Нині науковці, які займалися її вивченням, вказують, що за своїм статусом офіцер є формальним лідером свого підрозділу, але цього найчастіше виявляється недостатньо для ефективного керівництва підлеглими у складній обстановці, яка висуває додаткові вимоги до його професійних особистісних якостей.

Лідерство розуміється як процес організації та керування малою соціальною групою, який сприяє досягненню спільної групової мети в мінімальні терміни з максимальним ефектом, детермінований пануючими в суспільстві соціальними відносинами. Лідер – це член групи, що виконує основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємостосунків, за яким група визнає право приймати рішення в значущих ситуаціях, яким добровільно підкоряються всі члени групи.

Лідерські якості являють собою особистісні якості, які забезпечують ефективне лідерство. Однак, “універсального” набору лідерських якостей не існує. Успішність становлення члена групи як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях

У психологічній структурі лідерських якостей сержантів та офіцерів можна виділити 5 основних компонентів:

1) комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленеві та організаційні здібності);

2) емоційно-вольовий (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, стресостійкість);

3) мотиваційний (мотивація до лідерства та успіху);

4) мисленевий (швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість);

5) особистісний (активність, ініціативність, обов’язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення).

Специфічні особливості та вимоги військової діяльності, зумовлюють необхідність цілеспрямованого формування лідерських якостей як у майбутніх сержантів так і в майбутніх офіцерів,

починаючи ще із періоду їх підготовки у ВВНЗ та військових навчальних підрозділів ВНЗ. А у процесі військово-професійного відбору курсантів слід обов'язково враховувати необхідність наявності особистісних властивостей, які є передумовою формування подібних якостей.

Саме тому у цьому посібнику викладено відібрані та апробовані авторським колективом 27 психодіагностичних методик, використання яких надає можливість здійснити всебічну діагностику лідерських якостей військовослужбовців, а також чинників, які вияв цих якостей зумовлюють.

Психодіагностичні методики згруповано у посібнику за двома розділами. У першому розділі наведено 11 методик комплексної діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу, а у другому – 16 методик діагностики окремих компонентів психологічної структури лідерських якостей.

З метою підвищення якості діагностики методики викладено у двох (українськомовному та російськомовному) варіантах, щоб кожен із досліджуваних міг обрати найбільш для нього зрозумілий.

І. МЕТОДИКИ КОМПЛЕКСНОЇ ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТСЬКОГО, СЕРЖАНТСЬКОГО ТА ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ

Методика 1.1. “Оцінка загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД)” Л.Д. Кудряшової

Методика призначена для оцінки якостей, необхідних керівнику в різних управлінських ситуаціях. Основна ідея тесту полягає у вимірюванні всієї палітри якостей керівника і у визначенні ступеня їх врівноваженості. Тобто, якщо в структурі особистості наявна яка-небудь позитивна якість, то в оптимальному ступені повинна бути розвинута альтернативна. Позитивні в одних ситуаціях якості можуть в протилежних умовах зіграти негативну роль. І навпаки, наявність всієї палітри якостей визначає цілісну особистість, здатну успішно діяти в різних ситуаціях.

Інструкція: “Прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, вірно воно або невірно по відношенню до Вас. Якщо Ви згодні з твердженням, то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте знак “+”, у разі незгоди з твердженням поставте знак “-”, у разі сумніву – поставте знак “?””.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

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

Текст опитувальника

1. Найщасливіша пора життя – дитинство.
2. Я люблю дивитися по телевізору фігурне катання або художню гімнастику.
3. Я люблю дітей у віці до одного року.
4. Керівник повинен бути хитрим.
5. Я люблю у вільний час пограти в шахи або в шашки.
6. Я люблю у вільний час пограти і в інші настільні ігри.
7. Я не засуджую тих, хто намагається взяти від життя все, що можливо.
8. Завжди добре бути щирим і відвертим.
9. Я упевнений, що існує єдино правильне розуміння життя.
10. Мені часто доводилося дотримуватись некомпетентних розпоряджень.
11. Веселі, товариські, здатні повеселитися люди – найщасливіші.
12. Якби я мав достатньо багато грошей, моє життя істотно змінилося б.
13. Я люблю живопис і скульптуру.
14. Краще працювати, якщо не вмієш правильно використовувати своє дозвілля.
15. Я люблю цирк.
16. Зазвичай я караю дітей за їх витівки і зухвалості.
17. Зазвичай мені неприємно знаходитися в колективі, де жартують один над одним.
18. Я розумію людей, які утверджуються в житті будь-яким способом.
19. Іноді я відвідую спортивні змагання на стадіоні або в палаці спорту.
20. Лише недоумкуваті люди мають одне захоплення.
21. Кожна людина повинна жити так, як вона хоче.
22. Телевізор відноситься до предметів першої необхідності.
23. Щаслива та людина, яка часом може бути безпосередньою, безпечною, безтурботною.
24. Лише недоумкуваті люди вбачають сенс свого життя в роботі.
25. Терпіти не можу, якщо мене відволікають, коли я зайнятий важливою справою.
26. Часом мені хотілося знову стати дитиною.

27. Я можу бути в гарних відносинах з людьми, вчинки яких я не схвалюю.

28. Я люблю рибалку або полювання.

29. Я вважаю, що ідеал людини приблизно один і той самий для всіх людей.

30. Я люблю компанії і вечірки.

31. Лише обставини заважають багатьом людям досягти становища, яке відповідає їх можливостям.

32. Фанатичність мене завжди дратує.

33. Керівник повинен в першу чергу орієнтуватися на почуття і настрої підлеглих.

34. Я люблю ходити до кінотеатру.

35. Не люблю мати справи з емоційними людьми.

36. Я люблю театр.

37. Я вважаю, що людину не слід карати за порушення тих правил, які вона вважає безрозсудними.

38. Люди, які все життя залишаються “дітьми”, щасливіші за інших.

39. Я люблю поезію.

40. Я не намагаюсь приховати свою погану думку або зневагу до людини. Хай вона про це знає.

Методика заснована на концепції всебічної оцінки управлінського потенціалу керівника, вираженого в рівні (коефіцієнті) загальної здібності до управлінської діяльності – КЗЗУД. Така цілісна оцінка формується шляхом діагностики здібності особистості до інтеграції, “сплавленню” в єдність всієї сукупності специфічних якостей (здібностей). В результаті оцінювана якість є “вертикальним” рівнем структури особистості. Цей рівень визначається за ступенем неоднорідності її специфічних здібностей. Тобто ЗЗУД більш розвинуті тоді, коли більший ступінь інтеграції різнорідних специфічних здібностей. Таке положення автора ґрунтується на спостереженні того, що в різних реальних ситуаціях ефективність управління залежить від здібності людини в одній ситуації реалізувати одну якість, а в іншій – протилежну.

Автор методики припускає, що управлінська діяльність має два типи дій. Перший тип управлінських ситуацій може вирішуватися на функціональному рівні, тобто в результаті реалізації загальних управлінських принципів, отриманих в результаті навчання (типові ситуації), і не пов’язаний з психологією особистості. Другий тип

управлінських ситуацій характеризується своєю нестандартністю (екстремальні ситуації). Тут переважає творчість, реалізована в здібності людини виходити “за стійкі рамки схем управління”. Визначається чотири ознаки такої креативної поведінки:

- здатність дотримуватись вимог, що суперечать одні одним;
- уміння трансформувати загальні принципи управління в ті вислови, що суперечать одні одним;
- здатність до так званої “уяви”, тобто умінню до безпосереднього виконання управлінської дії уявити ситуацію у всій її суперечності;
- здатність до реалізації двох і більше якостей, що виключають одна одну.

Таким чином, автор робить висновок про те, що спосіб зв’язку, інтеграція всіх якостей особистості в єдність носить стійкий характер і не залежить від специфіки діяльності.

Висока загальна здібність до управлінської діяльності може привести до прояву в будь-якій екстремальній ситуації деякої якості, яка в звичайних умовах не виявляється (або виявляється слабо) за умови, якщо вона не “руйнує” цілісність особистості, що являє собою взаємозв’язок всіх її специфічних якостей. Тому справедливим буде твердження, що оцінка особистісних якостей “по одинці” принципово обмежена, вона не може дати інформацію про те, які якості особистості можуть виявитися в екстремальній ситуації.

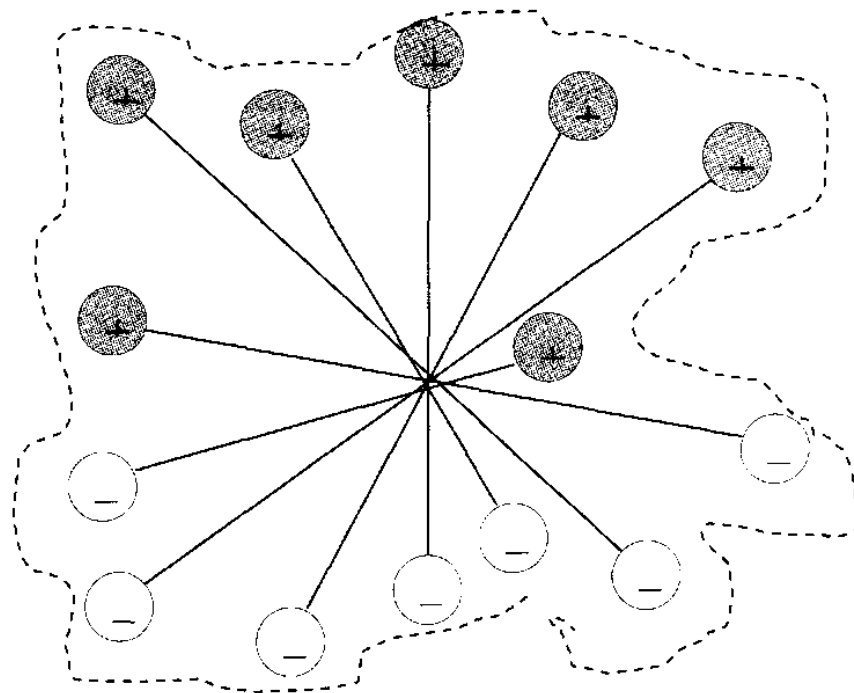


Рис. 1. Структура особистості управлінця за концепцією Л.Д. Кудряшової

У зв'язку з цим, уявлення про структуру особистості управлінця може мати вигляд бінарної системи, до складу якої входять полярні якості. Причому ці риси не повинні бути надмірно розвинені або недорозвинені, щоб не зруйнувати особистість. Їх оптимальне співвідношення і є ЗЗУД.

На думку автора, “пряма оцінка” ЗЗУД ускладнена. В даній методиці застосовано так зване “непряме” вимірювання, пов'язане з оцінкою “світогляду” керівника. Досвід показує, що успішний організатор здійснює керівництво так, що в його управлінську команду входять люди з близьким світоглядом. За ступенем узгодженості світогляду членів управлінської команди здійснюється вимірювання так званого “абстрактного світогляду”. Для цього використовуються питання типу: “Чи може в принципі штучний інтелект перевершити людський розум?” або “Чи існуватиме людство вічно або рано чи пізно загине?” і т. і.

Обробка та інтерпретація результатів

Ключем до методики є ступінь узгодженості відповідей членів управлінської команди між собою (K_{ac} – коефіцієнт абстрактного світогляду, який може бути рівний відношенню ствердливих або заперечливих думок до загального максимально можливого числа відповідей).

Другою складовою оцінки світогляду керівника є дослідження “функціонального світогляду”, який виявляється безпосередньо в діяльності організатора і відображає сукупність поглядів особистості, яка детермінує всі основні сфери “вкладання” її інтелектуальних і емоційних сил.

За кожний збіг позитивної і негативної відповідей з “ключем” нараховується 2 бали, за нейтральну відповідь – 1 бал. Отримані “сирі” бали переводяться в стандартні оцінки (Т-бали) і представляють коефіцієнт ЗЗУД ($K_{ззуд}$).

Переведення в Т-бали здійснюється за формулою розрахунку стандартних оцінок при середньому значенні $M = 36$, а стандартного відхилення $= 5$. Інтерпретація здійснюється за кількістю набраних балів.

Інтерпретація результатів здійснюється відповідно до шкали, де $K_{ззуд}$ більше 60 відображає рівень “сильної” зони здатності до управлінської діяльності, менше 40 – “слабкої зони”, а в межах від 40 до 60 Т-балів – визначається як “середня” зона здібності до управлінської діяльності.

Методика “Оценка общей способности к управленческой деятельности (ОСУД)” Л.Д. Кудряшовой

Методика предназначена для оценки качеств, необходимых руководителю в различных управленческих ситуациях. Основная идея теста заключается в измерении всей палитры качеств руководителя и в определении степени их уравновешенности. То есть, если в структуре личности присутствует какое-либо положительное качество, то должно быть в оптимальной степени развито альтернативное. Положительные в одних ситуациях качества могут в противоположных условиях сыграть отрицательную роль. И на оборот, наличие всей палитры качеств определяет целостную личность, способную успешно действовать в различных ситуациях.

Инструкция: “Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, верно оно или неверно по отношению к Вам. Если Вы согласны с утверждением, то в соответствующей клеточке регистрационного бланка поставьте знак “+”, в случае несогласия с утверждением поставьте знак “-”, в случае сомнения – поставьте знак “?””.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
Курс _____ Должность (подразделение) _____
Специальность _____ Воинское звание _____

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

Текст опросника

1. Самая счастливая пора жизни – детство.
2. Я люблю смотреть по телевизору фигурное катание или художественную гимнастику.

3. Я люблю детей в возрасте до одного года.
4. Руководитель должен быть хитрым.
5. Я люблю в свободное время поиграть в шахматы или в шашки.
6. Я люблю в свободное время поиграть и в другие настольные игры.
7. Я не осуждаю тех, кто пытается взять от жизни все, что может.
8. Всегда хорошо быть искренним и откровенным.
9. Я уверен, что существует единственно правильное понимание жизни.
10. Мне часто приходилось следовать некомпетентным распоряжениям.
11. Веселые, общительные, умеющие повеселиться люди – самые счастливые.
12. Если бы я имел достаточно много денег, моя жизнь существенно изменилась бы.
13. Я люблю живопись и скульптуру.
14. Лучше работать, если не умеешь правильно использовать свой досуг.
15. Я люблю цирк.
16. Обычно я наказываю детей за их шалости и дерзости.
17. Обычно мне неприятно находиться в обществе, где подшучивают друг над другом.
18. Я понимаю людей, которые утверждают в жизни любым способом.
19. Иногда я хожу смотреть спортивные состязания на стадион или во дворец спорта.
20. Только ограниченные люди имеют единственное увлечение.
21. Каждый человек должен жить так, как он хочет.
22. Телевизор относится к предметам первой необходимости.
23. Счастлив тот человек, который временами может быть непосредственным, беспечным, беззаботным.
24. Только ограниченные люди видят смысл своей жизни в работе.
25. Терпеть не могу, если меня отвлекают, когда я занят важным делом.
26. Временами мне хотелось снова стать ребенком.
27. Я могу быть в хороших отношениях с людьми, чьи поступки я не одобряю.

28. Я люблю рыбалку или охоту.
29. Я считаю, что идеал человека примерно один и тот же для всех людей.
30. Я люблю компании и вечеринки.
31. Только обстоятельства мешают многим людям достичь положения, соответствующего их возможностям.
32. Фанатичность меня всегда раздражает.
33. Руководитель должен в первую очередь ориентироваться на чувства и настроение подчиненных.
34. Я люблю ходить в кинотеатр.
35. Не люблю иметь дело с эмоциональными людьми.
36. Я люблю театр.
37. Я считаю, что человека не следует наказывать за нарушение тех правил, которые он считает неразумными.
38. Люди, которые всю жизнь остаются “детьми”, счастливее других.
39. Я люблю поэзию.
40. Я не стараюсь скрыть своего плохого мнения или презрения к человеку. Пусть он знает об этом.

Методика основана на концепции всесторонней оценки управленческого потенциала руководителя, выраженного в уровне (коэффициенте) общей способности к управленческой деятельности – КОСУД. Данная целостная оценка формируется путем диагностики способности личности к интегрированию, “сплавлению” в единство всей совокупности специфических качеств (способностей). В результате оцениваемое качество представляет собой “вертикальный” уровень структуры личности. Этот уровень определяется по степени неоднородности ее специфических способностей. То есть ОСУД более развита тогда, когда больше степень интеграции разнородных специфических способностей. Данное положение автора основывается на наблюдении того, что в различных реальных ситуациях эффективность управления зависит от способности человека в одной ситуации реализовывать одно качество, а в другой – противоположное.

Автор методики предполагает, что управленческая деятельность имеет два типа действий. Первый тип управленческих ситуаций может разрешаться на функциональном уровне, то есть в результате реализации общих управленческих принципов, полученных в результате обучения (типовые ситуации), и не связан с психологией личности. Второй тип управленческих ситуаций характеризуется

своей нестандартностью (экстремальные ситуации). Здесь превалирует творчество, реализованное в способности человека выходить “за рамки устоявшихся схем управления”. Выделяется четыре признака такого креативного поведения:

- способность следовать взаимоисключающим требованиям;
- умение трансформировать общие принципы управления во взаимоисключающие высказывания;
- способность к так называемому “воображению”, то есть умению до непосредственного выполнения управленческого действия представить ситуацию во всей ее противоречивости;
- способность к реализации двух и более взаимоисключающих качеств.

Таким образом, автор делает вывод о том, что способ связи, интегрирование всех качеств личности в единство носит устойчивый характер и не зависит от специфики деятельности.

Высокая общая способность к управленческой деятельности может привести к проявлению в какой-то экстремальной ситуации некоторого, вне этой ситуации не проявляющегося (или проявляющегося в слабой степени) качества, если последнее “не разрушает” целостность личности, представляющей собой взаимосвязь всех ее специфических качеств. Поэтому справедливым будет утверждение, что оценка личностных качеств “по отдельности” принципиально ограничена, она не может дать информацию о том, какие качества личности могут проявиться в экстремальной ситуации.

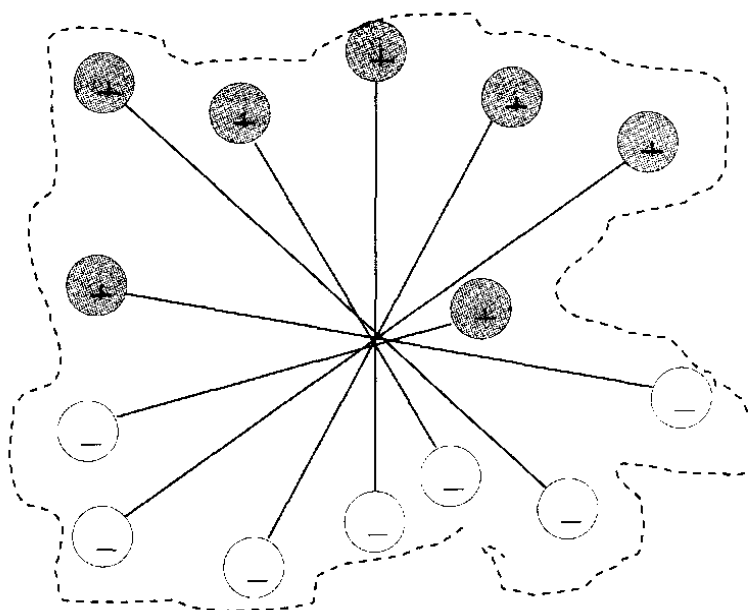


Рис. 1. Структура личности управленца по концепции Л.Д. Кудряшовой

В связи с этим представление о структуре личности управленца может иметь вид бинарной системы, в составе которой присутствуют полярные качества. Причем эти черты не должны быть чрезмерно развиты или недоразвиты, чтобы не разрушить личность. Их оптимальное соотношение и есть ОСУД.

По мнению автора, “прямая” оценка ОСУД затруднена. В данной методике применено так называемое “косвенное” измерение, связанное с оценкой “мировоззрения” руководителя. Опыт показывает, что успешный организатор строит руководство так, что в его управленческую команду входят люди с близким мировоззрением. По степени согласованности мировоззрения членов управленческой команды осуществляется измерение так называемого “абстрактного мировоззрения”. Для этих целей используются вопросы типа: “Может ли в принципе искусственный интеллект превзойти человеческий разум?” или “Будет ли человечество существовать вечно или рано или поздно погибнет?” и т. д.

Обработка и интерпретация результатов

Ключом к методике является степень согласованности ответов членов управленческой команды между собой ($K_{ам}$ – коэффициент абстрактного мировоззрения, который может быть равен отношению утвердительных или отрицательных мнений к общему максимально возможному числу ответов).

Второй составляющей оценки мировоззрения руководителя является исследование “функционального мировоззрения”, которое проявляется непосредственно в деятельности организатора и отражает совокупность взглядов личности, которая детерминирует все основные сферы “вложения” ее интеллектуальных и эмоциональных сил.

За каждое совпадение положительного и отрицательного ответов с “ключом” начисляется 2 балла, за нейтральный ответ – 1 балл. Полученные “сырые” баллы переводятся в стандартные оценки (Т-баллы) и представляют коэффициент ОСУД ($K_{осуд}$).

Перевод в Т-баллы осуществляется по формуле расчета стандартных оценок при среднем значении $M = 36$, а стандартного отклонения $= 5$. Интерпретация осуществляется по количеству набранных баллов.

Интерпретация результатов производится в соответствии со шкалой, где $K_{осуд}$ более 60 отражает уровень “сильной” зоны способности к управленческой деятельности, менее 40 – “слабой” зоны, а в пределах от 40 до 60 Т-баллов – определяется как “средняя” зона способности к управленческой деятельности.

Методика 1.2. “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Методика дозволяє оцінити здібність людини буди лідером.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь “так” (А) або “ні” (Б), зробивши позначку “+” у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

№ питання	Варіанти відповіді		№ питання	Варіанти відповіді	
	А	Б		А	Б
1			26		
2			27		
3			28		
4			29		
5			30		
6			31		
7			32		
8			33		
9			34		
10			35		
11			36		
12			37		
13			38		
14			39		
15			40		
16			41		
17			42		
18			43		
19			44		
20			45		
21			46		
22			47		
23			48		
24			49		
25			50		

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так;
 - б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
 - а) так;
 - б) ні.
7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”
 - а) так;
 - б) ні.
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?
 - а) так;
 - б) ні.
9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?
 - а) так;
 - б) ні.
10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побуюються Вас?
 - а) так;
 - б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

а) так;

б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

- а) так;
- б) ні.

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

- а) так;
- б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?

- а) так;
- б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

- а) так;
- б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

- а) так;
- б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

- а) найкомпетентніша людина;
- б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

- а) так;
- б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

- а) так;
- б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?

а) тому, який все вирішує сам;
б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

- а) колегіальний;
- б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

- а) так;
- б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

- а) промовчите;
- б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь?

- а) так;
- б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

- а) так;
- б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

- а) згоден;
- б) не згоден.

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

- а) так;
- б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?
а) так;
б) ні.
40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?
а) опускаєте руки;
б) з'являється велике бажання їх подолати.
41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?
а) так;
б) ні.
42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?
а) так;
б) ні.
43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?
а) введу потрібні зміни негайно;
б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.
44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?
а) так;
б) ні.
45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”
а) так;
б) ні.
46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щонебудь видатне?
а) так;
б) ні.
47. Ким би Ви хотіли стати?
а) художником, поетом, композитором, вченим;
б) видатним керівником, політичним діячем.
48. Яку музику Вам приємніше слухати?
а) потужну і урочисту;
б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

“Ключ”

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

Методика “Диагностика лидерских способностей” (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция: “Вам будет предложено 50 вопросов, на которые требуется дать ответ “да” (А) или “нет” (Б), сделав пометку “+” в соответствующей графе регистрационного бланка. Среднего значения в ответах не предусмотрено. Не тратьте времени на раздумывание. Наиболее правильным есть тот ответ, которым первым приходит в голову. Если сомневаетесь в выборе варианта ответа, все-таки сделайте отметку в пользу того альтернативного ответа, к которому Вы больше всего склоняетесь”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

№ вопроса	Варианты ответа		№ вопроса	Варианты ответа	
	А	Б		А	Б
1			26		
2			27		
3			28		
4			29		
5			30		
6			31		
7			32		
8			33		
9			34		
10			35		
11			36		
12			37		
13			38		
14			39		
15			40		
16			41		
17			42		
18			43		
19			44		
20			45		
21			46		
22			47		
23			48		
24			49		
25			50		

Текст опросника

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?

- а) да;
- б) нет.

2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение по службе, чем Вы?

- а) да;
- б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных Вам по служебному положению, испытываете ли Вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

- а) да;
- б) нет.

4. Когда Вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

- а) да;
- б) нет.

5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-либо?

- а) да;
- б) нет.

6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?

- а) да;
- б) нет.

7. Согласны ли Вы с утверждением: “Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей?”

- а) да;
- б) нет.

8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить Вашу профессиональную активность?

- а) да;
- б) нет.

9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

- а) да;
- б) нет.

10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?

- а) да;
- б) нет.

11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

- а) да;
- б) нет.

12. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

- а) да;
- б) нет.

13. Считаете ли Вы себя мечтателем?

- а) да;
- б) нет.

14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с вами?

- а) да;
- б) нет.

15. Случалось ли Вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

- а) да;
- б) нет.

16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:

- а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
- б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений Вам ближе?

- а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
- б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем Вы предпочитаете работать?

- а) с покорными людьми;
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?

- а) да;
- б) нет.

20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?

- а) да;
- б) нет.

21. Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?

- а) да;
- б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как Вы поступите?

а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из Вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: “Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе”. Справедлива ли она?

а) да;

б) нет.

24. Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да;

б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?

а) да;

б) нет.

26. Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да;

б) нет.

28. Уважаете ли Вы дисциплину?

а) да;

б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы работаете?

а) коллегиальный;

б) авторитарный.

31. Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?

а) да;

б) нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает Вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны?

а) промолчите;

б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

а) да;

б) нет.

35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

а) да;

б) нет.

36. Что бы Вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителей.

37. Как Вы относитесь к утверждению: “Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?”

а) согласен;

б) не согласен.

38. Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

а) да;

б) нет.

39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?

а) да;

б) нет.

40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
а) опускаете руки;
б) появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли Вы людей, если они этого заслуживают?
а) да;
б) нет.
42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
а) да;
б) нет.
43. Как Вы поступите, если Вам предложат реорганизовать Ваше учреждение или организацию?
а) введу нужные изменения немедленно;
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
а) да;
б) нет.
45. Согласны ли Вы с утверждением: “Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно”?
а) да;
б) нет.
46. Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
а) да;
б) нет.
47. Кем бы Вы предпочли стать?
а) художником, поэтом, композитором, ученым;
б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку Вам приятнее слушать?
а) могучую и торжественную;
б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
а) да;
б) нет.

50. Часто ли Вы встречали людей более волевых, чем Вы?

а) да;

б) нет.

“Ключ”

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обработка и интерпретация результатов

Сумма баллов подсчитывается с помощью “ключа” к опроснику.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, респондент получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

0-25 – качества лидера выражены слабо;

26-35 – качества лидера выражены средне;

36-40 – лидерские качества выражены сильно;

41 и более – данный человек как лидер склонен к диктату.

Методика 1.3. “Діагностика схильності до певного стилю керівництва” (Є.П. Ільїн)

Методика представлена у вигляді опитувальника і спрямована на діагностику схильності суб’єкта до того чи іншого стилю керівництва. Проте, при цьому необхідно враховувати, що при реальному керівництві людина може використовувати інший стиль.

Інструкція: “Уявіть собі, що Ви керуєте колективом. Вам пропонується відповісти, як би Ви здійснювали це керівництво в ситуаціях, викладених в опитувальнику. За кожним пунктом опитувальника із трьох варіантів відповіді (“а”, “б”, “в”) виберіть той, який в більшій мірі характеризує Вашу поведінку в якості керівника, зробивши позначку “+” у відповідній графі реєстраційного бланка”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1				10			
2				11			
3				12			
4				13			
5				14			
6				15			
7				16			
8				17			
9				18			

Текст опитувальника

1. Під час прийняття важливих рішень Ви:
 - а) порадитесь з колективом;
 - б) постараетесь не брати на себе відповідальність за прийняття рішення;
 - в) приймете рішення одноосібно.
2. Під час організації виконання завдання:
 - а) надасте свободу вибору способу виконання завдання учасникам колективу, залишивши за собою лише загальний контроль;
 - б) не будете втручатися в хід виконання завдання, вважаючи, що колектив сам зробить все як потрібно;
 - в) будете регламентувати діяльність членів колективу, суворо визначаючи, як потрібно робити.
3. При здійсненні контролю за діяльністю підлеглих:
 - а) будете жорстко контролювати кожного з них;
 - б) довірите здійснення контролю самим підлеглим;
 - в) вважатимете, що контроль не обов'язковий.
4. В екстремальній для колективу ситуації:
 - а) будете радитися з колективом;
 - б) візьмете все керівництво на себе;
 - в) повністю покладетеся на лідерів колективу.

5. Будуючи взаємовідносини з членами колективу:
 - а) будете надавати допомогу підлеглим в їх особистих справах;
 - б) будете спілкуватися, в основному, якщо до Вас звернуться;
 - в) будете підтримувати свободу спілкування між Вами та підлеглими.
6. При управлінні колективом:
 - а) будете надавати допомогу підлеглим в їх особистих справах;
 - б) вважатимете, що в особисті справи підлеглих немає необхідності втручатися;
 - в) будете цікавитися особистими справами підлеглих скоріше через ввічливість.
7. У відносинах з членами колективу:
 - а) будете намагатися підтримувати добрі особисті відносини навіть на шкоду діловим;
 - б) будете підтримувати лише ділові відносини;
 - в) будете намагатися підтримувати і особисті, і ділові відносини в однаковій мірі.
8. По відношенню до зауважень з боку колективу:
 - а) не допустите зауважень на свою адресу;
 - б) вислухаєте та врахуєте зауваження;
 - в) віднесетесь до зауважень байдуже.
9. При підтриманні дисципліни:
 - а) будете добиватися беззаперечної слухняності підлеглих;
 - б) зумієте підтримувати дисципліну без нагадування про неї підлеглим;
 - в) врахуєте, що підтримання дисципліни – це не Ваш коник, і не будете здійснювати тиск на підлеглих.
10. Стосовно того, що про Вас подумає колектив:
 - а) Вам буде байдуже;
 - б) намагатиметеся завжди бути хорошим для підлеглих, на загострення не підете;
 - в) внесете корективи у свою поведінку, якщо оцінка буде негативною.
11. Розподіливши повноваження між собою та підлеглими:
 - а) будете вимагати, щоб Вам доповідали про всі деталі;
 - б) будете покладатися на старанність підлеглих;
 - в) будете здійснювати лише загальний контроль.

12. При виникненні труднощів при прийнятті рішення:
- а) звернетесь за порадою до підлеглих;
 - б) радитися з підлеглими не будете, оскільки все рівно відповідати за все доведеться Вам;
 - в) приймете поради підлеглих, навіть якщо їх не просили.
13. Контролюючи роботу підлеглих:
- а) будете хвалити виконавців, відмічати їх позитивні результати;
 - б) будете вишукувати в першу чергу недоліки, які потрібно виправити;
 - в) здійснювати контроль будете за нагоди (навіщо втручатися?).
14. Керуючи підлеглими:
- а) зумієте так наказати, що завдання будуть виконуватися беззаперечно;
 - б) будете в основному використовувати прохання, а не наказ;
 - в) взагалі не вмієте наказувати.
15. При недостатності знань для прийняття рішення:
- а) будете вирішувати самі – адже Ви керівник;
 - б) не побойтесь звернутися за допомогою до підлеглих;
 - в) будете намагатися відкласти рішення: може все вирішиться само по собі.
16. Оцінюючи себе як керівника, можете припустити, що Ви:
- а) будете суворим, навіть причепливим;
 - б) будете вимогливим, але справедливим;
 - в) нажаль, будете не дуже вимогливим.
17. По відношенню до нововведень:
- а) будете скоріше консервативним (як би чого не трапилось);
 - б) якщо вони доцільні, то охоче їх підтримаєте;
 - в) якщо вони корисні, доб'єтесь їх впровадження у наказному порядку.
18. Ви вважаєте, що в нормальному колективі:
- а) підлегли повинні мати можливість працювати самостійно, без постійного і жорсткого контролю керівника;
 - б) повинен здійснюватися жорсткий і постійний контроль, оскільки на совість підлеглих розраховувати не доводиться;
 - в) виконавці можуть бути представлені самі собі.

“Ключ”

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1	Д	Л	А	10	Л	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	Л	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	Л	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

А – автократичний стиль керівництва;
Д – демократичний стиль керівництва;
Л – ліберальний стиль керівництва.

Обробка та інтерпретація результатів

За кожний зроблений вибір, який збігається з “ключем” нараховується 1 бал.

Оскільки у чистому вигляді схильність до одного зі стилів керівництва практично не зустрічається, мова може йти про змішані стилі керівництва з тенденцією схильності до одного з них. Респонденти частіше за все вибирають відповіді, що характеризують демократичний стиль керівництва. Якщо таких відповідей більше 12, можна говорити про схильність до демократичного стилю; якщо менше і при цьому вибори “А” на 3 бали превалюють над “Л”, то можна говорити про схильність до авторитарно-демократичного стилю, а у випадку превалювання на 3 бали виборів “Л” над “А” – про схильність до ліберально-демократичного стилю.

Методика “Діагностика схильності к определенному стилю руководства” (Е.П. Ильин)

Методика представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. Однако при этом надо учитывать, что при реальном руководстве человек может использовать другой стиль.

Инструкция: “Представьте себе, что вы руководите коллективом. Вам предлагается ответить, как бы Вы осуществляли это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому

пункту опросника из трех вариантов ответа (“а”, “б”, “в”) выберите тот, который в большей степени характеризует Ваше поведение в качестве руководителя, сделав пометку “+” в соответствующей графе регистрационного бланка”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
 Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
 Курс _____ Должность (подразделение) _____
 Специальность _____ Воинское звание _____

№ вопроса	Варианты ответа			№ вопроса	Варианты ответа		
	А	Б	В		А	Б	В
1				10			
2				11			
3				12			
4				13			
5				14			
6				15			
7				16			
8				17			
9				18			

Текст опросника

1. При принятии важных решений Вы:
 - а) посоветуетесь с коллективом;
 - б) постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
 - в) примете решение единолично.
2. При организации выполнения задания:
 - а) предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
 - б) не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
 - в) будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.
3. При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных:
 - а) будете жестко контролировать каждого из них;
 - б) доверите осуществление контроля самим подчиненным;
 - в) посчитаете, что контроль не обязателен.

4. В экстремальной для коллектива ситуации:
 - а) будете советоваться с коллективом;
 - б) возьмете все руководство на себя;
 - в) полностью положитесь на лидеров коллектива.
5. Строя взаимоотношения с членами коллектива:
 - а) будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
 - б) будете общаться, в основном, если к вам обратятся;
 - в) будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.
6. При управлении коллективом:
 - а) будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
 - б) посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости вмешиваться;
 - в) будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.
7. В отношениях с членами коллектива:
 - а) будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым;
 - б) будете поддерживать только деловые отношения;
 - в) будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.
8. По отношению к замечаниям со стороны коллектива:
 - а) не допустите замечаний в свой адрес;
 - б) выслушаете и учтете замечания;
 - в) отнесетесь к замечаниям безразлично.
9. При поддержании дисциплины:
 - а) будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;
 - б) сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;
 - в) учтете, что поддержание дисциплины – это не Ваш конек, и не будете оказывать давление на подчиненных.
10. В отношении того, что о Вас подумает коллектив:
 - а) Вам будет безразлично;
 - б) постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете;
 - в) внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.

11. Распределив полномочия между собой и подчиненными:
- а) будете требовать, чтобы Вам докладывали обо всех деталях;
 - б) будете полагаться на исполнительность подчиненных;
 - в) будете осуществлять только общий контроль.
12. При возникновении затруднений при принятии решения:
- а) обратитесь за советом к подчиненным;
 - б) советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется Вам;
 - в) примете советы подчиненных, даже если их не просили.
13. Контролируя работу подчиненных:
- а) будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты;
 - б) будете выискивать в первую очередь недостатки, которые надо исправить;
 - в) осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?).
14. Руководя подчиненными:
- а) сумеете так приказать, что задания будут выполняться беспрекословно;
 - б) будете в основном использовать просьбу, а не приказ;
 - в) вообще не умеете приказывать.
15. При недостатке знаний для принятия решения:
- а) будете решать сами – ведь вы же руководитель;
 - б) не побоитесь обратиться за помощью к подчиненным;
 - в) постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой.
16. Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что Вы:
- а) будете строгим, даже придирчивым;
 - б) будете требовательным, но справедливым;
 - в) к сожалению, будете не очень требовательным.
17. В отношении нововведений:
- а) будете скорее консервативным (как бы чего не вышло);
 - б) если они целесообразны, то охотно их поддержите;
 - в) если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке.

18. Вы считаете, что в нормальном коллективе:

- а) подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя;
- б) должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть подчиненных рассчитывать не приходится;
- в) исполнители могут быть предоставлены сами себе.

“Ключ”

№ вопроса	Варианты ответа			№ вопроса	Варианты ответа		
	А	Б	В		А	Б	В
1	Д	Л	А	10	Л	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	Л	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	Л	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

- А – автократический стиль руководства;
- Д – демократический стиль руководства;
- Л – либеральный стиль руководства.

Обработка и интерпретация результатов

За каждый сделанный выбор, который совпадает с “ключом” начисляется по 1 баллу.

Поскольку в чистом виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях руководства с тенденцией склонности к одному из них. Респонденты чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства. Если таких ответов больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выборы “А” на 3 балла преобладают над “Л”, можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае преобладания на 3 балла выборов “Л” над “А” – о склонности к либерально-демократическому стилю.

Методика 1.4. Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А

Методика спрямована на вимірювання 16 факторів (рис) особистості, тобто є реалізацією підходу до дослідження особистості на основі рис (на відміну від типологічного підходу). Згідно з *теорією рис*, особистість характеризується переліком базових якостей – особистісних рис. Різні дослідники виділяють різну кількість рис, що, на їх думку, повністю описують особистість: від 5 до 200 людей відрізняються одне від одного мірою розвитку і прояву певних рис. Риси об'єднують тісно пов'язані між собою групи особистісних якостей і виступають як інтегральні характеристики цих груп якостей.

Зміст того чи іншого типу особистості подається через опис типового представника. *Типологічний підхід* виходить із твердження, що особистість – цілісне явище, яке не можна звести до комбінації окремих рис.

Початок теорії рис був закладений у дослідженнях Г. Олпорта, який займався аналізом словника з 18 тис. слів-понять, що так чи інакше описують особистість. Шляхом виділення найбільш узагальнених понять були отримані 4,5 тис. назв особистісних якостей. Р. Кеттелл продовжив відкидання синонімів, скоротивши перелік до 171 якості. Далі, за допомогою експертів, а також залучивши дані інших дослідників, він виділив 46 біполярних (антонімічних) пар, наприклад: веселий – сумний, балакучий – мовчазний і т.д.

Слід визначити, що спочатку для характеристики особистості Р. Кеттелл використовував поняття, які описують реальну поведінку людини у повсякденному житті (так звані *L*-дані, від “*life record data*”). Спеціально підготовлені експерти оцінювали наявність виділених у ході семантичного аналізу рис у обстежуваних. Але при зборі даних статистичного аналізу виникли труднощі в організації експерименту: важко було організувати масові виміри за допомогою одних і тих самих експертів. Тоді Р. Кеттелл звернувся до *Q*-даних (від “*questionnaire data*”), які отримуються за допомогою опитувальників та інших методів самооцінок. Дві групи характеристик знайшли відображення в літерних індексах факторів: фактори, які базуються на *L*-даних, позначені порядковими буквами латинського алфавіту, а фактори, виділені на основі *Q*-даних, позначені буквою *Q* з нумерацією.

Визначною заслугою Р. Кеттелла є введення математичної

процедури факторного аналізу до експериментального дослідження особистості. В результаті факторизації 46 поверхневих рис було отримано біля 20 факторів особистості першого порядку, але найбільш відомою стала 16-факторна модель особистості. Інструментом для дослідження цієї моделі виступає “Опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А”.

Вперше опитувальник був опублікований Р. Кеттеллом у 1950 р. Останнє, перероблене видання вийшло у 1970 р. (Р. Кеттелл із співавторами). Існує кілька пар еквівалентних форм методики, для дослідження різних вікових категорій, з різною кількістю запитань: А і В – 187 запитань, для дорослих обстежуваних з освітою не нижче 8-9 класів; С і D – 105 запитань, скорочені варіанти методики для дорослих; Е і F – 142 запитання, для обстеження підлітків та юнаків. Далі буде розглядатися форма А (16-ФО-187-А).

Текст опитувальника містить 3 “буферних” запитання і по 20-26 запитань до кожного з вимірюваних факторів. Інструкція пропонує обстежуваному занести в реєстраційний бланк один з варіантів відповіді на запитання: “так”, “ні”, “не знаю”, при цьому його попереджають, щоб відповідей “не знаю” було якомога менше. Підраховані сирі бали за допомогою таблиці стандартизації переводяться в стандартні бали (стени) десятибальної шкали з мінімальним значенням 0, максимальним – 10 і середнім – 5,5 стенив. Стандартна шкала відображає нормальний розподіл сирих оцінок у популяції: стени 5 і 6 охоплюють по половині середньоквадратичного відхилення вгору і вниз від середнього, тобто основну частину популяції, а максимальні значення стенив відповідають 2,5 середньоквадратичного відхилення вище і нижче середнього. Отже, стени 5 і 6 слід вважати середньою мірою прояву вимірюваної якості, 4 і 7 – дещо відхиленими від середнього рівня, відповідно нижче та вище, 2, 3 та 8, 9 – значно відхиленими, а 1 та 10 – крайніми випадками. Отримана оцінка визначає позицію даної особистості у виборці стандартизації.

Таким чином, кожний фактор має двополюсну структуру; високі (“+”) і низькі (“-”) оцінки за фактором характеризують певні особистісні риси, притаманні обстежуваному. Слід підкреслити, що “позитивний” і “негативний” полюси шкали відображають лише кількісну оцінку (високі чи низькі значення стенив) і не несуть моральної або патопсихологічної оцінки. Характеристики “+” і “-” слід сприймати не крізь призму моральних оцінок, а як граничне

вираження психологічних тенденцій. Ці характеристики набувають конкретності тільки з урахуванням враження, яке справляє обстежуваний, і відомостей про нього (тобто завжди з корекцією).

Інструкція: “Опитувальник містить висловлювання, які допоможуть зрозуміти деякі властивості Вашої особистості, Ваші погляди та інтереси. Вам пропонується визначити своє ставлення до кожного з наведених висловлювань, обравши один із трьох варіантів відповідей: *a*, *b* чи *v*. Занесіть свою відповідь до реєстраційного бланка, зробивши позначку у відповідному квадраті відповідного номера запитання. Наприклад, якщо, відповідаючи на запитання 1, Ви обрали відповідь *a*, то поставте хрестик у лівому квадраті поряд з номером 1, якщо Ваша відповідь *b* – позначка у середньому квадраті, а якщо Ви обрали *v* – хрестик у правому квадраті.

Намагайтеся відповідати щиро і якомога точніше виражати своє власне ставлення. Відповідаючи, дотримуйтесь декількох простих правил:

1. Оцінюючи себе, уявіть типову, найчастішу для Вас ситуацію, яка відповідає змісту запитання. Виходячи з цього, давайте відповідь. Можливо, деякі висловлювання Вам буде важко віднести до себе, у такому разі давайте найімовірнішу передбачувану відповідь. Не витрачайте багато часу на роздуми. Вся робота повинна бути закінчена приблизно за 35-40 хвилин.

2. Пам'ятайте, що не існує “правильних” чи “неправильних”, “гарних” чи “поганих” думок відносно запропонованих життєвих міркувань. Всі люди різні і мають право на власну думку. Тому відповідайте вільно, не намагайтеся справити приємне враження своїми відповідями, вони повинні відображати лише притаманні Вам особливості поведінки.

3. Краще не вдаватися до середніх, невизначених відповідей, як то: “не знаю”, “не впевнений”, “дещо середнє” тощо, бо вони не несуть інформації про Вашу особистість. Давайте такі відповіді лише у крайніх випадках, коли Ви дійсно не можете визначитися.

4. Не пропускайте нічого, відповідайте обов'язково на всі запитання підряд. Перевіряйте себе, щоб Ваші позначки у реєстраційному бланку точно відповідали номерам запитань.

На початку роботи запишіть відомості про себе у призначених для цього рядках у верхній частині реєстраційного бланка: Ваше прізвище, ім'я та інші дані”.

Текст опитувальника

1. Я добре зрозумів інструкцію цього опитувальника:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
2. Я згоден щиро відповідати на питання:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
3. Я хотів би мати дачу:
а) у пожвавленому дачному селищі;
б) вибрав би дещо середнє;
в) у лісі, віддаленому від людської оселі.
4. Я можу знайти у себе досить сил, щоб справитися з життєвими труднощами:
а) завжди; б) досить часто; в) рідко.
5. При виді диких тварин мені стає дещо не по собі, навіть коли вони надійно зачинені у клітках:
а) вірно; б) не впевнений; в) невірно.
6. Я утримуюсь від критики людей і їх поглядів:
а) переважно; б) інколи; в) ні.
7. Я роблю людям різкі, критичні зауваження, якщо мені здається, що вони цього заслуговують:
а) переважно; б) інколи; в) ніколи.
8. Мені більш подобається класична, ніж естрадна музика:
а) вірно; б) не впевнений; в) невірно.
9. Якщо б я побачив двох сусідських дітей, які б'ються:
а) я дав би їм можливість самим з'ясувати свої стосунки;
б) не знаю, що б я зробив;
в) я постарався б розібратися у їхній суперечці.
10. На зборах і у компаніях:
а) я легко виходжу вперед;
б) вірно дещо середнє;
в) я волію триматися осторонь.
11. По-моєму, цікавіше бути:
а) інженером-конструктором;
б) не знаю чому віддати перевагу;
в) драматургом.
12. На вулиці я скоріше зупинюся, щоб подивитися, як працює художник, ніж буду спостерігати за вуличною сваркою:
а) так, це вірно; б) не впевнений; в) ні, не вірно.

13. Звичайно я спокійно переношу самовдоволених людей, навіть коли вони вихваляються чи іншим способом показують, що вони високої думки про себе:

- а) так; б) дещо середнє; в) ні.

14. Якщо людина каже неправду, я майже завжди можу побачити це за виразом її обличчя:

- а) так; б) скоріше щось середнє; в) ні.

15. Я вважаю, що найнуднішу повсякденну роботу завжди потрібно доводити до кінця, навіть коли здається, що в цьому немає необхідності:

- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

16. Я хотів би взятися за роботу:

а) на якій можна заробити багато грошей, навіть якщо заробітки не постійні;

б) не знаю;

в) з постійним, середнім за розміром окладом.

17. Я говорю про свої почуття:

а) тільки у випадку необхідності;

б) вірно щось середнє;

в) охоче, коли випадає така можливість.

18. Іноді на мене знаходить почуття раптового страху чи невизначеного неспокою, сам не знаю від чого:

- а) так; б) дещо середнє; в) ні.

19. Коли мене несправедливо критикують за те, у чому я не винен:

а) ніякого почуття вини у мене не виникає;

б) вірно щось середнє;

в) я все ж відчуваю себе трохи винним.

20. На роботі у мене буває більше непорозумінь з людьми, які:

а) відмовляються застосовувати сучасні методи роботи;

б) не знаю, що вибрати;

в) намагаюсь щось змінити в роботі, яка і так іде нормально.

21. Приймаючи рішення, я керуюсь більше:

- а) серцем; б) щось середнє; в) розумом.

22. Люди були б щасливіші, коли б вони більше часу проводили у товаристві своїх друзів:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

23. Плануючи майбутнє, я часто розраховую на успіх:

- а) так; б) важко відповісти; в) ні.

24. Розмовляючи, я схильний:
- а) висловлювати свої думки відразу, як тільки вони приходять у голову;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) спочатку добре зібратися з думками.
25. Навіть якщо я чимось досить розлючений, я заспокоююсь дуже швидко:
- а) так;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) ні.
26. При однакових робочому дні і зарплатні я бажав би працювати:
- а) столяром чи кухарем;
 - б) не знаю, що вибрати;
 - в) офіціантом у хорошому ресторані.
27. У мене було:
- а) дуже мало виборних посад;
 - б) декілька;
 - в) багато виборних посад.
28. “Лопата” так відноситься до “копати”, як “ніж” до:
- а) гострий;
 - б) різати;
 - в) точити.
29. Інколи якась нав’язлива думка не дає мені заснути:
- а) вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) невірно.
30. У своєму житті я, як правило, досягаю тієї мети, яку поставив перед собою:
- а) так, вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) невірно.
31. Застарілий закон повинен бути змінений:
- а) тільки після ґрунтового обговорення;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) негайно.
32. Мені робиться не по собі, якщо справа від мене вимагає швидких дій, які в деякій мірі впливають на інших людей:
- а) вірно;
 - б) щось середнє;
 - в) невірно.
33. Більшість знайомих вважають мене веселим співрозмовником:
- а) так;
 - б) не впевнений;
 - в) невірно.
34. Коли я бачу неприємних, неохайних людей:
- а) це мене не хвилює;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) вони викликають у мене неприязнь і огиду.

35. Я трохи розгублююся, зненацька опинившись у центрі уваги:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
36. Я завжди радий приєднатися до великої компанії, наприклад, зустрітися увечері з друзями, піти на танці, взяти участь у цікавому громадському заході:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
37. У школі я надавав перевагу:
а) урокам музики (співам);
б) важко сказати;
в) заняттям в майстернях, ручній праці.
38. Якщо мене призначають відповідальним за щось, я наполягаю на тому, щоб мої розпорядження суворо виконувались, інакше я відмовляюся від доручення:
а) так; б) інколи; в) ні.
39. Важливіше, щоб батьки:
а) сприяли тонкому розвитку почуттів у своїх дітей;
б) вибирали середню лінію між а) і в);
в) вчили дітей керувати своїми почуттями.
40. Беручи участь у колективній роботі, я хотів би:
а) постаратися внести покращання в організаційній роботі;
б) вірно щось середнє;
в) вести записи і стежити за тим, щоб виконувалися правила.
41. Час від часу я відчуваю потребу зайнятися чим-небудь, що вимагає значних фізичних зусиль:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
42. Я хотів би спілкуватися з людьми ввічливими і делікатними, ніж з грубими і відвертими:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
43. Коли мене критикують на людях, це мене надзвичайно пригнічує:
а) так; б) щось середнє; в) невірно.
44. Якщо мене викликає до себе начальник, то я:
а) використовую цей випадок, щоб попросити те, що мені потрібно;
б) вірно щось середнє;
в) хвилююся, що зробив щось не так.
45. Я вважаю, що люди повинні дуже серйозно подумати, перш ніж відмовлятися від досвіду минулих століть:
а) так; б) не впевнений; в) ні.

46. Читаючи текст, я завжди добре усвідомлюю прихований намір автора переконати мене в чомусь:

- а) так; б) не впевнений; в) ні.

47. Коли я навчався у 7-11 класах, я брав участь у спортивному житті школи:

- а) досить часто;
б) від випадку до випадку;
в) рідко.

48. Я підтримую вдома зразковий порядок і майже завжди знаю, де що лежить:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

49. Коли я думаю про те, що відбудеться протягом дня, я нерідко відчуваю занепокоєння:

- а) так; б) щось середнє; в) невірно.

50. Якщо мені доводиться довго сидіти на зборах, не розмовляючи і не рухаючись, я ніколи не відчуваю потреби малювати чи вовтузитися на стільці:

- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

51. Якби мені довелось вибирати, я хотів би бути:

- а) лісником;
б) важко вибрати;
в) учителем старших класів.

52. До дня народження, до свят:

- а) я люблю робити подарунки;
б) важко відповісти;
в) вважаю, що купівля подарунків – дещо неприємний обов'язок.

53. “Стомлений” так відноситься до “роботи”, як “гордий” до:

- а) усмішка; б) успіх; в) щасливий.

54. Яке з цих слів не підходить до двох інших:

- а) свічка; б) місяць; в) лампа.

55. Мої друзі:

- а) мене не підводили;
б) зрідка підводили;
в) підводили досить часто.

56. У мене є такі якості, завдяки яким я перевершую інших людей:

- а) так; б) не впевнений; в) ні.

57. Коли я засмучений, я всіляко намагаюсь приховати свої почуття від інших:

- а) так; б) скоріше, щось середнє; в) ні

58. Я хотів би ходити в кіно чи інші місця розваги:
- а) частіше одного разу на тиждень;
 - б) раз на тиждень (як більшість);
 - в) рідше одного разу на тиждень (рідше, ніж більшість).
59. Я вважаю, що особиста свобода у поведінці важливіша ніж гарні манери і дотримання правил етикету:
- а) так;
 - б) не впевнений;
 - в) ні.
60. У присутності людей більш значних за мене (старших за мене, чи з більшим досвідом, чи більш високим положенням), я схильний триматися скромно:
- а) так;
 - б) дещо середнє;
 - в) ні.
61. Мені важко розповідати щось великій групі людей чи виступати перед великою аудиторією:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
62. Я добре орієнтуюся у незнайомій місцевості, легко можу сказати, де північ, південь, захід, схід:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
63. Якщо б хтось розізлився на мене:
- а) я б постарався його заспокоїти;
 - б) не знаю, що б я зробив;
 - в) це викликало б у мене роздратування.
64. Коли я читаю статтю, яку вважаю несправедливою, я скоріше схильний забути про це, ніж з обуренням відповісти авторові:
- а) так, це вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) ні, це невірно.
65. В моїй пам'яті не затримуються надовго неістотні дрібниці, наприклад, назви вулиць, магазинів:
- а) так;
 - б) важко сказати;
 - в) ні.
66. Мені могла б подобатися професія ветеринара, який лікує і оперує тварин:
- а) так;
 - б) важко сказати;
 - в) ні.
67. Я їм з насолодою і не завжди ретельно турбуюся про свої манери, як це роблять інші люди:
- а) так, це вірно;
 - б) не впевнений;
 - в) ні, це невірно.
68. Бувають періоди, коли мені ні з ким не хочеться зустрічатися:
- а) дуже рідко;
 - б) середнє між а) і в);
 - в) досить часто.
69. Інколи мені говорять, що мій голос і вигляд надто часто видають моє хвилювання:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.

70. Коли я був підлітком і моя думка не співпадала з батьківською, я найчастіше:

- а) залишався при своїй думці;
- б) середнє між а) і в);
- в) поступався, визнаючи їх авторитет.

71. Мені хотілося б працювати в окремій кімнаті, а не разом з колегами:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

72. Я волів би жити тихо, так, як мені подобається, ніж бути об'єктом захоплення завдяки моєму успіху:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

73. У багатьох відношеннях я вважаю себе цілком зрілою людиною:

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) ні.

74. Критика у тій формі, у якій її подають люди, скоріше вибиває мене з колії, ніж допомагає:

- а) часто;
- б) зрідка;
- в) ніколи.

75. Я завжди здатний суворо контролювати прояви своїх почуттів:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

76. Якщо я зробив би корисний винахід, я хотів би:

- а) працювати над ним в лабораторії далі;

б) важко вибрати;

в) потурбуватися про його практичне застосування.

77. "Подив" так відноситься до "надзвичайний", як "страх" до:

- а) небезпечний;
- б) неспокійний;
- в) жахливий.

78. Який з наступних дробів не підходить до двох інших:

- а) $3/7$;
- б) $3/9$;
- в) $3/11$.

79. Мені здається, що багато хто з людей не помічає чи уникає мене, хоч я не знаю, чому:

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) невірно.

80. Люди ставляться до мене менш доброзичливо, ніж я цього заслуговую своїм добрим до них ставленням:

- а) дуже часто;
- б) інколи;
- в) ніколи.

81. Вживання нецензурних виразів мені завжди неприємне (навіть якщо при цьому немає осіб іншої статі):

- а) так;
- б) середнє між а) і в);
- в) ні.

82. У мене, безумовно, менше друзів, ніж у більшості людей:

- а) так;
- б) не знаю;
- в) ні.

83. Дуже не люблю бувати там, де нема з ким поговорити:

- а) вірно;
- б) не впевнений;
- в) невірно.

84. Люди називають мене легковажним, хоч і вважають приємною людиною:

а) так; б) не знаю; в) ні.

85. У різних ситуаціях у товаристві я відчуваю хвилювання, подібне на те, яке відчуває людина перед виходом на сцену:

а) досить часто; б) зрідка; в) майже ніколи.

86. Знаходячись у невеликій групі людей, я радше тримаюся осторонь і надаю можливість говорити іншим:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

87. Мені більше подобається читати:

а) реалістичне зображення військових і політичних конфліктів;

б) не знаю, що вибрати;

в) роман, який збуджує уяву, почуття.

88. Коли мною намагаються командувати, я навмисне роблю все навпаки:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

89. Якщо начальство і члени сім'ї в чомусь мені докоряють, то, як правило, тільки за діло:

а) вірно; б) щось середнє; в) невірно.

90. Мені не подобається манера деяких людей безцеремонно розглядати людину в магазині чи на вулиці:

а) вірно; б) щось середнє; в) невірно.

91. Під час тривалої подорожі я волів би:

а) читати що-небудь складне, але цікаве;

б) не знаю, що вибрав би;

в) проводити час, розмовляючи із супутниками.

92. У жартах про смерть немає нічого такого поганого, що виходило б за межі доброго смаку:

а) так, згоден; б) щось середнє; в) ні, не згоден.

93. Якщо мої знайомі погано поводяться зі мною і не приховують своєї неприязні:

а) це ніскільки мене не пригнічує;

б) щось середнє;

в) я занепадаю духом.

94. Мені стає не по собі, коли мені говорять компліменти чи розхвалюють в обличчя:

а) вірно; б) щось середнє; в) ні.

95. Я надав би перевагу роботі:
- а) з чітко визначеним і постійним заробітком;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) з більш високим заробітком, який би залежав від моїх зусиль і продуктивності.
96. Мені легше вирішити важке питання чи проблему:
- а) якщо я обговорюю їх з іншими;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) якщо я обмірковую їх наодинці.
97. Я охоче беру участь у громадському житті, у роботі різних комісій:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
98. Виконуючи якусь роботу, я не заспокоююсь, доки не будуть враховані навіть незначні деталі:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
99. Іноді зовсім незначні перешкоди дуже сильно дратують мене:
- а) так;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) ні.
100. Я сплю міцно, ніколи не розмовляю уві сні:
- а) так;
 - б) щось середнє;
 - в) ні.
101. Якщо б я працював у сфері обслуговування, мені було б цікаво:
- а) розмовляти із замовниками, клієнтами;
 - б) важко вибрати;
 - в) проводити рахунки та займатися іншою документацією.
102. “Розмір” відноситься до “довжини” так, як “нечесний” до:
- а) в’язниця;
 - б) грішний;
 - в) крадій.
103. “АБ” так відноситься до “ГВ”, як “СР” до:
- а) ПО;
 - б) ОП;
 - в) ТУ.
104. Коли люди поведуться необачно і безрозсудно:
- а) я ставлюся до цього спокійно;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) відчуваю до них презирство.
105. Коли я слухаю музику, а поруч голосно розмовляють:
- а) це мені не заважає, я можу зосередитись;
 - б) щось середнє;
 - в) це псує мені все задоволення і злить мене.
106. Думаю, що про мене правильно сказати, що я:
- а) ввічливий і спокійний;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) енергійний і настирливий.

107. Я вважаю, що:

- а) жити слід за принципом “спочатку діло – потім розваги”;
- б) щось середнє між а) і в);
- в) жити слід весело, особливо не турбуючись про завтрашній день.

108. Краще бути обережним і чекати малого, ніж заздалегідь радіти, у глибині душі наперед насолоджуватися успіхом:

- а) згоден;
- б) щось середнє;
- в) ні.

109. Якщо я замислююся про можливі труднощі у своїй роботі:

- а) я намагаюся заздалегідь скласти план, як їх подолати;
- б) щось середнє;
- в) думаю, що справлюся з ними, коли з’являться.

110. Я легко при звичаююся до будь-якого товариства:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

111. Коли потрібно трохи дипломатії і уміння переконати людей у чому-небудь, переважно звертаються до мене:

- а) так;
- б) вірно щось середнє;
- в) ні.

112. Мені було б цікаво:

- а) консультувати молодих людей, допомагати їм у виборі роботи;
- б) важко відповісти;
- в) працювати інженером.

113. Якщо я абсолютно впевнений, що людина діє несправедливо чи егоїстично, я заявляю їй про це, навіть якщо це загрожує мені деякими неприємностями:

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

114. Інколи я жартома роблю яке-небудь пустотливе зауваження тільки для того, щоб здивувати людей і подивитися, що вони на це скажуть:

- а) так;
- б) вірно щось середнє;
- в) ні.

115. Я із задоволенням працював би в газеті оглядачем театральних постановок, концертів і т.п.:

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

116. Інколи я сумніваюся, чи насправді люди, з якими я розмовляю, цікавляться тим, що я кажу:

- а) так;
- б) дещо середнє;
- в) ні.

117. Якщо мені хтось говорить таке, що, як мені відомо, не відповідає дійсності, я скоріше подумаю:

- а) “він – брехун”;
- б) вірно щось середнє;
- в) “очевидно, його неправильно інформували”.

118. Передчуття, що мене чекає якийсь покарання, навіть якщо я не зробив нічого поганого, виникає у мене:

- а) часто; б) інколи; в) рідко.

119. Думка, що хвороби викликаються психічними причинами в такій же мірі, як і фізичними, значно перебільшена:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

120. Урочистість і ґрунтовність повинні обов'язково зберігатися в будь-якій важливій державній церемонії:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

121. Мені неприємно, якщо люди вважають, що я надто невитриманий і ігнорую правила пристойності:

- а) дуже; б) трохи; в) зовсім не турбує.

122. Працюючи над чимось, я волів би робити це:

- а) у колективі; б) не знаю, що б вибрав; в) самотійно.

123. Бувають періоди, коли важко утриматися від почуття жалю до самого себе:

- а) часто; б) інколи; в) рідко.

124. Люди досить швидко виводять мене з себе:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

125. Я завжди можу без особливих труднощів позбутися старих звичок і не повертатися до них більше:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

126. При однаковому заробітку я волів би бути:

- а) адвокатом; б) важко вибрати; в) штурманом чи пілотом.

127. "Краще" відноситься до "найгірший", як "повільніше" до:

- а) швидкий; б) найкращий; в) найшвидший.

128. Яке з наступних сполучень знаків повинне продовжити цей ряд: ХООООХХОООХХХ?

- а) ОХХХ; б) ООХХ; в) ХООО.

129. Коли приходить час для здійснення того, що я заздалегідь планував і чекав, я інколи відчуваю себе не в змозі це зробити:

- а) згоден; б) щось середнє; в) не згоден.

130. Звичайно я можу зосереджено працювати, не звертаючи уваги на те, що люди навколо дуже шумлять:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

131. Буває, що я говорю незнайомим людям про речі, які здаються мені важливими, незалежно від того, питають мене про це, чи ні:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

132. Я проводжу багато часу, розмовляючи з друзями про ті приємні події, які ми разом переживали колись:

а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

133. Я отримую задоволення від здійснення ризикованих вчинків тільки задля забави:

а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

134. Мене дратує вид неприбраної квартири:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

135. Я вважаю себе дуже товариською (відвертою) людиною:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

136. У спілкуванні з людьми:

а) я не намагаюся стримувати почуття;

б) щось середнє;

в) я приховую свої почуття.

137. Я люблю музику:

а) легку, жваву, веселу;

б) вірно щось середнє;

в) емоційно насичену, сентиментальну.

138. Мене більш захоплює краса вірша, ніж краса і досконалість зброї:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

139. Якщо моє вдале зауваження залишилось непоміченим:

а) я не повторюю його;

б) важко відповісти;

в) повторюю своє зауваження знову.

140. Мені сподобалася б робота фотокореспондента:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

141. Для мене важливіше:

а) зберегти хороші відносини з людьми;

б) вірно щось середнє;

в) вільно виражати свої почуття і думки.

142. У туристичній подорожі я хотів би дотримуватися програми, складеної спеціалістами, ніж самому планувати свій маршрут:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

143. Про мене справедливо думають, що я наполеглива і працююча людина, проте успіхів досягаю рідко:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

144. Якщо люди зловживають моїм добрим ставленням до них, я не ображаюся і швидко забуваю про це:

а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

145. Якщо у групі спалахнула палка суперечка:

а) мені було б цікаво, хто вийде переможцем;

б) вірно щось середнє;

в) я б дуже хотів, щоб усе закінчилося миром.

146. Я волію планувати свої справи сам, без стороннього втручання і чужих порад:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

147. Інколи почуття заздрощів впливають на мої вчинки:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

148. Я твердо переконаний, що начальник може бути не завжди правий, але він завжди має право настояти на своєму:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

149. Я починаю нервувати, коли задумуюся про все, що мене чекає:

а) так; б) інколи; в) ні.

150. Якщо я беру участь у якій-небудь грі, а оточуючі голосно висловлюють свої міркування, мене це не виводить із рівноваги:

а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

151. Мені здається, цікавіше бути:

а) художником;

б) не знаю, що вибрати;

в) директором театру чи студії.

152. Яке з наступних слів не підходить до двох інших:

а) який-небудь; б) декілька; в) більша частина.

153. “Полум’я” відноситься до “жар”, як “троянда” до:

а) колючка; б) червоні пелюстки; в) запах.

154. У мене бувають такі тривожні сни, що я прокидаюся:

а) часто; б) зрідка; в) практично ніколи.

155. Навіть якщо багато обставин не сприяють успіхові якого-небудь починання, я завжди вважаю, що варто ризикувати:

а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

156. Мені подобаються ситуації, у яких я мимоволі опиняюся в ролі керівника, тому що краще за всіх знаю, що повинен робити колектив:

а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

157 Я волів би одягатися краще скромно, так як усі, ніж яскраво і оригінально:

а) згоден; б) щось середнє; в) ні.

158. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж весела вечірка:

а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

159. Часом я нехтую добрими порадами людей, хоча і знаю, що не повинен би цього робити:

а) інколи; б) дуже рідко; в) ніколи.

160. Приймаючи рішення, я вважаю для себе обов'язковим враховувати основні норми поведінки: "що таке добре і що таке погано".

а) так; б) щось середнє; в) ні.

161. Мені не подобається, коли люди дивляться, як я працюю:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

162. Не завжди можна здійснити що-небудь поступовими, помірними методами, інколи необхідно застосувати силу:

а) згоден; б) вірно щось середнє; в) не згоден.

163. В школі я надавав перевагу:

а) мовним дисциплінам;

б) важко відповісти;

в) предметам математичного циклу.

164. Інколи я засмучувався від того, що люди говорили про мене погано поза очі без усяких на те підстав:

а) так; б) важко відповісти; в) ні.

165. Розмови з людьми пересічними, пов'язаними умовностями і своїми звичками:

а) часто бувають дуже цікавими і змістовними;

б) вірно щось середнє;

в) дратують мене, оскільки розмова ведеться навколо дрібниць і їй не вистачає глибини.

166. Деякі речі викликають у мене такий гнів, що я волію взагалі про них не говорити:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

167. У вихованні важливіше:

а) оточити дитину теплом і піклуванням;

б) щось середнє;

в) виробити у дитини бажані навички і погляди.

168. Люди вважають мене спокійною, урівноваженою людиною, яка залишається незворушною за будь-яких обставин:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

169. Я вважаю, що наше суспільство, керуючись доцільністю, повинне створювати нові звичаї і відкидати старі звички і традиції:

- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

170. Вважаю, що у сучасному світі важливіше вирішити:

- а) проблеми моралі;
б) вірно щось середнє;
в) питання практичного застосування наукових винаходів.

171. Я краще засвоюю матеріал:

- а) читаючи добре написану книжку;
б) щось середнє;
в) беручи участь у колективному обговоренні.

172. Я волію діяти по-своєму замість того, щоб дотримуватися загальноприйнятих правил:

- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

173. Перед тим, як висловити свою думку, я намагаюся почекати, поки не буду цілком впевнений у своїй правоті:

- а) завжди; б) вірно щось середнє; в) рідко.

174. Інколи дрібниці нестерпно діють мені на нерви, хоча я й розумію, що це не варте уваги, пусте:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

175. Я не часто говорю під впливом моменту таке, про що пізніше приходиться жаліти:

- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.

176. Якби мене попросили організувати збирання грошей на подарунок кому-небудь чи взяти участь в організації ювілейного святкування:

- а) я погодився б;
б) не знаю, що зробив би;
в) сказав би, що дуже зайнятий.

177. Яке з наступних слів не підходить до двох інших:

- а) широкий; б) зигзагоподібний; в) прямий.

178. “Скоро” відноситься до “ніколи”, як “близько” до:

- а) ніде; б) далеко; в) десь.

179. Якщо допустив якийсь промах у товаристві, я досить швидко про це забуваю:

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

180. Оточуючим відомо, що у мене багато різних ідей, і я майже завжди можу запропонувати якесь вирішення проблеми:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

181. Очевидно, для мене більш властивою є:

а) нервозність при зустрічі з несподіваним опором з боку інших людей;

б) не знаю, що вибрати;

в) терпимість до бажань (вимог) інших людей.

182. Мене вважають дуже екзальтованою людиною:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

183. Мені подобається робота різноманітна, пов'язана з частими перемінами і поїздками, навіть якщо вона трохи небезпечна:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

184. Я людина дуже пунктуальна і завжди настоюю на тому, щоб усе виконувалось якомога точніше:

а) так; б) щось середнє; в) не згоден.

185. Мені дає задоволення робота, яка вимагає особливої сумлінності і витонченої майстерності:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

186. Я належу до числа енергійних людей, які завжди чимось зайняті:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

187. Я сумлінно відповів на всі запитання і жодного не пропустив:

а) так; б) не впевнений; в) ні.

“Ключ”

Фактор А 2 бали: 3а, 26в, 27в, 51в, 52а, 76в, 101а, 126а, 151в, 176а.

Фактор В 1 бал: 28б, 53б, 54б, 77в, 78б, 102в, 103б, 127в, 128б, 152а, 153в, 177а, 178а.

Фактор С 2 бали: 4а, 5в, 29в, 30а, 55а, 79в, 80в, 104а, 105а, 129в, 130а, 154в, 179а.

Фактор Е 2 бали: 6в, 7а, 31в, 32в, 56а, 57в, 81в, 106в, 131а, 155а, 156а, 180а, 181а.

Фактор F 2 бали: 8в, 33а, 58а, 82в, 83а, 107в, 108в, 132а, 133а, 157в, 158в, 182а, 183а.

Фактор G 2 бали: 9в, 34в, 59в, 84в, 109а, 134а, 159в, 160а, 184а, 185а.

Фактор H 2 бали: 10а, 35в, 36а, 60в, 61в, 85в, 86в, 110а, 111а, 135а, 136а, 161в, 186а.

Фактор I_2 бали: 11в, 12а, 37а, 62в, 87в, 112а, 137в, 138а, 162в, 163а.
Фактор L_2 бали: 13в, 38а, 63в, 64в, 88а, 89в, 113а, 114а, 139в, 164а.
Фактор M_2 бали: 14в, 15в, 39а, 40а, 65а, 90в, 91а, 115а, 116а, 140а, 141в, 165в, 166в.

Фактор N_2 бали: 16в, 17а, 41в, 42а, 66в, 67в, 92в, 117а, 142а, 167а.
Фактор O_2 бали: 18а, 19в, 43а, 44в, 68в, 69а, 93в, 94а, 118а, 119а, 143а, 144в, 168в.

Фактор Q_1 2 бали: 20а, 21в, 45в, 46а, 70а, 95в, 120в, 145а, 169а, 170в.
Фактор Q_2 2 бали: 22в, 47а, 71а, 72а, 96в, 97в, 121в, 122в, 146а, 171а.
Фактор Q_3 2 бали: 23в, 24в, 48а, 73а, 98а, 123в, 147в, 148а, 172в, 173а.
Фактор Q_4 2 бали: 25в, 49а, 50а, 74а, 75в, 99а, 100в, 124а, 125в, 149а, 150в, 174а, 175в.

Обробка та інтерпретація результатів

Обробка результатів полягає у підрахунку первинних балів, які набрав респондент за кожним фактором. Кожна відповідь (крім відповідей на запитання, які відносяться до фактора B (інтелект)) може отримати оцінку 2, 1 або 0 балів. Оцінка 2 бали надається за відповіді, що перераховані у “ключі”. Оцінка 1 бал надається за всі відповіді “б”, тобто за відповідь типу “не знаю”, “не впевнений”, “щось середнє” і т. і. Оцінка 0 балів присвоюється відповідям, які не співпадають із “ключем”. Виняток становить фактор B (інтелект): оцінки відповідей за цим фактором можуть бути лише 1 або 0 балів, тобто правильна чи неправильна відповідь, адже запитання цього фактора треба розв’язати, як задачі. Отже, за збігання з “ключем” відповідь респондента на запитання фактора B одержує 1 бал.

Підраховані за “ключем” первинні оцінки респондента переводяться в стандартні оцінки за допомогою таблиці стандартизації. Верхній та нижній рядки таблиці містять стандартні оцінки, від 1 до 10, а середні рядки (№1-16) – первинні оцінки респондентів.

Оцінюються результати згідно зі шкалою:

- 8-10 стенив – високі оцінки;
- 7 стенив – оцінки вище середнього;
- 5-6 стенив – середній рівень прояву якості;
- 4 стена – оцінки нижче середнього;
- 1-3 стена – низькі оцінки.

Високі і низькі оцінки не означають “добрі” і “погані”, а тільки вказують на певні особистісні тенденції респондента (див. інтерпретацію факторів).

Таблиця стандартизації до методики 16-ФО-187-А

№ з/п	Фактор	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	<i>A</i>	0-5	6	7	8-9	10	11-12	13-14	15	16-17	18-20
2	<i>B</i>	0-3	4	5	6-7	8	9	10	10	11	12-13
3	<i>C</i>	0-6	7	8-9	10-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21	22-26
4	<i>E</i>	0-5	6-7	8-9	10-11	12-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-26
5	<i>F</i>	0-3	4-5	6-7	8-10	11-13	14-15	16-17	18-19	21-22	23-26
6	<i>G</i>	0-4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
7	<i>H</i>	0-2	3-4	5-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19	20-21	22-26
8	<i>I</i>	0-4	5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
9	<i>L</i>	0-5	6	7	8-9	10	11-12	13-14	15	16	17-20
10	<i>M</i>	0-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18	19	20-26
11	<i>N</i>	0-2	3-7	5	6-7	8	9-10	11	12-13	14-15	16-20
12	<i>O</i>	0-4	5-6	7	8-9	10-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
13	Q_1	0-5	6-7	8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18	19-20
14	Q_2	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15	16-17	18-20
15	Q_3	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11-12	13	14	15-16	17-20
16	Q_4	0-5	6-7	8-9	10-12	13-15	16-18	19-20	21-22	23-24	25-26

Інтерпретація факторів першого порядку

1. Фактор *A*

(<i>A</i> +)	(<i>A</i> -)
Товариськість	Замкнутість

Для високих оцінок за фактором характерні різноманітність та яскравість емоційних проявів, природність та невимушеність поведінки, готовність до співпраці, чутливе, уважне ставлення до людей, доброта та сердечність. Люди, значення яких знаходяться на полюсі *A*+ добре уживаються в колективі, активні в налагодженні контактів, їм подобається робота з людьми, участь у громадських заходах.

Для полюса низьких значень характерні млявість афекту, відсутність жвавих, тремтливих емоцій. Ці люди холодні, жорсткі, формальні у контактах. Вони не цікавляться життям оточення, цураються людей, віддають перевагу “спілкуванню” з книгами та

речами. Вони намагаються працювати у самоті, уникають колективних заходів, не ідуть на компроміси. У справах точні, відповідальні, але недостатньо гнучкі.

2. Фактор *B*

<i>B+</i>	<i>B-</i>
Високий інтелект	Низький інтелект

Високі оцінки мають особи з досить високим рівнем інтелектуального розвитку, які швидко схоплюють нове, швидко навчаються.

Людина, яка має низькі оцінки за фактором, схильна до повільного навчання, важко засвоює нові поняття, все розуміє буквально і конкретно. Низька оцінка може бути отримана як в результаті низького інтелекту, так і внаслідок емоційної дезорганізації мислення.

Оцінки за фактором помірно корелюють з оцінками інтелектуальних тестів.

Експериментальні дані свідчать, що рівень інтелекту суттєво впливає на успішність у різних сферах діяльності.

3. Фактор *C*

<i>C+</i>	<i>C-</i>
Емоційна стійкість	Емоційна нестійкість

Цей фактор характеризує здатність особистості управляти своїми емоціями та настроєм, особливо уміння знайти їм адекватне пояснення та реалістичне вираження. Було доведено, що низька емоційна стабільність є найбільш загальною складовою частиною всіх патологічних відхилень: неврозів, психопатій, алкоголізму тощо.

Високі оцінки притаманні особам емоційно зрілим, які сміливо дивляться в обличчя фактам, спокійні, впевнені у собі, постійні у своїх планах та прихильностях, не піддаються випадковим коливанням настрою. На речі вони дивляться серйозно та реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують від себе власні недоліки, не засмучуються через дрібниці, почувують себе добре пристосованими.

Низькі оцінки отримують особи, які не вміють контролювати

емоції та імпульсивні потяги, принаймні не можуть виразити їх у соціально-прийнятній формі. Зовні це проявляється як поганий емоційний контроль, коливання настрою, відсутність почуття відповідальності, примхливість, уникання реальності.

Внутрішньо вони відчують себе безпорадними, стомленими та неспроможними подолати життєві труднощі.

4. Фактор *E*

<i>E+</i>	<i>E-</i>
Домінантність	Підпорядкованість

Високі оцінки за фактором свідчать про владність, прагнення до самостійності, незалежності, ігнорування соціальних умовностей та авторитетів. Такі особи діють сміливо, енергійно, активно. Живуть за своїми власними законами та міркуваннями, агресивно відстоюють свої права на самостійність і вимагають прояву самостійності від партнерів.

Експерименти, присвячені вивченню групової динаміки, показують, що коли члени групи мають високі оцінки за фактором, між ними встановлюються більш вільні й довірливі відносини. Причина цього полягає, мабуть, у тому, що всі вони відчують сильну потребу в автономії. У групах, об'єднаних за родом занять, високі факторні оцінки виявляються у осіб, діяльність яких вимагає прояву активності, наполегливості й відповідальності.

Людина, що має низьку оцінку за фактором, поводить себе як слухняна, конформна, не вміє відстояти свою точку зору, підкоряється сильнішому, добровільно поступається власними інтересами, не вірить у себе і свої здібності, тому часто опиняється у залежності від інших, бере на себе провину, смиренно підкоряється всім обов'язкам. Така пасивність є частиною багатьох невротичних станів. Низька доміантність позитивно пов'язана з успішністю навчання у всіх вікових групах.

5. Фактор *F*

<i>F+</i>	<i>F-</i>
Експресивність	Стриманість

Дослідження показують, що міра прояву цієї риси відповідає мірі інгібіції (тиску) при вихованні. Тиск може залежати як від умов

життя і культурних норм, так і від родинних традицій.

Високі оцінки за фактором характерні для людей бадьорих, активних, безтурботних, які легко сприймають життя. Вони живуть, не замислюючись серйозно над подіями, легко ставляться до життя, вірять в удачу і свій талант, про майбутнє не піклуються, будують життя за правилом “може-таки пронесе”. Дослідження свідчать, що ці люди мають більш простий, більш оптимістичний характер, або у них безтурботне ставлення до життя виникає за рахунок зниження рівня домагань.

Низькі оцінки свідчать про стриманість, стурбованість, схильність все ускладнювати, до всього підходити занадто серйозно і обережно. Такі особи живуть у постійній турботі про своє майбутнє, занепокоєні наслідками своїх вчинків, постійно очікують на можливі невдачі та нещастя. Для захисту від невдач приймають запобіжні міри, старанно планують свої вчинки.

6. Фактор *G*

<i>G</i> +	<i>G</i> -
Висока нормативність поведінки	Низька нормативність поведінки

Фактор *G* змістовно нагадує фактор *C*, особливо в тій частині, яка стосується регуляції поведінки. Різниця полягає в тому, що фактор *G* характеризує наполегливе прагнення дотримуватися моральних вимог, що не характерне для майже флегматичної поведінки осіб з високими оцінками за фактором *C*.

На полюсі високих значень фактора знаходяться такі риси, як відповідальність, дисциплінованість, сумлінність, стійкість моральних принципів. Ці особи глибоко порядні не тому, що поводитись таким чином у певних обставинах вигідно, а тому, що вони не можуть поводитись інакше за своїми переконаннями. Вони точні і ретельні у справах, у всьому люблять порядок, правил не порушують, виконують їх навіть тоді, коли правила здаються пустою формальністю. Висока сумлінність, свідомість звичайно поєднуються з добрим самоконтролем і прагненням до ствердження загальнолюдських цінностей, інколи наперекір власним, егоїстичним цілям.

Людина, яка має низьку оцінку за фактором, схильна до мінливості, легко залишає розпочату справу. Лінива, недобросовісна, егоїстична, вона не прикладає зусиль до виконання суспільних вимог

і культурних норм, зневажає моральні цінності, заради власної користі може вдаватися до нечесності й обману. Низькі оцінки за фактором *G* спостерігаються у асоціальних психопатів, правопорушників та інших груп осіб, які характеризуються низькими моральними якостями. Звичайно, така характеристика фіксує крайні, загострені риси. Зниження оцінок за фактором *G* може також бути пов'язане з особистісною незрілістю, нонконформістською, протестною, епатажною поведінкою.

Фактор *G* негативно корелює з правопорушеннями і асоціальною поведінкою, а позитивно – з успіхами у навчанні і загальними досягненнями. У груповій динаміці він позитивно пов'язаний із мірою дружності, рівнем групового співробітництва.

7. Фактор *H*

<i>H+</i>	<i>H-</i>
Сміливість	Боязкість

Вважається, що цей фактор пов'язаний із чутливістю вегетативної нервової системи до загрози. Існують докази, що це один із двох-трьох найбільш сильно обумовлених спадковістю факторів.

Високі оцінки свідчать про несприйнятливості до загрози, сміливість, потяг до ризику та гострих почуттів. Обстеження осіб з *H+* показують, що вони вільно встановлюють контакти, не відчувають труднощів у спілкуванні, охоче і багато говорять, не розгублюються при зіткненні з непередбаченими обставинами, про невдачі швидко забувають, не роблять належних висновків із пережитих покарань.

У груповій діяльності осіб з *H+* часто обирають лідерами, особливо якщо діяльність пов'язана із суперництвом, змаганнями або ризиком. Мабуть, цей фактор є важливим для успішності у тих видах діяльності, де необхідно вміти протидіяти втомі при роботі з людьми та витримувати емоційні навантаження. Існують експериментальні дані, згідно з якими у осіб з *H+* частіше бувають підйоми кров'яного тиску, і вони частіше хворіють на серцево-судинні захворювання, що пояснюється їх більшою емоційною активністю.

Особистості з низькою оцінкою мають гіперчутливу нервову систему, що визначає їх гостру реакцію на будь-яку загрозу. Ці індивіди вважають себе занадто боязкими, невпевненими у власних

силах, страждають від безпідставного почуття неповноцінності, повільні та стримані у прояві своїх почуттів, не люблять працювати у контакті з людьми, уникають великих компаній, віддають перевагу спілкуванню у вузькому, близькому колі, їм важко підтримувати контакти із широким колом людей.

8. Фактор *I*

<i>I</i> +	<i>I</i> -
Чутливість	Жорсткість

Фактор служить для вимірювання тонкості емоційних переживань, одне з його побутових визначень – “тонкошкірість-товстошкірість”. У літературних асоціаціях його можна визначити як “поезія-проза”.

Висока оцінка за фактором є показником м’якості, витонченості, образного, художнього сприйняття світу. Зовнішній вигляд, стиль поведінки – все свідчить про витончений смак, вишуканість, тонкість сприйняття. Такі люди не люблять “грубих людей” і “грубу роботу”, романтично прагнуть до подорожей і нових вражень, мають розвинуті уяву та естетичний смак, художні твори більш впливають на їх життя, ніж реальні події.

Фактор *I* дозволяє виділити людей, схильних до художньої діяльності. Високі оцінки за фактором мають художники, артисти, музиканти.

Низькі оцінки характерні для осіб мужніх, суворих, практичних та реалістичних. До життя вони підходять з логічною міркою, більше довіряють розуму, ніж почуттям, не довіряють враженням і відчуттям, інтуїцію заміняють розрахунком, а психотравми долають за допомогою раціоналізації.

Дослідження свідчать про високу обумовленість індивідуального рівня фактора *I* впливом навколишнього середовища, насамперед, загальної атмосфери в сім’ї: надмірне піклування, занадто ніжне виховання – позитивно, а холодність, бездоглядність негативно корелюють з рівнем фактора *I*.

9. Фактор *L*

<i>L</i> +	<i>L</i> -
Підозріливість	Довірливість

Особи з високими оцінками за фактором ставляться до всіх із людей із упередженням, насторожено, у всьому шукають таємниці,

нікому не довіряють, вважають своїх друзів здатними на нечесність, невідверті з ними. У колективі вони тримаються окремо, піклуються тільки про себе, заздять успіхам інших, вважають, що їх недооцінюють, приділяють мало уваги оцінці їх досягнень. У стосунках з людьми проявляють себе як наполегливі, дратівливі, не виносять конкуренції, не піддаються чужому впливові, скептично ставляться до моральних мотивів поведінки інших людей.

Крім перерахованих особливостей, їх характеризує високий рівень тривоги і стурбованості. У цьому зв'язку Р. Кеттелл висловив припущення, що фактор треба розглядати як метод особистісного захисту від тривожності, як різновид компенсаторної поведінки.

Людина з низькою оцінкою за фактором L вважає всіх людей добрими і хорошими, відверто розповідає про себе навіть малознайомим людям, легко довіряє їм свої заповітні мрії і матеріальні цінності. У колективі легко уживаються, веселі, не заздрісні, проявляють щирю турботу про своїх товаришів, не намагаються конкурувати з ними, виділитися, звернути на себе увагу.

За родом занять високий рівень значень фактора L притаманний людям, які повинні покладатися на самих себе при вирішенні відповідальних проблем. Це адміністратори, пілоти, юристи. Низький рівень оцінок за фактором мають спортсмени, канцелярські працівники і працівники сфери обслуговування. У груповій динаміці фактор L негативно корелює з мірою згуртованості групи.

10. Фактор M

$M+$	$M-$
Мрійливість	Практичність

Експериментальні дослідження показали, що недостатня турбота про практичні справи – це не апатія, а результат високої напруженості внутрішнього життя і, можливо, суб'єктивності, які знижують значущість і привабливість зовнішніх цінностей. Назва позитивного полюсу “мрійливість” означає “фантазії, мрії, внутрішньо автономне мислення”. Негативний полюс позначає серйозний, практичний підхід до складних життєвих ситуацій.

Високі оцінки характерні для осіб із розвинутою уявою, вигадників, фантазерів, які орієнтуються лише на власні бажання, витають у хмарах, не звертають уваги на повсякденні справи й обов'язки. Їх поведінка виділяється ексцентричністю і своєрідністю.

Вони не піклуються про те, щоб носити такий самий одяг, як усі, робити те ж саме, що й усі. У них самобутній світогляд і власна, неповторна манера поведінки. Мабуть, це головна риса, що відрізняє творчо обдарованих осіб, незалежно від роду діяльності. Середні оцінки за фактором *M* у середовищі художників, музикантів, письменників і науковців значно вищі, ніж у загальної популяції.

Низькі оцінки притаманні особам зрілим, врівноваженим, розсудливим, які добре розуміються на життєво важливих речах, тверезо оцінюють обставини і людей. Проте, у несподіваних ситуаціях їм часто не вистачає уяви і винахідливості.

11. Фактор *N*

<i>N</i> ⁺	<i>N</i> ⁻
Дипломатичність	Прямолінійність

На одному полюсі цього фактора – удаваність, обачливість у поведінці, на іншому – природність і простота. Образно позитивний полюс називають полюсом Макіавеллі, а негативний – полюсом Руссо.

Особи з високими оцінками за фактором характеризуються удаваністю, обачливістю, проникливістю, вмінням вести себе холодно і раціонально, не піддаватися емоційним поривам, бачити за почуттями логіку. Вони тримаються завжди коректно, чемно і відчужено, до всього підходять розумно й несентиментально, перед тим, як зробити щось, з холодною аналітичністю оцінюють можливі шанси, хитро й уміло будують свою поведінку, скептично ставляться до лозунгів і закликів, схильні до інтриг і вишуканої підступності.

Низькі оцінки свідчать про прямолінійність, інколи грубість, нетактовність, відсутність вміння ясно мислити, проникливості й соціальної спритності. Це, як правило, наївні, відкриті люди, комунікабельні, компанійські, які віддають перевагу простим життєвим утіхам. Вони погано розуміють мотиви поведінки інших людей, все приймають на віру, легко загоряються загальними захопленнями, сентиментальні, вразливі, не можуть приборкати логікою емоції, не вміють хитрувати, поводяться природно, просто і грубуvато.

Низькі оцінки за фактором *N* частіше бувають у чоловіків, ніж у жінок. За родом занять найвищі оцінки мають кваліфіковані спеціалісти і спеціалісти, від яких вимагається висока точність у роботі.

У групових стосунках особи з низькими оцінками за фактором *N* викликають більше довіри і симпатії, особливо у дітей. Проте, на ефективність діяльності групи вони впливають негативно. Особи з високими оцінками за фактором допомагають точному аналізу групових проблем і прийняттю рішень, обов'язкових для всіх членів групи, тоді як особи з низькими оцінками цьому протидіють.

12. Фактор *O*

<i>O</i> ⁺	<i>O</i> ⁻
Тривожність	Спокій

Висока оцінка за фактором свідчить про перевагу тривожно-депресивного фону настрою. Ці особи постійно чим-небудь стурбовані, завжди пригнічені, знаходяться під тягарем поганих передчуттів, схильні до самодорікань, недооцінюють свої можливості, принижують свої здібності, компетентність, знання. В групі вони відчувають себе незатишно і невпевнено, тримаються занадто скромно, замкнено і відчужено. Для інтерпретації фактора *O* у авторів опитувальника використовувались такі терміни, як “депресивні тенденції”, “пригнічений настрій”, “самозневаження”, навіть “невротичний стан”.

Низькі оцінки характерні для осіб веселих, життєрадісних, задоволених життям, впевнених у своїх успіхах і можливостях. Вони жваво відгукуються на всі події, що відбуваються, знаходять цікаве і нове для себе у повсякденних справах.

Низька оцінка за фактором відрізняє людей, які “управляють своїми невдачами”, від тих, хто не справляється з життєвими невдачами і переживає їх як внутрішній конфлікт.

13. Фактор *Q₁*

<i>Q₁</i> ⁺	<i>Q₁</i> ⁻
Радикалізм	Консерватизм

Особи з високими оцінками за цим фактором мають різноманітні інтелектуальні інтереси, прагнуть бути добре інформованими з приводу наукових, політичних, побутових проблем, але жодної інформації не сприймають на віру, ніякі принципи не є для них абсолютними, до всього вони ставляться скептично, не

довіряють авторитетам, все намагаються проаналізувати і зрозуміти самі, люблять, коли експеримент приносить щось нове і несподіване. Вони легко змінюють свою точку зору, спокійно сприймають нові погляди та ідеї, відрізняються критичністю мислення, толерантністю до суперечностей і незрозумілостей.

Низькі оцінки характерні для осіб консервативних, ригідних, які не люблять перемін. Це – люди стійких поглядів. Все нове вони зустрічають насторожено, навіть вороже, воно здається їм абсурдним і безглуздим, іншої точки зору вони не допускають, схильні до повчань, моралізацій і порад, вважають, що усі недоліки будуть подолані, якщо суворо дотримуватись усіх вимог старших і більш досвідчених людей, що власна ініціатива і винахідливість можуть тільки зруйнувати все, що і без того добре влаштовано. Вся шкода, на їх думку, походить від людей, які порушують принципи і традиції і не хочуть прийняти на віру досвід старших поколінь.

За родом занять цей фактор має високі значення у адміністраторів, художників, артистів і особливо у науковців. Низькі оцінки за фактором мають юристи, педагоги і робітники сфери обслуговування.

У груповій динаміці особи з Q_1+ спрямовують групу піти новим шляхом і роблять багато зауважень у ході обговорення групових проблем. Обстеження великої кількості ділових лідерів виявило у них високі оцінки за цим фактором.

14. Фактор Q_2

Q_2+	Q_2-
Нонконформізм	Конформізм

Цей фактор має значущі кореляції з іншими “інтровертними” факторами. Він, по суті, є фактором “мислячої інтроверсії”. У формуванні такої моделі поведінки суттєву роль грають сімейні традиції, але, можливо, необхідно мати певну емоційну стабільність для її успішної реалізації.

Особи з високими оцінками поведуться незалежно, за власною ініціативою не шукають контактів з оточенням, прагнуть усе робити самостійно: самі приймають рішення, самі несуть відповідальність. Вони готові пожертвувати будь-якими зручностями, аби зберегти свою незалежність. Не можна вважати, що вони не люблять людей, просто вони не потребують “відчуття ліктя”, зовнішнього схвалення та підтримки.

Низькі оцінки свідчать про відсутність самостійності, залежність від групи. Такі люди у своїй поведінці орієнтуються на групову думку, потребують постійної підтримки і порад; їм подобається жити й працювати разом з іншими людьми не тому, що вони дуже комунікабельні, а скоріше тому, що не мають ініціативи й рішучості у виборі власної лінії поведінки.

15. Фактор Q_3

Q_3+	Q_3-
Високий самоконтроль	Низький самоконтроль

Фактор Q_3 вимірює рівень усвідомлення людиною соціальних вимог та рівень розуміння бажаної картини соціальної поведінки. Звичайно, міра виконання соціальних вимог не може цілком бути виміряна за допомогою опитувальника. Фактор вимірює лише міру обізнаності у цих питаннях.

Міра виконання соціальних вимог залежить також від факторів C та G , але, на відміну від них, високе значення Q_3 свідчить про більш довільну, усвідомлену поведінку у порівнянні з високим C і про більшу чутливість до соціального схвалення й самооцінок, ніж при високих значеннях G .

Високі оцінки свідчать про організованість, вміння добре контролювати свої емоції й поведінку. Людина з Q_3+ діє планомірно й розмірено, наполегливо долає перешкоди, не береться за кілька справ одночасно, розпочату справу доводить до завершення. Вона добре усвідомлює соціальні вимоги й намагається їх ретельно виконувати, піклується про враження, яке справляє своєю поведінкою, про свою громадську репутацію. Надійні керівники мають високі оцінки за цим фактором.

Низькі оцінки за цим фактором вказують на слабку волю і поганий самоконтроль (особливо над бажаннями). Діяльність таких осіб неупорядкована, хаотична. Вони часто розгублюються, діють нерівномірно, безладно, не вміють організувати свій час та порядок виконання справ. Нерідко вони залишають справу незавершеною і без достатніх роздумів беруться за іншу.

Фактор Q_3 є одним із найбільш важливих для прогнозування успішної діяльності. Він позитивно корелює з успіхами у техніці, математиці, організаторській діяльності, в інших сферах, які вимагають об'єктивності, врівноваженості й рішучості.

У груповій динаміці оцінки за фактором Q_3 позитивно пов'язані із частотою вибору особи у лідери та мірою її активності при вирішенні групових проблем.

16. Фактор Q_4

Q_4+	Q_4-
Напруженість	Розслабленість

Високі оцінки свідчать про напруженість, збудження, активне незадоволення прагнень. Людина з Q_4+ занепокоєна, збуджена, не знаходить собі місця, відчуває себе стомленою, розбитою, але не може залишитися без діла навіть в обставинах, сприятливих для відпочинку (так звана “втома, що не шукає спокою”). Для цього стану також характерні емоційна неврівноваженість із перевагою зниженого настрою, дратівливість та нетерплячість. Вважається, що такий стан пов'язаний із великою кількістю потреб, які не знайшли задоволення.

При низьких оцінках на перший план виступає слабкість або відсутність прагнень і бажань. Особи такого типу байдужі до успіхів і невдач, незворушні, заспокоєні, задоволені будь-яким станом справ, не прагнуть до досягнень і перемін.

Інтерпретація факторів другого порядку

Факторний аналіз значень факторів першого порядку, отриманих на майже 10000 дорослих обстежуваних, дозволив Р. Кеттеллу виділити 8 факторів другого порядку. Найбільш вживаними з них є чотири: F_1 (“екстраверсія – інтроверсія”), F_2 (“тривожність – пристосованість”), F_3 (“витончена емоційність – реактивна урівноваженість”), F_4 (“незалежність – покірність”). Значення факторів другого порядку можна підрахувати на основі факторів першого порядку за спеціальними формулами (у формули підставляються значення стенив).

Фактор F_1 : екстра-інтроверсія.

Зміст цього фактору полягає у спрямованості особистості на зовнішні події або на внутрішні переживання. Високі бали за фактором свідчать про екстраверсію: така людина прагне до спілкування, легко встановлює міжособистісні контакти, не любить самотності, потребує публічного самовираження. Низькі оцінки

характеризують замкнену, самодостатню людину, яка схильна уникати контактів, часто відчуває дискомфорт у спілкуванні.

Формула для підрахунку значення фактору F_1 :

$$F_1 = 1/10 (2A + 3E + 4F + 5H - 2Q_2 - 11).$$

Із формули видно, що про екстравертованість респондента свідчать п'ять факторів першого порядку: $A+$, $E+$, $F+$, $H+$, Q_2- . Якщо оцінки респондента за цими факторами протилежні ($A-$, $E-$, $F-$, $H-$, Q_2+), – це говорить про інтровертованість. Фактори A і Q_2 задають привабливість, бажаність спілкування, а фактори E , F , H – показники здатності реалізувати цю потребу. У разі низької оцінки за фактором A або високої за Q_2 обстежуваний не відчуває потреби у спілкуванні, а при низьких значеннях E , F , H спілкування не буде приносити задоволення через скутість, сором'язливість, невміння відстоювати власні інтереси.

Фактор F_2 : тривожність – пристосованість.

Під тривожністю розуміється негативно забарвлене почуття внутрішнього неспокою, стурбованості, почуття необхідності якихось дій, пошуків, непродуктивної збудженості. Причинами виникнення тривоги дослідники вважають блокування задоволення значущої потреби (чи потреб), або психічну чи фізичну неспроможність реалізації значущих прагнень. Тривога розглядається як сигнал про зміни у зовнішньому або внутрішньому середовищі та індикатор адаптаційного процесу.

Формула для підрахунку значення фактору F_2 :

$$F_2 = 1/10 (38 + 2L + 3O + 4Q_4 - 2C - 2H - 2Q_3).$$

Важливо зазначити, що факторні компоненти тривожності змістовно можна поділити на дві групи: фактори, які описують негативні емоційні переживання ($H-$, $L+$, $O+$, Q_4+), і фактори контролю над емоціями та поведінкою: ($C+$, Q_3+). Це вказує на два різні механізми розвитку і компенсації тривожності.

Теоретично вважається, що фактор F_2 характеризує певний сталий рівень тривожності особистості, навколо якого відбуваються її коливання при змінах навколишніх умов (тобто це не ситуаційна, а особистісна тривожність).

Високі оцінки за фактором притаманні людям тривожним, незадоволеним, з утрудненою адаптацією до змін середовища. Занадто високий рівень тривоги, як правило, негативно впливає на продуктивність діяльності і може спричинити психосоматичні порушення.

Низькі оцінки свідчать про здатність швидко пристосовуватися до соціальних та побутових умов. Такі люди задоволені тим, що мають та можуть без утруднень досягти того, що вони вважають важливим. Проте, дуже низькі бали можуть свідчити про недостатню мотивацію в складних ситуаціях.

Фактор F_3 : витончена емоційність – реактивна врівноваженість.

Вважається, що цей фактор вимірює поріг фрустрації і виступає мірою стабільності психічної адаптації.

Високі значення F_3 означають, що людині притаманні врівноваженість, мала чутливість до фрустраційних впливів. Така людина підприємлива, рішуча й гнучка. Але вона схильна не помічати життєвих нюансів, спрямовуючи свою поведінку на ясне й очевидне. Якщо у неї виникають труднощі, вони викликають швидкі дії без достатнього обміркування.

Низькі значення говорять про сензитивність, легку вразливість. Така людина відчуває утруднення через надмірну емоційність. Вона дуже чутлива до нюансів життя, має артистичні схильності і м'якість.

Формула для підрахунку значення фактору F_3 :

$$F_3 = 1/10 (77 + 2C + 2E + 2F + 2N - 4A - 6I - 2M).$$

У складі F_3 фактори першого порядку мають такі змістовні внески: C – здатність до інтеграції поведінки; N – здатність до утворення поведінкових стереотипів (вихованих форм поведінки); F – схильність до вільної реалізації поведінкових тенденцій; E – прагнення до високого місця у груповій ієрархії; A – емоційна залученість до ситуації; M, I – висока значущість індивідуальних потреб, розвинута уява, недостатня реалістичність.

Фактор F_4 : незалежність – покірність.

Фактор об'єднує поведінкові (E, Q_2), емоційні (A), розумові (M), світоглядні (Q_1, G) компоненти незалежності:

$$F_4 = 1/10 (4E + 3M + 4Q_1 + 4Q_2 - 3A - 2G).$$

Високі оцінки за фактором характеризують особистість, яка відзначається критичністю, самобутністю, фантазією, непохитною волею. Такі люди відважні, агресивні, різкі, обирають ситуації, де можна проявити ініціативу.

Низькі оцінки притаманні людям пасивним, залежним від групи, які потребують сторонньої підтримки і орієнтуються на осіб, які їм таку підтримку надають.

Опросник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А

Методика направлена на измерение 16 факторов личности (черт), то есть является реализацией подхода к исследованию личности на основе черт (в отличие от типологического подхода). Согласно с *теорией черт*, личность характеризуется перечнем базовых качеств – личностных черт. Разные исследователи выделяют разное количество черт, которые, по их мнению, полностью описывают личность: от 5 до 200 человек отличаются друг от друга мерой развития и проявления определенных черт. Черты объединяют тесно связанные между собой группы личностных качеств и выступают как интегральные характеристики этих групп качеств.

Содержание того или иного типа личности подается через описание типичного представителя. *Типологический подход* вытекает из утверждения, что личность – целостное явление, которое нельзя свести к комбинации отдельных черт.

Начало теории черт было заложено в исследованиях Г. Олпорта, который занимался анализом словаря с 18 тыс. слов-понятий, что так или иначе описывают личность. Путем выделения наиболее обобщенных понятий было получено 4,5 тыс. названий личностных качеств. Р. Кеттелл продолжил исключение синонимов, сократив перечень до 171 качества. Дальше, посредством экспертов, а также приняв во внимание данные других исследователей, он выделил 46 биполярных (антонимов) пар, например: веселый – грустный, разговорчивый – молчаливый и т.д.

Следует отметить, что сначала для характеристики личности Р. Кеттелл использовал понятия, которые описывают реальное поведение человека в повседневной жизни (так называемые *L-данные*, от “*life record data*”). Специально подготовленные эксперты оценивали наличие выделенных в ходе семантического анализа черт у обследуемых. Но при сборе данных статистического анализа возникли трудности в организации эксперимента: было тяжело организовать массовые измерения посредством одних и тех же экспертов. Тогда Р. Кеттелл обратился к *Q-данным* (от “*questionnaire data*”), которые получаются в результате использования опросников и других методов самооценок. Две группы характеристик нашли отображение в буквенных индексах факторов: факторы, которые базируются на *L-данных*, обозначены порядковыми буквами латинского алфавита, а факторы, выделенные на основе *Q-данных*, обозначены буквой *Q* с нумерацией.

Выдающейся заслугой Р. Кеттелла есть введение

математической процедуры факторного анализа в экспериментальное исследование личности. В результате факторизации 46 поверхностных черт было получено около 20 факторов личности первого порядка, но наиболее популярной стала 16-факторная модель личности. Инструментом для исследования этой модели служит “Опросник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А”.

Впервые опросник был опубликован Р. Кеттеллом в 1950 г. Последнее, переработанное издание вышло в 1970 г. (Р. Кеттелл с соавторами). Существует несколько пар эквивалентных форм методики, для исследования разных возрастных категорий, с разным количеством вопросов: А и В – 187 вопросов, для взрослых обследуемых с образованием не ниже 8-9 классов; С и D – 105 вопросов, сокращенные варианты методики для взрослых; Е и F – 142 вопроса, для обследования подростков и юношей. Далее будет рассматриваться форма А (16-ФО-187-А).

Текст опросника содержит 3 “буферных вопроса” и по 20-26 вопросов к каждому из измеряемых факторов. Инструкция предлагает респонденту занести в регистрационный бланк один из вариантов ответа на вопрос: “да”, “нет”, “не знаю”, при этом его предупреждают, чтоб ответов “не знаю” было как можно меньше. Подсчитанные сырые баллы посредством таблицы стандартизации переводятся в стандартные баллы (стены) десятибалльной шкалы с минимальным значением 0, максимальным – 10 и средним – 5,5 стенов. Стандартная шкала отражает нормальное распределение сырых оценок в популяции: стены 5 и 6 охватывают по половине среднеквадратического отклонения вверх и вниз от среднего, то есть основную часть популяции, а максимальные значения стенов соответствуют 2,5 среднеквадратического отклонения выше и ниже среднего. Следовательно, стены 5 и 6 следует считать средней мерой проявления измеряемого качества, 4 и 7 – несколько отклоненными от среднего уровня, соответственно ниже и выше, 2, 3 и 8, 9 – значительно отклоненными, а 1 и 10 – крайними случаями. Полученная оценка определяет позицию данной личности в выборке стандартизации.

Таким образом, каждый фактор имеет двухполюсную структуру; высокие (“+”) и низкие (“-”) оценки по фактору характеризуют определенные личностные черты, присущие респонденту. Следует подчеркнуть, что “положительный и “отрицательный” полюса шкалы отображают лишь количественную оценку (высокие или низкие значения стенов) и не несут моральной или патопсихологической оценки. Характеристики “+” и “-” следует воспринимать не сквозь

призму моральных оценок, а как предельное выражение психологических тенденций. Эти характеристики приобретают конкретность только с учетом впечатления, которое производит респондент, и сведений о нем (то есть всегда с коррекцией).

Инструкция: “Опросник содержит высказывания, которые помогут понять некоторые свойства Вашей личности, Ваши взгляды и интересы. Вам предлагается определить свое отношение к каждому из приведенных высказываний, избрав один из трех вариантов ответов: *а*, *б* или *в*. Занесите свой ответ в регистрационный бланк, сделав отметку в соответствующем квадрате соответствующего номера вопроса. Например, если, отвечая на вопрос 1, Вы выбрали ответ *а*, то поставьте крестик в левом квадрате рядом с номером 1, если Ваш ответ *б* – отметка в среднем квадрате, а если Вы выбрали *в* – крестик в правом квадрате.

Старайтесь отвечать искренне и как можно точнее выражать свое собственное отношение. Отвечая, придерживайтесь нескольких простых правил:

1. Оценивая себя, представьте типичную для Вас ситуацию, которая отвечает содержанию вопроса. Исходя из этого, давайте ответ. Возможно, некоторые высказывания Вам будет тяжело отнести к себе, в таком случае давайте наиболее предполагаемый ответ. Не тратьте много времени на размышления. Вся работа должна быть закончена приблизительно за 35-40 минут.

2. Помните, что не существует “правильных” или “неправильных”, “красивых” или “плохих” мнений относительно предложенных жизненных рассуждений. Все люди разные и имеют право на собственное мнение. Поэтому отвечайте свободно, не пытайтесь произвести приятное впечатление своими ответами, они должны отображать лишь присущие Вам особенности поведения.

3. Лучше не прибегать к средним, неопределенным ответам, таким как: “не знаю”, “не уверен”, “нечто среднее” и тому подобное, поскольку они не несут информации о Вашей личности. Давайте такие ответы лишь в крайних случаях, когда Вы действительно не можете определиться.

4. Не пропускайте ничего, отвечайте обязательно на все вопросы подряд. Проверяйте себя, чтобы Ваши отметки в регистрационном бланке точно отвечали номерам вопросов.

В начале работы запишите сведения о себе в предназначенных для этого строках в верхней части регистрационного бланка: Ваша фамилия, имя и другие данные”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
 Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
 Курс _____ Должность (подразделение) _____
 Специальность _____ Воинское звание _____

Фактор																																																																																																																																																																																																								
A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200
B																																																																																																																																																																																																								
C																																																																																																																																																																																																								
E																																																																																																																																																																																																								
F																																																																																																																																																																																																								
G																																																																																																																																																																																																								
H																																																																																																																																																																																																								
I																																																																																																																																																																																																								
L																																																																																																																																																																																																								
M																																																																																																																																																																																																								
N																																																																																																																																																																																																								
O																																																																																																																																																																																																								
Q ₁																																																																																																																																																																																																								
Q ₂																																																																																																																																																																																																								
Q ₃																																																																																																																																																																																																								
Q ₄																																																																																																																																																																																																								

Текст опросника

1. Я хорошо понял инструкцию к этому опроснику:
а) да; б) не уверен; в) нет.
2. Я готов как можно искреннее ответить на вопросы:
а) да; б) не уверен; в) нет.
3. Я предпочел бы иметь дачу:
а) в оживленном дачном поселке;
б) предпочел бы нечто среднее;
в) уединенно, в лесу.
4. Я могу найти в себе достаточно сил, чтобы справиться с жизненными трудностями;
а) всегда; б) обычно; в) редко.
5. При виде диких животных мне становится не по себе, даже если они надежно спрятаны в клетках:
а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.
6. Я воздерживаюсь от критики людей и их взглядов:
а) да; б) иногда; в) нет.
7. Я делаю людям резкие, критические замечания, если мне кажется, что они этого заслуживают:
а) обычно; б) иногда; в) никогда не делаю.
8. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:
а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.
9. Если бы я увидел двух дерущихся соседских детей, я:
а) предоставил бы им самим выяснять свои отношения;
б) не знаю, что предпринял бы;
в) постарался бы разобраться в их ссоре.
10. На собраниях и в компаниях:
а) я легко выхожу вперед;
б) верно нечто среднее;
в) я предпочитаю держаться в сторонке.
11. По-моему, интереснее быть:
а) инженером-конструктором;
б) не знаю, что предпочесть;
в) драматургом.
12. На улице я скорее остановлюсь, чтобы посмотреть, как работает художник, чем стану наблюдать за уличной ссорой:
а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

13. Обычно я спокойно переношу самодовольных людей, даже когда они хвастаются или другим образом показывают, что они высокого мнения о себе:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

14. Если человек обманывает, я почти всегда могу заметить это по выражению его лица:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

15. Я считаю, что самую скучную повседневную работу всегда нужно доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет необходимости:

- а) согласен, б) не уверен, в) не согласен.

16. Я предпочел бы взяться за работу:

а) где можно много заработать, если даже зарработки непостоянны;

б) не знаю, что выбрать;

в) с постоянной, но относительно невысокой зарплатой.

17. Я говорю о своих чувствах:

а) только в случае необходимости;

б) верно нечто среднее;

в) охотно, когда предоставляется возможность.

18. Изредка я испытываю чувство внезапного страха или неопределенного беспокойства, сам не знаю отчего:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

19. Когда меня несправедливо критикуют за то, в чем я не виноват:

а) никакого чувства вины у меня не возникает;

б) верно нечто среднее;

в) я все же чувствую себя немного виноватым.

20. На работе у меня бывает больше затруднений с людьми, которые:

а) отказываются использовать современные методы;

б) не знаю, что выбрать;

в) постоянно пытаются что-то изменить в работе, которая и так идет нормально.

21. Принимая решения, я руководствуюсь больше:

а) сердцем;

б) сердцем и рассудком в равной мере;

в) рассудком.

22. Люди были бы счастливее, если бы они больше времени проводили в обществе своих друзей:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

23. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

24. Разговаривая, я склонен:

а) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;

б) верно нечто среднее;

в) прежде хорошенько собраться с мыслями.

25. Даже если я чем-нибудь сильно взбешен, я успокаиваюсь довольно быстро:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

26. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать:

а) столяром или поваром;

б) не знаю, что выбрать;

в) официантом в хорошем ресторане.

27. У меня было:

а) очень мало выборных должностей;

б) несколько;

в) много выборных должностей.

28. “Лопата” так относится к “копать”, как “нож” к:

а) острый; б) резать; в) точить.

29. Иногда какая-нибудь мысль не дает мне заснуть:

а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

30. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой:

а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

31. Устаревший закон должен быть изменен:

а) только после основательного обсуждения;

б) верно нечто среднее;

в) немедленно.

32. Мне становится не по себе, когда дело требует от меня быстрых действий, которые как-то влияют на других людей:

а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

33. Большинство знакомых считает меня веселым собеседником:

а) да; б) не уверен; в) нет.

34. Когда я вижу неопрятных, неряшливых людей:
- а) меня это не волнует;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) они вызывают у меня неприязнь и отвращение.
35. Я слегка теряюсь, неожиданно оказавшись в центре внимания:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
36. Я всегда рад присоединиться к большой компании, например, встретиться вечером с друзьями, пойти на танцы, принять участие в интересном общественном мероприятии:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
37. В школе я предпочитал:
- а) уроки музыки (пения);
 - б) затрудняюсь сказать;
 - в) занятия в мастерских, ручной труд.
38. Если меня назначают ответственным за что-либо, я настаиваю, чтобы мои распоряжения строго выполнялись, а иначе я отказываюсь от поручения:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
39. Важнее, чтобы родители:
- а) способствовали тонкому развитию чувств у своих детей;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) учили детей управлять своими чувствами.
40. Участвуя в коллективной работе, я предпочел бы:
- а) попытаться внести улучшения в организацию работы;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) вести записи и следить за тем, чтобы соблюдались правила.
41. Время от времени я чувствую потребность заняться чем-нибудь, что требует значительных физических усилий:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
42. Я предпочел бы обращаться с людьми вежливыми и деликатными, чем с грубоватыми и прямолинейными:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
43. Когда меня критикуют на людях, это меня крайне угнетает:
- а) да, это верно;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) это неверно.
44. Если меня вызывает к себе начальник, я:
- а) использую этот случай, чтобы попросить о том, что мне нужно;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) беспокоюсь, что сделал что-то не так.

45. Я считаю, что люди должны очень серьезно подумать, прежде чем отказываться от опыта прежних лет, прошлых веков:

а) да; б) не уверен; в) нет.

46. Читая что-либо, я всегда хорошо осознаю скрытое намерение автора убедить меня в чем-то:

а) да; б) не уверен; в) нет.

47. Когда я учился в 7-10 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

а) довольно часто; б) от случая к случаю; в) очень редко.

48. Я поддерживаю дома хороший порядок и почти всегда знаю, что где лежит:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

49. Когда я думаю о том, что произошло в течение дня, я нередко испытываю беспокойство:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

50. Если мне приходится долго сидеть на собраниях, не разговаривая и не двигаясь, я никогда не чувствую потребности рисовать или возиться на стуле:

а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.

51. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:

а) лесничим;
б) трудно выбрать;
в) учителем старших классов.

52. Ко дню рождения, к праздникам:

а) люблю делать подарки;
б) затрудняюсь ответить;
в) считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность.

53. “Усталый” так относится к “работа”, как “гордый” к:

а) улыбка; б) успех; в) счастливый.

54. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:

а) свеча; б) луна; в) лампа.

55. Мои друзья:

а) меня не подводили;
б) изредка;
в) подводили довольно часто.

56. У меня есть такие качества, по которым я определенно превосхожу других людей:

а) да; б) не уверен; в) нет.

57. Когда я расстроен, я всячески стараюсь скрыть свои чувства от других:

- а) да, это верно;
- б) скорее что-то среднее;
- в) это неверно.

58. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься:

- а) чаще одного раза в неделю;
- б) примерно раз в неделю (как большинство);
- в) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).

59. Я думаю, что личная свобода в поведении важнее хороших манер и соблюдения правил этикета:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

60. В присутствии людей более значительных, чем я (людей старше меня, или с большим опытом, или с более высоким положением), я склонен держаться скромно:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

61. Мне трудно рассказать что-либо большой группе людей или выступить перед большой аудиторией:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

62. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности, легко могу сказать, где север, где юг, восток или запад:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

63. Если бы кто-то разозлился на меня:

- а) я постарался бы его успокоить;
- б) не знаю, что бы я предпринял;
- в) это вызвало бы у меня раздражение.

64. Когда я вижу статью, которую считаю несправедливой, я скорее склонен забыть об этом, чем с возмущением ответить автору:

- а) да, это верно;
- б) не уверен;
- в) нет, это неверно.

65. В моей памяти не задерживаются надолго несущественные мелочи, например названия улиц, магазинов:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

66. Мне могла бы понравиться профессия ветеринара, который лечит и оперирует животных:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

67. Я ем с наслаждением и не всегда столь тщательно забочусь о своих манерах, как это делают другие люди:

- а) да, это верно;
- б) не уверен;
- в) нет, это неверно.

68. Бывают периоды, когда мне ни с кем не хочется встречаться:

- а) очень редко;
- б) верно нечто среднее;
- в) довольно часто.

69. Иногда мне говорят, что мой голос и вид слишком явно выдают мое волнение:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

70. Когда я был подростком и мое мнение расходилось с родительским, я обычно:

- а) оставался при своем мнении;
- б) среднее между а и в;
- в) уступал, признавая их авторитет.

71. Мне бы хотелось работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

72. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения, благодаря своим успехам:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

73. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком:

- а) да, это верно;
- б) не уверен;
- в) нет, это неверно.

74. Критика в том виде, в каком ее осуществляют многие люди, скорее выбивает меня из колеи, чем помогает:

- а) часто;
- б) изредка;
- в) никогда.

75. Я всегда в состоянии строго контролировать проявление своих чувств:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

76. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:

- а) работать над ним в лаборатории дальше;
- б) трудно выбрать;
- в) позаботиться о его практическом использовании.

77. “Удивление” так относится к “необычный”, как “страх” к:

- а) храбрый;
- б) беспокойный;
- в) ужасный.

78. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:

- а) $\frac{3}{7}$;
- б) $\frac{3}{9}$;
- в) $\frac{3}{11}$.

79. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя и не знаю, почему:

- а) да, верно;
- б) не уверен;
- в) нет, это неверно.

80. Люди относятся ко мне менее доброжелательно, чем я того заслуживаю своим добрым к ним отношением:

- а) очень часто; б) иногда; в) никогда.

81. Употребление нецензурных выражений мне всегда противно (даже если при этом нет лиц другого пола):

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

82. У меня, безусловно, меньше друзей, чем у большинства людей:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

83. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:

- а) верно; б) не уверен; в) неверно.

84. Люди иногда называют меня легкомысленным, хотя и считают приятным человеком:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

85. В различных ситуациях в обществе я испытывал волнение, похожее на то, которое испытывает человек перед выходом на сцену:

- а) довольно часто;
б) изредка;
в) едва ли когда-нибудь.

86. Находясь в небольшой группе людей, я довольствуюсь тем, что держусь в стороне и предоставляю возможность говорить другим:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

87. Мне больше нравится читать:

- а) реалистические описания острых военных или политических конфликтов;
б) не знаю, что выбрать;
в) роман, возбуждающий воображение и чувства.

88. Когда мною пытаются командовать, я нарочно делаю все наоборот:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

89. Если начальство или члены семьи в чем-то меня упрекают, то, как правило, только за дело:

- а) верно; б) нечто среднее между а и в; в) неверно.

90. Мне не нравится манера некоторых людей бесцеремонно рассматривать человека в магазине или на улице:

- а) верно; б) верно нечто среднее; в) неверно.

91. Во время продолжительного путешествия я предпочел бы:

- а) читать что-нибудь сложное, но интересное;
б) не знаю, что выбрал бы;
в) провести время, беседуя с попутчиком.

92. В шутках о смерти нет ничего дурного или противного хорошему вкусу:

- а) да, согласен;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет, не согласен.

93. Если мои знакомые плохо обращаются со мной и не скрывают своей неприязни:

- а) это несколько меня не угнетает;
- б) верно нечто среднее;
- в) я падаю духом.

94. Мне становится не по себе, когда мне говорят комплименты и хвалят в лицо:

- а) да, это верно;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет, это неверно.

95. Я предпочел бы иметь работу:

- а) с четко определенным и постоянным заработком;
- б) верно нечто среднее;
- в) с более высокой зарплатой, которая бы зависела от моих усилий и продуктивности.

96. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:

- а) если я обсуждаю их с другими;
- б) верно нечто среднее;
- в) если я обдумываю их в одиночестве.

97. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

98. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали:

- а) верно;
- б) среднее между а и в;
- в) неверно.

99. Иногда совсем незначительные препятствия очень сильно раздражают меня:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

100. Я сплю крепко, никогда не разговариваю во сне:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

101. Если бы я работал в сфере обслуживания, мне было бы интереснее:

- а) беседовать с заказчиками, клиентами;
- б) выбираю нечто среднее;
- в) вести счета и другую документацию.

102. “Размер” так относится к “длине”, как “нечестный” к:
а) тюрьма; б) грешный; в) укравший.
103. АБ так относится к ГВ, как СР к:
а) ПО; б) ОП; в) ТУ.
104. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно;
а) я отношусь к этому спокойно;
б) верно нечто среднее;
в) испытываю к ним чувство презрения.
105. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:
а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
б) верно нечто среднее;
в) это портит мне удовольствие и злит меня.
106. Думаю, что обо мне правильнее сказать, что я:
а) вежливый и спокойный;
б) верно нечто среднее;
в) энергичный и напористый.
107. Я считаю, что:
а) жить нужно по принципу “делу время – потехе час”;
б) нечто среднее между а) и в);
в) жить нужнее веселее, не особенно заботясь о завтрашнем дне.
108. Лучше быть осторожным и ожидать малого, чем заранее радоваться, в глубине души предвкушая успех:
а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.
109. Если я задумываюсь о возможных трудностях в своей работе:
а) я стараюсь заранее составить план, как с ними справиться;
б) верно нечто среднее;
в) думаю, что справлюсь с ними, когда они появятся.
110. Я легко осваиваюсь в любом обществе:
а) да; б) не уверен; в) нет.
111. Когда нужно немного дипломатии и умения убедить людей в чем-нибудь, обычно обращаются ко мне:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
112. Мне было бы интереснее:
а) консультировать молодых людей, помогать им в выборе работы;
б) затрудняюсь ответить;
в) работать инженером-экономистом.

113. Если я абсолютно уверен, что человек поступает несправедливо или эгоистично, я заявляю ему об этом, даже если это грозит мне некоторыми неприятностями:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

114. Иногда я в шутку делаю какое-нибудь дурашливое замечание только для того, чтобы удивить людей и посмотреть, что они на это скажут:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

115. Я бы с удовольствием работал в газете обозревателем театральных постановок, концертов и т. п.:

- а) да; б) не уверен; в) нет.

116. Иногда я сомневаюсь, в действительности ли люди, с которыми я разговариваю, интересуются тем, что я говорю:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

117. Если мне кто-то говорит то, что, как мне известно, не соответствует действительности, я скорее подумаю:

- а) “он – лжец”;
б) верно нечто среднее;
в) “видимо, его неверно информировали”.

118. Предчувствие, что меня ожидает какое-то наказание, даже если я не сделал ничего дурного, возникает у меня:

- а) часто; б) иногда; в) редко.

119. Мнение, что болезни вызываются психическими причинами в той же мере, что и физическими (телесными), значительно преувеличено:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

120. Торжественность, красочность должны обязательно сохраняться в любой важной государственной церемонии:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

121. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия:

- а) очень; б) немного; в) совсем не беспокоит.

122. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:

- а) в коллективе;
б) не знаю, что выбрал бы;
в) самостоятельно.

123. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе:

- а) часто; б) иногда; в) никогда.

124. Зачастую люди слишком быстро выводят меня из себя:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
125. Я всегда могу без особых трудностей избавиться от старых привычек и не возвращаться к ним больше:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
126. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:
а) адвокатом;
б) затрудняюсь выбрать;
в) штурманом или летчиком.
127. “Лучше” так относится к “наихудший”, как “медленнее” к:
а) скорый; б) наилучший; в) быстрееший.
128. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить ряд ХООООХХОООХХХ:
а) ОХХХ; б) ООХХ; в) ХООО.
129. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать:
а) согласен; б) верно нечто среднее; в) не согласен.
130. Обычно я могу сосредоточиться и работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг очень шумят:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
131. Бывает, что я говорю незнакомым людям о вещах, которые кажутся мне важными, независимо от того, спрашивают меня об этом или нет:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
132. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе пережили когда-то:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
133. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только ради забавы:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
134. Меня очень раздражает вид неубранной комнаты:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
135. Я считаю себя очень общительным (открытым) человеком:
а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.
136. В общении с людьми:
а) я не стараюсь сдерживать свои чувства;
б) верно нечто среднее;
в) я скрываю свои чувства.

137. Я люблю музыку:

- а) легкую, живую, холодноватую;
- б) верно нечто среднее;
- в) эмоционально насыщенную и сентиментальную.

138. Меня больше восхищает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

139. Если мое удачное замечание осталось незамеченным:

- а) я не повторяю его;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) повторяю свое замечание снова.

140. Мне понравилась бы работа фотокорреспондента:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

141. Для меня более важно:

- а) сохранять хорошие отношения с людьми;
- б) верно нечто среднее;
- в) свободно выражать свои чувства.

142. В туристическом путешествии я предпочел бы придерживаться программы, составленной специалистами, нежели самому планировать свой маршрут:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

143. Обо мне справедливо думают, что я упорный и трудолюбивый человек, но успехов добиваюсь редко:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

144. Если люди злоупотребляют моим расположением к ним, я не обижаюсь и быстро забываю об этом:

- а) согласен;
- б) не уверен;
- в) не согласен.

145. Если бы в группе разгорелся жаркий спор:

- а) мне было бы любопытно, кто выйдет победителем;
- б) верно нечто среднее;
- в) я бы очень хотел, чтобы все закончилось мирно.

146. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

147. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

148. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но он всегда имеет право настоять на своем:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

149. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь обо всем, что меня ожидает:

- а) да; б) иногда; в) нет.

150. Если я участвую в какой-нибудь игре, а окружающие громко высказывают свои соображения, меня это не выводит из равновесия:

- а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.

151. Мне кажется, интересно быть:

- а) художником;
б) не знаю, что выбрать;
в) директором театра или киностудии.

152. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

- а) какой-либо; б) несколько; в) большая часть.

153. “Пламя” так относится к “жаре”, как “роза” к:

- а) шипы; б) красные лепестки; в) запах.

154. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:

- а) часто; б) изредка; в) практически никогда.

155. Даже если многое против успеха какого-либо начинания, я все-таки считаю, что стоит рискнуть:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

156. Мне нравятся ситуации, в которых я невольно оказываюсь в роли руководителя, потому что лучше всех знаю, что должен делать коллектив:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

157. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально:

- а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.

158. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка:

- а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.

159. Порой я пренебрегаю добрыми советами людей, хотя и знаю, что не должен этого делать:

- а) изредка; б) очень редко; в) никогда.

160. Принимая решения, я считаю для себя обязательным учитывать основные нормы поведения – “что такое хорошо и что такое плохо”:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

161. Мне не нравится, когда люди смотрят, как я работаю:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

162. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо применить силу:

- а) согласен; б) верно нечто среднее; в) не согласен.

163. В школе я предпочитал:

- а) языковым дисциплинам;
б) трудно сказать;
в) математику или арифметику.

164. Иногда у меня бывали огорчения из-за того, что люди говорили обо мне дурно за глаза без всяких на то оснований:

- а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

165. Разговоры с людьми заурядными, связанными условностями и своими привычками:

- а) часто бывают весьма интересными и содержательными;
б) верно нечто среднее;
в) раздражают меня, так как беседа вертится вокруг пустяков и ей недостает глубины.

166. Некоторые вещи вызывают во мне такой гнев, что я предпочитаю вообще о них не говорить:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

167. В воспитании важнее:

- а) окружить ребенка любовью и заботой;
б) верно нечто среднее;
в) выработать у ребенка желательные навыки и взгляды.

168. Люди считают меня спокойным, уравновешенным человеком, который остается невозмутимым при любых обстоятельствах:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

169. Я думаю, что наше общество, руководствуясь целесообразностью, должно создавать новые обычаи и отбрасывать в сторону старые привычки и традиции:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

170. Считаю, что в современном мире важнее решить:

- а) проблемы морали;
б) верно что-то среднее;
в) вопрос практического применения научных изобретений.

171. Я лучше усваиваю материал:

- а) читая хорошо написанную книгу;
б) верно нечто среднее;
в) участвуя в коллективном обсуждении.

172. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил:

- а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.

173. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока не буду полностью уверен в своей правоте:

- а) всегда; б) нечто среднее; в) редко.

174. Иногда мелочи невыносимо действуют на нервы, хотя я и понимаю, что это пустяки:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

175. Я не часто говорю под влиянием момента такое, о чем мне позже приходится пожалеть:

- а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.

176. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:

- а) я согласился бы;
б) не знаю, что сделал бы;
в) сказал бы, что очень занят.

177. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

- а) широкий; б) зигзагообразный; в) прямой.

178. “Скоро” так относится к “никогда”, как “близко” к:

- а) нигде; б) далеко; в) где-то.

179. Если я совершил какой-то промах в обществе, я довольно быстро забываю об этом:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

180. Окружающим известно, что у меня много разных идей, и я почти всегда могу предложить какое-то решение проблемы:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

181. Пожалуй, для меня более характерна:

а) нервозность при встрече с неожиданным сопротивлением других людей;

б) не знаю, что выбрать;

в) терпимость к желаниям (требованиям) других людей.

182. Меня считают очень экзальтированным человеком:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

183. Мне нравится работа разнообразная, связанная с частыми переменами и поездками, даже если она немного опасна:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

184. Я человек весьма пунктуальный и всегда настаиваю на том, чтобы все выполнялось как можно точнее:

- а) да; б) нечто среднее; в) нет.

185. Мне доставляет удовольствие работа, которая требует особой добросовестности и точного мастерства:

а) да; б) нечто среднее; в) нет.

186. Я принадлежу к числу энергичных людей, которые всегда чем-то заняты:

а) да; б) не уверен; в) нет.

187. Я добросовестно ответил на все вопросы и ни одного не пропустил:

а) да; б) не уверен; в) нет.

“Ключ”

Фактор А 2 балла: 3а, 26в, 27в, 51в, 52а, 76в, 101а, 126а, 151в, 176а.

Фактор В 1 балл: 28б, 53б, 54б, 77в, 78б, 102в, 103б, 127в, 128б, 152а, 153в, 177а, 178а.

Фактор С 2 балла: 4а, 5в, 29в, 30а, 55а, 79в, 80в, 104а, 105а, 129в, 130а, 154в, 179а.

Фактор Е 2 балла: 6в, 7а, 31в, 32в, 56а, 57в, 81в, 106в, 131а, 155а, 156а, 180а, 181а.

Фактор F 2 балла: 8в, 33а, 58а, 82в, 83а, 107в, 108в, 132а, 133а, 157в, 158в, 182а, 183а.

Фактор G 2 балла: 9в, 34в, 59в, 84в, 109а, 134а, 159в, 160а, 184а, 185а.

Фактор H 2 балла: 10а, 35в, 36а, 60в, 61в, 85в, 86в, 110а, 111а, 135а, 136а, 161в, 186а.

Фактор I 2 балла: 11в, 12а, 37а, 62в, 87в, 112а, 137в, 138а, 162в, 163а.

Фактор L 2 балла: 13в, 38а, 63в, 64в, 88а, 89в, 113а, 114а, 139в, 164а.

Фактор M 2 балла: 14в, 15в, 39а, 40а, 65а, 90в, 91а, 115а, 116а, 140а, 141в, 165в, 166в.

Фактор N 2 балла: 16в, 17а, 41в, 42а, 66в, 67в, 92в, 117а, 142а, 167а.

Фактор O 2 балла: 18а, 19в, 43а, 44в, 68в, 69а, 93в, 94а, 118а, 119а, 143а, 144в, 168в.

Фактор Q₁ 2 балла: 20а, 21в, 45в, 46а, 70а, 95в, 120в, 145а, 169а, 170в.

Фактор Q₂ 2 балла: 22в, 47а, 71а, 72а, 96в, 97в, 121в, 122в, 146а, 171а.

Фактор Q₃ 2 балла: 23в, 24в, 48а, 73а, 98а, 123в, 147в, 148а, 172в, 173а.

Фактор Q₄ 2 балла: 25в, 49а, 50а, 74а, 75в, 99а, 100в, 124а, 125в, 149а, 150в, 174а, 175в.

Обработка и интерпретация результатов

Обработка результатов заключается в подсчете первичных баллов, которые набрал респондент по каждому фактору. Каждый ответ (кроме ответов на вопросы, которые относятся к фактору *В* (интеллект) может получить оценку 2, 1 или 0 баллов. Оценка 2 балла присваивается за ответы, перечисленные в “ключе”. Оценка 1 балл

присваивается за все ответы “б”, то есть за ответ типа “не знаю”, “не уверен”, “нечто среднее” и т.д. Оценка 0 баллов присваивается ответам, которые не совпадают с “ключом”. Исключение составляет фактор *B* (интеллект): оценки за ответы по этому фактору могут быть лишь 1 или 0 баллов, то есть правильный или неправильный ответ, поскольку вопросы этого фактора нужно решать, как задачи. Следовательно, за совпадение с “ключом” ответ респондента на вопрос фактора *B* получает 1 балл.

Подсчитанные согласно с “ключом” первичные оценки респондента переводятся в стандартные оценки с помощью таблицы стандартизации. Верхняя и нижняя строки таблицы содержат стандартные оценки, от 1 до 10, а средние строки (№1-16) – первичные оценки респондентов.

Оцениваются результаты в соответствии со шкалой:

8-10 стенов – высокие оценки;

7 стенов – оценки выше среднего;

5-6 стенов – средний уровень проявления качества;

4 стена – оценки ниже среднего;

1-3 стена – низкие оценки.

Высокие и низкие оценки не означают “хорошие” и “плохие”, а только указывают на определенные личностные тенденции респондента (см. интерпретацию факторов).

Таблица стандартизации к методике 16-ФО-187-А

№ з/п	Фактор	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	<i>A</i>	0-5	6	7	8-9	10	11-12	13-14	15	16-17	18-20
2	<i>B</i>	0-3	4	5	6-7	8	9	10	10	11	12-13
3	<i>C</i>	0-6	7	8-9	10-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21	22-26
4	<i>E</i>	0-5	6-7	8-9	10-11	12-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-26
5	<i>F</i>	0-3	4-5	6-7	8-10	11-13	14-15	16-17	18-19	21-22	23-26
6	<i>G</i>	0-4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
7	<i>H</i>	0-2	3-4	5-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19	20-21	22-26
8	<i>I</i>	0-4	5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
9	<i>L</i>	0-5	6	7	8-9	10	11-12	13-14	15	16	17-20
10	<i>M</i>	0-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18	19	20-26
11	<i>N</i>	0-2	3-7	5	6-7	8	9-10	11	12-13	14-15	16-20
12	<i>O</i>	0-4	5-6	7	8-9	10-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
13	<i>Q₁</i>	0-5	6-7	8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18	19-20
14	<i>Q₂</i>	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11-12	13-14	15	16-17	18-20
15	<i>Q₃</i>	0-3	4-5	6	7-8	9-10	11-12	13	14	15-16	17-20
16	<i>Q₄</i>	0-5	6-7	8-9	10-12	13-15	16-18	19-20	21-22	23-24	25-26

Интерпретация факторов первого порядка

1. Фактор *A*

(<i>A+</i>)	(<i>A-</i>)
Общительность	Замкнутость

Для высоких оценок по этому фактору характерно разнообразие и яркость эмоциональных проявлений, естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткое, внимательное отношение к людям, доброта и сердечность. Люди, чьи значения находятся на полюсе *A+* хорошо уживаются в коллективе, активные в налаживании контактов, им нравится работа с людьми, участие в общественных мероприятиях.

Для полюса низких значений характерно вялость аффекта, отсутствие оживленных, трепетных эмоций. Эти люди холодны, жестки, формальны в контактах. Они не интересуются жизнью окружения, сторонятся людей, отдают предпочтение “общению” с книгами и вещами. Они стараются работать в уединении, избегают коллективных мероприятий, не идут на компромиссы. В работе точные, ответственные, но недостаточно гибкие.

2. Фактор *B*

<i>B+</i>	<i>B-</i>
Высокий интеллект	Низкий интеллект

Высокие оценки имеют лица с достаточно высоким уровнем интеллектуального развития, которые быстро схватывают новое, быстро учатся.

Человек, который имеет низкие оценки по фактору, склонен к медленному обучению, тяжело усваивает новые понятия, все понимает буквально и конкретно. Низкая оценка может быть получена как в результате низкого интеллекта, так и в результате эмоциональной дезорганизации мышления.

Оценки по фактору умеренно коррелируют с оценками интеллектуальных тестов.

Экспериментальные данные свидетельствуют о том, что уровень интеллекта существенно влияет на успеваемость в различных сферах деятельности.

3. Фактор *C*

<i>C+</i>	<i>C-</i>
Эмоциональная устойчивость	Эмоциональная неустойчивость

Этот фактор характеризует способность личности управлять своими эмоциями и настроением, особенно умение найти им адекватное объяснение и реалистичное выражение. Было доказано, что низкая эмоциональная стабильность является наиболее общей составной частью всех патологических отклонений: неврозов, психопатий, алкоголизма и т.п.

Высокие оценки свойственны лицам эмоционально зрелым, которые смело смотрят фактам в лицо, спокойные, уверенные в себе, постоянные в своих планах и предпочтениях, не поддаются случайным колебанием настроения. На вещи они смотрят серьезно и реалистично, хорошо осознают требования действительности, не скрывают от себя собственные недостатки, не расстраиваются по пустякам, чувствуют себя хорошо приспособленными.

Низкие оценки получают лица, которые не умеют контролировать эмоции и импульсивные желания, по крайней мере, не могут выразить их в социально-приемлемой форме. Внешне это проявляется как плохой эмоциональный контроль, колебание настроения, отсутствие чувства ответственности, капризность, избегание реальности.

Внутренне они чувствуют себя беспомощными, уставшими и неспособными преодолеть жизненные трудности.

4. Фактор *E*

<i>E+</i>	<i>E-</i>
Доминантность	Подчиненность

Высокие оценки по фактору свидетельствуют о властности, стремлении к самостоятельности, независимости, игнорированию социальных условностей и авторитетов. Такие лица действуют смело, энергично, активно. Живут по своим собственным законам и представлениям, агрессивно отстаивают свои права на самостоятельность и требуют проявления самостоятельности от партнеров.

Эксперименты, посвященные изучению групповой динамики, показывают, что когда члены группы имеют высокие оценки по фактору, между ними устанавливаются более свободные и доверчивые

отношения. Причина этого заключается, по-видимому, в том, что все они чувствуют сильную потребность в автономии. В группах, объединенных по роду занятий, высокие факторные оценки наблюдаются у лиц, деятельность которых требует проявления активности, настойчивости и ответственности.

Человек, имеющий низкую оценку по фактору, ведет себя как послушный, конформный, не умеет отстаивать свою точку зрения, подчиняется более сильному, добровольно жертвует собственными интересами, не верит в себя и свои способности, поэтому часто оказывается в зависимости от других, берет на себя вину, безропотно исполняет все обязанности. Такая пассивность является частью многих невротичных состояний. Низкая доминантность положительно связана с успеваемостью обучения во всех возрастных группах.

5. Фактор *F*

<i>F</i> +	<i>F</i> -
Экспрессивность	Сдержанность

Исследования показывают, что мера проявления этой черты соответствует мере ингибиции (давления) при воспитании. Давление может зависеть как от условий жизни и культурных норм, так и от родственной традиции.

Высокие оценки по фактору характерны для людей бодрых, активных, беззаботных, которые легко воспринимают жизнь. Они живут, не задумываясь серьезно над событиями, легко относятся к жизни, верят в удачу и свой талант, о будущем не заботятся, строят жизнь по правилу “может все-таки пронесет”. Исследования свидетельствуют о том, что эти люди имеют более простой, более оптимистичный характер, поскольку у них беззаботное отношение к жизни возникает за счет снижения уровня притязаний.

Низкие оценки свидетельствуют о сдержанности, обеспокоенности, склонности все усложнять, ко всему подходить слишком серьезно и осторожно. Такие лица живут в постоянной заботе о своем будущем, обеспокоенные последствиями своих поступков, постоянно ожидают возможные неудачи и несчастья. Для защиты от неудач принимают предохранительные меры, старательно планируют свои поступки.

6. Фактор *G*

<i>G</i> +	<i>G</i> -
Высокая нормативность поведения	Низкая нормативность поведения

Фактор *G* по содержанию напоминает фактор *C*, особенно в той части, которая касается регуляции поведения. Разница заключается в том, что фактор *G* характеризует настойчивое стремление придерживаться моральных требований, что не характерно для почти флегматичного поведения лиц с высокими оценками по фактору *C*.

На полюсе высоких значений фактора находятся такие черты, как ответственность, дисциплинированность, добросовестность, стойкость моральных принципов. Эти лица глубоко порядочные не потому, что вести себя подобным образом в определенных обстоятельствах выгодно, а потому, что они не могут вести себя иначе в связи со своими убеждениями. Они точные и скрупулезные в работе, во всем любят порядок, правил не нарушают, выполняют их даже тогда, когда правила кажутся пустой формальностью. Высокая добросовестность, сознание обычно сочетаются с хорошим самоконтролем и стремлением к утверждению общечеловеческих ценностей, иногда наперекор собственным, эгоистичным целям.

Человек, который имеет низкую оценку по фактору, склонен к изменчивости, легко оставляет начатое дело. Ленивый, недобросовестный, эгоистичный, он не прикладывает усилий к выполнению общественных требований и культурных норм, презирает моральные ценности, ради собственной пользы может прибегнуть к нечестности и обману. Низкие оценки по фактору *G* наблюдаются у асоциальных психопатов, правонарушителей и других групп лиц, которые характеризуются низкими моральными качествами. Конечно, такая характеристика фиксирует крайние, заостренные черты. Снижение оценок по фактору *G* может быть также связано с личностной незрелостью, нонконформным, протестным, эпатажным поведением.

Фактор *G* отрицательно коррелирует с правонарушениями и асоциальным поведением, а положительно – с успехами в обучении и общими достижениями. В групповой динамике он положительно связан с мерой дружелюбия, уровнем группового сотрудничества.

7. Фактор *H*

<i>H</i> +	<i>H</i> -
Смелость	Робость

Считается, что этот фактор связан с восприимчивостью вегетативной нервной системы к угрозе. Существуют доказательства,

что это один из двух-трех наиболее обусловленных наследственностью факторов.

Высокие оценки свидетельствуют о невосприимчивости к угрозе, смелости, влечению к риску и острым ощущениям. Обследования лиц с *H+* показывают, что они свободно устанавливают контакты, не испытывают трудностей в общении, охотно и много говорят, не теряются в непредвиденных обстоятельствах, о неудачах быстро забывают, не делают соответствующих выводов из пережитых наказаний.

В групповой деятельности лиц с *H+* часто избирают лидерами, особенно если деятельность связана с соперничеством, соревнованиями или риском. По-видимому, этот фактор является важным для успеваемости в тех видах деятельности, где необходимо уметь противодействовать усталости при работе с людьми и выдерживать эмоциональные нагрузки. Существуют экспериментальные данные, согласно которым у лиц с *H+* чаще бывают подъемы кровяного давления, и они чаще болеют сердечнососудистыми заболеваниями, что объясняется их большей эмоциональной активностью.

Личности с низкой оценкой имеют гиперчувствительную нервную систему, что определяет их острую реакцию на любую угрозу. Эти лица считают себя слишком робкими, неуверенными в собственных силах, страдают от безосновательного чувства неполноценности, медлительные и сдержанные в проявлении своих чувств, не любят работать в контакте с людьми, избегают больших компаний, отдают предпочтение общению в узком, близком кругу, им тяжело поддерживать контакты с широким кругом людей.

8. Фактор *I*

<i>I+</i>	<i>I-</i>
Чувствительность	Жесткость

Фактор служит для измерения тонкости эмоциональных переживаний, одно из его бытовых определений – “тонкокожесть-толстокожесть”. В литературных ассоциациях его можно определить как “поэзия-проза”.

Высокая оценка по фактору является показателем мягкости, утонченности, образного, художественного восприятия мира. Внешний вид, стиль поведения – все свидетельствует об утонченном вкусе, изысканности, тонкости восприятия. Такие люди не любят “грубых людей” и “грубую работу”, романтически стремятся к

путешествиям и новым впечатлениям, имеют развитые воображение и эстетический вкус, художественные произведения более влияют на их жизнь, чем реальные события.

Фактор I позволяет выделить людей, склонных к художественной деятельности. Высокие оценки по фактору имеют художники, артисты, музыканты.

Низкие оценки характерны для лиц мужественных, строгих, практичных и реалистичных. К жизни они подходят с логической меркой, больше доверяют уму, чем чувствам, не доверяют впечатлением и ощущениям, интуицию заменяют расчетом, а психотравмы преодолевают посредством рационализации.

Исследования свидетельствуют о высокой обусловленности индивидуального уровня фактора I влиянием окружающей среды, в первую очередь, общей атмосферы в семье: избыточная забота, слишком нежное воспитание – положительно, а холодность, безнадзорность отрицательно коррелируют с уровнем фактора I .

9. Фактор L

$L+$	$L-$
Подозрительность	Доверчивость

Лица с высокими оценками по фактору относятся ко всем людям с предубеждением, настороженно, во всем ищут тайны, никому не доверяют, считают своих друзей способными на нечестность, неоткровенны с ними. В коллективе они держатся отдельно, заботятся только о себе, завидуют успехам других, считают, что их недооценивают, уделяют мало внимания оценке их достижений. В отношениях с людьми проявляют себя как настойчивые, раздражительные, не выносят конкуренции, не поддаются чужому влиянию, скептически относятся к моральным мотивам поведения других людей.

Кроме перечисленных особенностей, их характеризует высокий уровень тревоги и обеспокоенности. В связи с этим Р. Кеттелл выразил предположение, что фактор нужно рассматривать как метод личностной защиты от тревожности, как разновидность компенсаторного поведения.

Человек с низкой оценкой по фактору L считает всех людей добрыми и хорошими, откровенно рассказывает о себе даже малознакомым людям, легко доверяет им свои заветные мечты и материальные ценности. В коллективе легко уживаются, веселые, не

завистливые, проявляют искреннюю заботу о своих товарищах, не пытаются конкурировать с ними, выделиться, обратить на себя внимание.

По роду занятий высокий уровень значений фактора L присущ людям, которые должны полагаться на самих себя при решении ответственных проблем. Это администраторы, пилоты, юристы. Низкий уровень оценок по фактору имеют спортсмены, канцелярские работники и работники сферы обслуживания. В групповой динамике фактор L отрицательно коррелирует с мерой сплоченности группы.

10. Фактор M

$M+$	$M-$
Мечтательность	Практичность

Экспериментальные исследования показали, что недостаточная забота о практических делах – это не апатия, а результат высокой напряженности внутренней жизни и, возможно, субъективности, которые снижают значимость и привлекательность внешних ценностей. Название положительного полюса “мечтательность” означает “фантазии, мечты, внутренне автономное мышление”. Отрицательный полюс означает серьезный, практический подход к сложным жизненным ситуациям.

Высокие оценки характерны для лиц с развитым воображением, выдумщиков, фантазеров, которые ориентируются лишь на собственные желания, витают в облаках, не обращают внимания на повседневные дела и обязанности. Их поведение выделяется эксцентричностью и своеобразием. Они не заботятся о том, чтобы носить такую же одежду, как все, делать то же самое, что и все. У них самобытное мировоззрение и собственная, неповторимая манера поведения. По-видимому, это главная черта, которая отличает творчески одаренных лиц, независимо от рода деятельности. Средние оценки по фактору M в среде художников, музыкантов, писателей и научных работников значительно выше, чем у общей популяции.

Низкие оценки присущие лицам зрелым, уравновешенным, рассудительным, которые хорошо разбираются в жизненно важных вещах, трезво оценивают обстоятельства и людей. Однако, в неожиданных ситуациях им часто не хватает воображения и изобретательности.

11. Фактор *N*

<i>N</i> ⁺	<i>N</i> ⁻
Дипломатичность	Прямолинейность

На одном полюсе этого фактора – притворство, осмотрительность в поведении, на другом – естественность и простота. Образно положительный полюс называют полюсом Макиавелли, а отрицательный – полюсом Руссо.

Лица с высокими оценками по фактору характеризуются притворством, осмотрительностью, проницательностью, умением вести себя холодно и рационально, не поддаваться эмоциональным порывам, видеть за чувствами логику. Они держатся всегда корректно, учтиво и отчуждено, ко всему подходят разумно и несентиментально, перед тем, как сделать что-то, с холодной аналитичностью оценивают возможные шансы, хитро и умело строят свое поведение, скептически относятся к лозунгам и призывам, склонные к интригам и изысканному коварству.

Низкие оценки свидетельствуют о прямолинейности, иногда грубости, бестактности, отсутствии умения ясно мыслить, проницательности и социальной ловкости. Это, как правило, наивные, открытые люди, коммуникабельные, компанейские, которые отдают предпочтение простым жизненным утешениям. Они плохо понимают мотивы поведения других людей, все принимают на веру, легко загораются общими увлечениями, сентиментальные, впечатлительные, не могут укротить логикой эмоции, не умеют хитрить, ведут себя естественно, просто и грубовато.

Низкие оценки по фактору *N* чаще бывают у мужчин, чем у женщин. По роду занятий наивысшие оценки имеют квалифицированные специалисты и специалисты, от которых требуется высокая точность в работе.

В групповых отношениях лица с низкими оценками по фактору *N* вызывают больше доверия и симпатии, особенно у детей. Однако на эффективность деятельности группы они влияют негативно. Лица с высокими оценками по фактору помогают точному анализу групповых проблем и принятию решений, обязательных для всех членов группы, в то время как лица с низкими оценками этому противодействуют.

12. Фактор O

$O+$	$O-$
Тревожность	Спокойствие

Высокая оценка по фактору свидетельствует о преимуществе тревожно-депрессивного фона настроения. Эти лица постоянно чем-либо обеспокоены, всегда подавлены, находятся под грузом плохих предчувствий, склонны к самонареканиям, недооценивают свои возможности, унижают свои способности, компетентность, знание. В группе они чувствуют себя неуютно и неуверенно, держатся слишком скромно, замкнуто и отчужденно. Для интерпретации фактора O авторами опросника использовались такие термины, как “депрессивные тенденции”, “подавленное настроение”, “самонеуважение”, даже “невротическое состояние”.

Низкие оценки характерны для лиц веселых, жизнерадостных, довольных жизнью, уверенных в своих успехах и возможностях. Они быстро откликаются на все события, которые происходят, находят интересное и новое для себя в повседневных делах.

Низкая оценка по фактору отличает людей, которые “управляют своими неудачами”, от тех, которые не справляются с жизненными неудачами и переживают их как внутренний конфликт.

13. Фактор Q_1

Q_1+	Q_1-
Радикализм	Консерватизм

Лица с высокими оценками по этому фактору имеют различные интеллектуальные интересы, стремятся быть хорошо информированными по поводу научных, политических, бытовых проблем, однако никакую информацию не воспринимают на веру, никакие принципы не являются для них абсолютными, ко всему они относятся скептически, не доверяют авторитетам, все пытаются проанализировать и понять сами, любят, когда эксперимент приносит что-то новое и неожиданное. Они легко изменяют свою точку зрения, спокойно воспринимают новые взгляды и идеи, отличаются критичностью мышления, толерантностью к противоречиям и неясности.

Низкие оценки характерны для лиц консервативных, ригидных, которые не любят перемен. Это – люди стойких взглядов. Все новое они встречают настороженно, даже враждебно, оно кажется им

абсурдным и бессмысленным, другой точки зрения они не допускают, склонны к наставлениям, морализациям и советам, считают, что все недостатки будут преодолены, если строго придерживаться всех требований старших и более опытных людей, что собственная инициатива и изобретательность могут только разрушить все, что и без того хорошо устроено. Весь вред, по их мнению, происходит от людей, которые нарушают принципы и традиции и не хотят принять на веру опыт старших поколений.

По роду занятий этот фактор имеет высокие значения у администраторов, художников, артистов и особенно у научных работников. Низкие оценки по фактору имеют юристы, педагоги и работники сферы обслуживания.

В групповой динамике лица с Q_1+ направляют группу пойти новым путем и делают много замечаний в ходе обсуждения групповых проблем. Обследование большого количества деловых лидеров выявило у них высокие оценки за этим фактором.

14. Фактор Q_2

Q_2+	Q_2-
Нонконформізм	Конформізм

Этот фактор имеет значимые корреляции с другими “интровертными факторами”. Он, по существу, является фактором “мыслящей интроверсии”. В формировании такой модели поведения существенную роль играют семейные традиции, однако, возможно, необходимо иметь определенную эмоциональную стабильность для ее успешной реализации.

Лица с высокими оценками ведут себя независимо, по собственной инициативе не ищут контактов с окружением, стремятся все делать самостоятельно: сами принимают решение, сами несут ответственность. Они готовы пожертвовать любыми удобствами, чтобы сберечь свою независимость. Нельзя считать, что они не любят людей, просто они не нуждаются в “ощущении локтя”, внешнего одобрения и поддержки.

Низкие оценки свидетельствуют об отсутствии самостоятельности, зависимости от группы. Такие люди в своем поведении ориентируются на групповое мнение, нуждаются в постоянной поддержке и советах; им нравится жить и работать вместе с другими людьми не потому, что они очень коммуникабельные, а скорее потому, что не имеют инициативы и решительности в выборе собственной линии поведения.

15. Фактор Q_3

Q_3+	Q_3-
Высокий самоконтроль	Низкий самоконтроль

Фактор Q_3 измеряет уровень осознания человеком социальных требований и уровень понимания желаемой картины социального поведения. Конечно, меру выполнения социальных требований нельзя в полной мере измерить при помощи опросника. Фактор измеряет лишь меру компетентности в этих вопросах.

Мера выполнения социальных требований зависит также от факторов C и G , но, в отличие от них, высокое значение Q_3 свидетельствует о более произвольном, осознанном поведении в сравнении с высоким C и о большей чувствительности к социальному одобрению и самооценкам, чем при высоких значениях G .

Высокие оценки свидетельствуют об организованности, умении хорошо контролировать свои эмоции и поведение. Человек с Q_3+ действует планомерно и размерено, настойчиво преодолевает препятствия, не берется за несколько дел одновременно, начатое дело доводит до завершения. Он хорошо осознает социальные требования и пытается их тщательным образом выполнять, заботится о впечатлении, которое производит своим поведением, о своей общественной репутации. Надежные руководители имеют высокие оценки по этому фактору.

Низкие оценки по этому фактору указывают на слабую волю и плохой самоконтроль (особенно над желаниями). Деятельность таких лиц неблагоустроена, хаотична. Они часто теряются, действуют неравномерно, беспорядочно, не умеют организовать свое время и порядок выполнения дел. Нередко они оставляют дело незавершенным и без особых размышлений берутся за другое.

Фактор Q_3 является одним из наиболее важных для прогнозирования успешной деятельности. Он положительно коррелирует с успехами в технике, математике, организаторской деятельности, в других сферах, которые требуют объективности, уравновешенности и решительности.

В групповой динамике оценки по фактору Q_3 положительно связаны с частотой выбора лица в лидеры и мерой ее активности при решении групповых проблем.

16. Фактор Q_4

Q_4+	Q_4-
Напряженность	Расслабленность

Высокие оценки свидетельствуют о напряженности, возбуждении, активном неудовлетворении стремлений. Человек с Q_4+

обеспокоен, возбужден, не находит себе места, чувствует себя уставшим, разбитым, но не может остаться без дела даже в обстоятельствах, благоприятных для отдыха (так называемая “усталость, не ищущая покоя”). Для этого состояния также характерны эмоциональная неуравновешенность с преимуществом пониженного настроения, раздражительность и нетерпеливость. Считается, что такое состояние связано с большим количеством потребностей, которые не нашли удовлетворения.

При низких оценках на первый план выступает слабость или отсутствие стремлений и желаний. Лица такого типа безразличны к успехам и неудачам, невозмутимы, спокойны, довольны любым состоянием дел, не стремятся к достижениям и переменам.

Интерпретация факторов второго порядка

Факторный анализ значений факторов первого порядка, полученных на почти 10000 взрослых обследуемых, позволил Р. Кеттеллу выделить 8 факторов второго порядка. Наиболее употребляемыми из них - четыре: F_1 (“экстраверсия – интроверсия”), F_2 (“тревожность – приспособляемость”), F_3 (“утонченная эмоциональность – реактивная уравновешенность”), F_4 (“независимость – подчиненность”). Значение факторов второго порядка можно подсчитать на основе факторов первого порядка по специальным формулам (в формулы подставляются значения стенов).

Фактор F_1 : экстра-интроверсия.

Содержание этого фактора заключается в направленности личности на внешние события или на внутренние переживания. Высокие баллы по фактору свидетельствуют об экстраверсии: такой человек стремится к общению, легко устанавливает межличностные контакты, не любит одиночества, нуждается в публичном самовыражении. Низкие оценки характеризуют замкнутого, самодостаточного человека, который склонен избегать контактов, часто чувствует дискомфорт в общении.

Формула для подсчета значения фактору F_1 :

$$F_1 = 1/10 (2A + 3E + 4F + 5H - 2Q_2 - 11).$$

Из формулы видно, что об экстравертированности респондента свидетельствуют пять факторов первого порядка: $A+$, $E+$, $F+$, $H+$, Q_2- . Если оценки респондента по этим факторам противоположные ($A-$, $E-$, $F-$, $H-$, Q_2+), – это говорит об интровертированности. Факторы A и Q_2 задают привлекательность, желательность общения, а

факторы E , F , H – показатели способности реализовать эту потребность. В случае низкой оценки по фактору A или высокой по Q_2 респондент не чувствует потребности в общении, а при низких значениях E , F , H общение не будет приносить удовольствия из-за скованности, стыдливости, неумения отстаивать собственные интересы.

Фактор F_2 : тревожность – приспособляемость.

Под тревожностью понимается негативно окрашенное чувство внутреннего беспокойства, обеспокоенности, чувство необходимости каких-либо действий, поисков, непродуктивной возбужденности. Причинами возникновения тревоги исследователи считают блокировку удовлетворения значимой потребности (или потребностей), или психическую или физическую несостоятельность реализации значимых стремлений. Тревога рассматривается как сигнал об изменениях во внешней или внутренней среде и индикаторе адаптационного процесса.

Формула для подсчета значения фактора F_2 :

$$F_2 = 1/10 (38 + 2L + 3O + 4Q_4 - 2C - 2H - 2Q_3).$$

Важно отметить, что факторные компоненты тревожности по содержанию можно разделить на две группы: факторы, описывающие негативные эмоциональные переживания (H -, L +, O +, Q_4 +), и факторы контроля над эмоциями и поведением: (C +, Q_3 +). Это указывает на два разных механизма развития и компенсации тревожности.

Теоретически считается, что фактор F_2 характеризует определенный постоянный уровень тревожности личности, вокруг которого происходят ее колебания при изменениях окружающих условий (то есть это не ситуационная, а личностная тревожность).

Высокие оценки по фактору присущи людям тревожным, неудовлетворенным, с затрудненной адаптацией к изменениям среды. Слишком высокий уровень тревоги, как правило, отрицательно влияет на производительность деятельности и может повлечь психосоматические нарушения.

Низкие оценки свидетельствуют о способности быстро приспособиваться к социальным и бытовым условиям. Такие люди довольны тем, что имеют и могут без затруднений достичь того, что они считают важным. Однако, очень низкие баллы могут свидетельствовать о недостаточной мотивации в сложных ситуациях.

Фактор F_3 : утонченная эмоциональность – реактивная уравновешенность.

Считается, что этот фактор измеряет порог фрустрации и выступает мерой стабильности психической адаптации.

Высокие значения F_3 означают, что человеку присущи уравновешенность, низкая чувствительность к фрустрационным влияниям. Такой человек предприимчив, решителен и гибок. Но он склонен не замечать жизненных нюансов, направляя свое поведение на ясное и очевидное. Если у него возникают трудности, они порождают быстрые действия без достаточного обдумывания.

Низкие значения говорят о сензитивности, легкой впечатлительности. Такой человек чувствует затруднение из-за избыточной эмоциональности. Он очень чувствителен к нюансам жизни, имеет артистические склонности и мягкость.

Формула для подсчета значения фактора F_3 :

$$F_3 = 1/10 (77 + 2C + 2E + 2F + 2N - 4A - 6I - 2M).$$

В составе F_3 факторы первого порядка имеют следующий содержательный вклад: C – способность к интеграции поведения; N – способность к образованию поведенческих стереотипов (воспитанных форм поведения); F – склонность к свободной реализации поведенческих тенденций; E – стремление к высокому положению в групповой иерархии; A – эмоциональная вовлеченность в ситуации; M, I – высокая значимость индивидуальных потребностей, развитое воображение, недостаточная реалистичность.

Фактор F_4 : независимость – подчиненность.

Фактор объединяет поведенческие (E, Q_2), эмоциональные (A), умственные (M), мировоззренческие (Q_1, G) компоненты независимости:

$$F_4 = 1/10 (4E + 3M + 4Q_1 + 4Q_2 - 3A - 2G).$$

Высокие оценки по фактору характеризуют личность, отличающуюся критичностью, самобытностью, фантазией, твердой волей. Такие люди отважны, агрессивны, резки, избирают ситуации, где можно проявить инициативу.

Низкие оценки присущи людям пассивным, зависимым от группы, которые нуждаются в посторонней поддержке и ориентируются на лиц, которые им такую поддержку оказывают.

Методика 1.5. “Шкала темпераментів” Л. Терстоуна (в адаптації Хойновського)

Методика спрямована на дослідження особливостей темпераменту людини.

Інструкція: “Ця шкала використана в дослідженнях особливостей рис особистості і включає в себе питання, що стосуються схильностей, звичок і інтересів людини. В ній немає питань, які можуть Вас збентежити, тому Вам слід відповідати на всі питання відверто й сумлінно. Будь-яка недбалість може ускладнити результат і дати невірну картину особливостей властивостей Вашої особи. На запитання можна відповісти “так”, “ні”, “не знаю”. Відповідайте “не знаю” лише в тих випадках, коли Вам важко відповісти “так” чи “ні”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130
131	132	133	134	135	136	137	138	139	140

Текст опитувальника

1. Чи подобалися Вам в дитинстві ігри, що вимагають великої рухливості?

2. Чи любите Ви займатись у вільний час фізичною роботою?
3. Чи часто Ви розповідаєте жарти, щоб розвеселити інших?
4. Чи важко Вам виступати з промовою перед великою групою людей?
5. Чи легко змінюється Ваш настрій під впливом інших людей?
6. Чи часто Ви зустрічаєтеся зі своїми друзями вечорами?
7. Чи часто Ви включаєте в свою роботу нові ідеї?
8. Чи часто Ви в розмові з іншими жестикулюєте руками, головою?
9. Чи грали Ви колись за власним бажанням у футбол?
10. Чи любите Ви розважатися в компанії весело та безтурботно?
11. Чи часто ви є організатором будь-яких колективних заходів?
12. Чи можете Ви відпочивати в галасливій компанії?
13. Чи є їжа, яку Ви не любите?
14. Чи часто Ви буваєте замислені?
15. Зазвичай Ви працюєте швидко й енергійно?
16. Чи отримуєте Ви задоволення від роботи з використанням технічних інструментів?
17. Чи любите Ви бути присутнім у місцях, де щось відбувається?
18. Чи любите Ви керувати на зборах?
19. Чи часто Ви помічаєте за собою деякі особливості, які перешкоджають Вам прийняти рішення?
20. Чи легко Ви знайомитеся з новими людьми (випадковими)?
21. Чи любите Ви роботу, що вимагає терпіння й старанності?
22. Якщо Ви уявите себе за кермом автомобіля, подобалася б Вам швидка їзда?
23. Чи любите Ви роботу, що вимагає фізичних зусиль?
24. Чи охоче Ви веселите й пожвавлюєте компанію?
25. Чи любите Ви роботу, що вимагає багато розмов з іншими людьми?
26. Чи залишаєтеся Ви зазвичай стриманим і спокійним, коли інші втрачають голову?
27. Чи легко Ви домагаєтеся дружби й довіри?
28. Чи любите Ви займатися теоретичними проблемами?
29. Як Ви вважаєте, чи швидко Ви зазвичай справляєтеся зі своїми проблемами?
30. Чи часто Ви займаєтеся спортом?
31. Чи любите Ви ризикувати для отримання задоволення від ризику?

32. Чи любите Ви роботу, в якій треба багато говорити?
33. Чи можете Ви займатися при включеному радіоприймачі?
34. Чи думаєте Ви, що Вас часто вважають неприємним, холодним?
35. Чи були Ви серйозною дитиною?
36. Чи часто Ви поспішаєте?
37. Чи вправно Ви користуєтеся інструментами?
38. Чи любите Ви часті зміни або розмаїтість?
39. Чи любите Ви бути лідером у заходах із друзями?
40. Чи часто Ви переходите від печалі до радості і від радості до смутку без поважної причини?
41. Чи любите Ви роботу, яка потребує багатьох контактів з людьми?
42. Чи віддаєте Ви перевагу при вирішенні важливої проблеми самостійно поміркувати, ніж порадитися з іншими?
43. Чи вважаєте Ви, що у Вас є звичка щось крутити в руках?
44. Чи захоплювало Вас коли-небудь полювання?
45. Чи любите Ви роботу, в якій треба змагатися з іншими?
46. Чи любите Ви, щоб на Вас звертали увагу?
47. Чи можете Ви творчо працювати в умовах, які не сприяють зосередженню?
48. Чи любите Ви відзначати річниці, дні народження та інше?
49. Чи любите Ви роботу, яка вимагає великої акуратності?
50. Чи вважають Вас спокійною людиною?
51. Чи часто Ви відчуваєте потребу в русі й фізичному навантаженні?
52. Чи вважають Вас безтурботною людиною?
53. Чи любите Ви виступати з новими проектами, ідеями?
54. Чи буває, що Ви несподівано відчуваєте сильний голод?
55. Чи вважаєте Ви себе малодоступною людиною для інших?
56. Чи віддаєте Ви перевагу роботі на самоті?
57. Чи часто Ви чекаєте, щоб Ваші проблеми вирішилися самі?
58. Чи любите Ви показувати свою перевагу в силі над іншими?
59. Чи любите Ви роботу, в якій часто змінюється характер діяльності?
60. Під час товариських заходів чи віддаєте Ви перевагу триматися осторонь?
61. Чи часто Вас дратують повсякденні дрібниці?
62. Чи інші люди залюбки з Вами відверті?
63. Чи любите Ви роботу, при якій треба багато читати?

64. Чи Ви розмовляєте повільніше, ніж інші люди?
65. Чи Ви були в дитинстві членом команди з волейболу або баскетболу?
66. Чи маєте Ви зазвичай на все готову відповідь?
67. Чи охоче Ви підтримуєте нові проекти?
68. Чи втрачаєте Ви апетит, коли щось виводить Вас з рівноваги?
69. Чи любите Ви бути членом різних організацій, секцій, федерацій?
70. Чи любите Ви впроваджувати нові методи роботи?
71. Чи швидко Ви їсте, навіть коли у Вас багато часу?
72. Чи любите Ви рубати дрова?
73. Чи кричите Ви зазвичай разом з іншими, коли дивитесь змагання?
74. В небезпечній, складній ситуації чи схильні Ви брати ініціативу в свої руки?
75. Чи дратує Вас, коли Вам заважають, а треба зосередитися?
76. Чи відчуваєте Ви себе вільно у великій компанії?
77. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви грали один?
78. Зазвичай чи швидко Ви працюєте?
79. Чи були Ви капітаном спортивної команди?
80. Чи часто Ви задоволені собою та оточуючими?
81. Чи любите Ви говорити тости і виступати з промовою?
82. Чи легко Ви відновлює перервану роботу?
83. Зазвичай чи відверті Ви з незнайомими?
84. Чи любите Ви розповідати людям про те, що з Вами трапилось?
85. Чи любите Ви повільну роботу, що вимагає розмірковування?
86. Хотіли б Ви займатися боксом?
87. Чи пригадуєте Ви зазвичай одразу прізвище людини, яку Ви зустріли?
88. Чи трапляється Вам вносити нові пропозиції на зборах?
89. Чи хвилюєтеся Ви зазвичай, коли роботу треба виконати в строк?
90. Чи висловлюєтеся Ви звичайно в розмові без труднощів?
91. Чи любите Ви винаходити нове обладнання та методи роботи?
92. Чи надаєте Ви перевагу зробити щось самому, ніж чекати, поки це зроблять інші?

93. Чи приносить Вам задоволення змагатися з кимось?
94. Чи любите Ви швидко й різноманітну роботу?
95. Чи легко Вам віддати наказ іншим?
96. Чи часто Ви буваєте нетерплячі?
97. Чи багато часу зазвичай необхідно іншим, щоб з Вами познайомитися?
98. Чи любите Ви працювати в спокійному й тихому місці?
99. Чи розмовляєте Ви зазвичай голосніше за інших?
100. Хотіли б Ви їздити верхи заради задоволення?
101. Чи встаєте Ви вранці з ліжка швидко й енергійно?
102. Чи часто Ви вичікуєте та віддаєте ініціативу іншим?
103. Чи вважають Вас інші оптимістом?
104. Чи часто Ви сумуєте в компанії?
105. Чи часто Ви вважаєте, що книги більш цікаві, ніж люди?
106. Чи любите Ви роботу, що вимагає руху?
107. Чи справляєтеся Ви зазвичай швидко з ремонтом?
108. Чи швидко Ви зазвичай приймаєте рішення?
109. Чи уникаєте Ви виступати з промовою?
110. Чи швидко Ви прокидаєтесь?
111. Чи любите Ви проводити вільний час в компанії?
112. Чи любите Ви аналізувати свої вчинки?
113. Чи часто Ви працюєте повільно, не поспішаючи?
114. Чи любите Ви проводити свій вільний час на повітрі?
115. Чи були Ви в молодості організатором сміливих вчинків?
116. Чи буває так, що Ви в компанії розмовляєте одночасно з кількома людьми?
117. Чи буває так, що Ви говорите не замислюючись, а потім шкодуєте про це?
118. Чи часто Ви відчуваєте бажання залишитися на самоті?
119. Чи надаєте Ви перевагу черпати знання з книг, ніж із життя?
120. Чи ходите Ви зазвичай швидше за інших?
121. Чи любите Ви іноді відчувати втому від фізичної роботи?
122. Чи часто Ви відчуваєте, що у Вас надлишок енергії?
123. Чи траплялося Вам у дитинстві бути лідером в іграх?
124. Чи легко інші люди впливають на Вас?
125. Чи охоче Ви працюєте в колективі?
126. Чи віддаєте Ви перевагу ввечері залишатися на самоті, ніж перебувати в компанії?
127. Чи швидко Ви зазвичай одягаєтесь?

128. Чи часто у Вас холодні руки й ноги?
129. Чи легко Ви приймаєте рішення?
130. Зазвичай Ви без великих коливань приймаєте рішення?
131. Чи Ви зазвичай засмучуєтеся перед від'їздом?
132. Чи любите Ви, коли Вас відвідують під час хвороби?
133. Чи любите Ви залишатися зі своїми думками наодинці?
134. Чи швидко Ви пишете?
135. Чи охоче б Ви займалися роботою в саду?
136. Чи довго Ви зазвичай переживаєте що-небудь?
137. Чи любите Ви роботу, що вимагає Вашого впливу на інших?
138. Чи засмучує Вас можливість невдачі?
139. Чи були Ви в дитинстві несміливим?
140. Чи любите Ви мати багато друзів?

“Ключ”

При збігу оцінки з відповіддю в “ключі” – 2 бали, відповідь “не знаю” – 1 бал, при неспівпаданні оцінки з відповіддю в “ключі” – 0 балів.

1. Активність

“Так” – 1, 8, 15, 22, 29, 36, 43, 71, 78, 92, 99, 106, 120, 127, 134;
“Ні” – 50, 57, 64, 85, 113.

2. Фізична активність

“Так” – 2, 9, 16, 23, 30, 37, 44, 51, 58, 65, 72, 79, 86, 93, 100, 107, 114, 121, 135;
“Ні” – 128.

3. Імпульсивність

“Так” – 3, 10, 17, 24, 31, 38, 45, 52, 59, 66, 73, 80, 87, 94, 101, 108, 115, 122, 129;
“Ні” – 136.

4. Лідерство

“Так” – 11, 18, 25, 32, 39, 46, 53, 67, 74, 81, 88, 95, 116, 123, 130, 137;
“Ні” – 4, 60, 102, 109.

5. Врівноваженість

“Так” – 12, 26, 33, 47, 82, 103;
“Ні” – 5, 19, 40, 54, 61, 68, 75, 89, 96, 110, 117, 124, 131, 138.

6. Товарииськість

“Так” – 6, 20, 27, 41, 48, 62, 69, 76, 83, 90, 111, 125, 132;
“Ні” – 13, 34, 55, 97, 104, 118, 139.

7. Рефлексивність

“Так” – 7, 14, 21, 28, 35, 42, 49, 56, 63, 70, 77, 91, 98, 105, 112, 119, 126, 133;

“Ні” – 84, 140.

Інтерпретація результатів

0-10 – ніяк не виражена;

11-20 – низький ступінь;

21-30 – середній ступінь;

31-40 – високий ступінь.

Характеристика виділених Л. Терстоуном факторів, що описується тільки за одним полюсом, виглядає таким чином:

1. *Активність*. Такі індивіди швидко працюють, навіть якщо немає необхідності поспішати; швидко рухаються, нетерплячі, навіть якщо потрібно зберігати спокій; постійно в дії, схильні до поспішності. Як правило, багато говорять, ходять, пишуть.

2. *Фізична активність*. Фізично бадьорі індивіди, займаються спортом, люблять роботу, особливо на повітрі та таку, що вимагає м'язових зусиль. Віддають перевагу будь-якій фізичній активності, що супроводжується великими енергетичними затратами.

3. *Імпульсивність*. Настрій безтурботний і легковажний, швидко приймають рішення, дуже легко переходять від однієї задачі до іншої, діють під впливом хвилинних спонукань.

4. *Лідерство*. Схильні керувати іншими людьми, брати на себе відповідальність, ініціативні – хоча насправді не завжди домінують у даній групі – охоче виступають публічно та організують усякі товариські заходи.

5. *Врівноваженість*. Індивіди, для яких характерний незворушний, рівний настрій, у критичні моменти зберігають спокій, мають здібність розряджатися, навіть у несприятливих умовах легко зосереджуються, без зусиль переривають незакінчену роботу або продовжують її, коли вимагає ситуація.

6. *Товариськість*. Люблять перебувати в компанії, легко заводять знайомства, поступливі, доброзичливі, схильні до співпраці, приємні в спілкуванні.

7. *Рефлексивність*. Схильні до роздумів, віддають перевагу теоретичній діяльності, часто займаються самоспостереженням, зазвичай спокійні, охоче працюють на самоті, люблять діяльність, що вимагає точності, охочіше планують, ніж реалізують намічене.

Методика “Шкала темпераментов” Л. Терстоуна (в адаптации Хойновского)

Методика направлена на исследование особенностей темперамента человека.

Инструкция: “Эта шкала использована в исследованиях особенностей черт личности и включает в себя вопросы, касающиеся склонностей, привычек и интересов человека. В ней нет вопросов, которые могут Вас смутить, поэтому Вам следует отвечать на все вопросы откровенно и добросовестно. Всякая небрежность может усложнить результат и дать неверную картину особенностей свойств Вашей личности. На вопрос можно ответить “да”, “нет”, “не знаю”. Отвечайте “не знаю” лишь в тех случаях, когда Вам трудно ответить “да” или “нет”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
Курс _____ Должность (подразделение) _____
Специальность _____ Военское звание _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130
131	132	133	134	135	136	137	138	139	140

Текст опросника

1. Нравились ли Вам в детстве игры, требующие большой подвижности?

2. Любите ли Вы заниматься в свободное время физической работой?
3. Часто ли Вы рассказываете шутки, чтобы развеселить других?
4. Трудно ли Вам выступать с речью перед большой группой людей?
5. Легко ли меняется Ваше настроение под влиянием других людей?
6. Часто ли Вы встречаетесь со своими друзьями по вечерам?
7. Часто ли Вы включаете в свою работу новые идеи?
8. Часто ли Вы в разговоре с другими жестикулируете руками, головой?
9. Играли ли Вы когда-то по собственной охоте в футбол?
10. Любите ли Вы развлекаться в компании весело и беззаботно?
11. Часто ли Вы являетесь организатором каких-либо коллективных мероприятий?
12. Можете ли Вы отдыхать в шумной компании?
13. Есть ли пища, которую Вы не любите?
14. Часто ли Вы бываете задумчивы?
15. Обычно Вы работаете быстро и энергично?
16. Получаете ли Вы удовольствие от работы с использованием технических инструментов?
17. Любите ли Вы присутствовать в местах, где что-то происходит?
18. Любите ли Вы руководить на собраниях?
19. Часто ли Вы замечаете за собой некоторые особенности, которые затрудняют Вас принять решение?
20. Легко ли Вы знакомитесь с новыми людьми (случайными)?
21. Любите ли Вы работу, требующую терпения и старательности?
22. Если Вы представите себя за рулем автомобиля, нравилась бы Вам быстрая езда?
23. Любите ли Вы работу, требующую физических усилий?
24. Охотно ли Вы веселите и оживляете компанию?
25. Любите ли Вы работу, требующую много разговоров с другими людьми?
26. Остаетесь ли Вы обычно сдержанным и спокойным, когда другие теряют голову?
27. Легко ли Вы добиваетесь дружбы и доверия?
28. Любите ли Вы заниматься теоретическими проблемами?
29. Как Вы считаете, быстро ли Вы обычно справляетесь со своими проблемами?
30. Часто ли Вы занимаетесь спортом?

31. Любите ли Вы рисковать для получения удовольствия от риска?
32. Любите ли Вы работу, в которой надо много говорить?
33. Можете ли Вы заниматься при включенном радиоприемнике?
34. Думаете ли Вы, что Вас часто считают неприятным, холодным?
35. Были ли Вы серьезным ребенком?
36. Часто ли Вы спешите?
37. Ловко ли Вы пользуетесь инструментами?
38. Любите ли Вы частые изменения или разнообразие?
39. Любите ли Вы быть лидером в мероприятиях с друзьями?
40. Часто ли Вы переходите от печали к радости и от радости к печали без уважительной причины?
41. Любите ли Вы работу, которая требует многих контактов с людьми?
42. При решении важной проблемы, предпочитаете ли Вы самостоятельно поразмышлять, чем посоветоваться с другими?
43. Считаете ли Вы, что у Вас есть привычка что-то крутить в руках?
44. Увлекала ли Вас когда-то охота?
45. Любите ли Вы работу, в которой надо соревноваться с другими?
46. Любите ли Вы, чтобы на Вас обращали внимание?
47. Можете ли Вы творчески работать в условиях, не способствующих сосредоточению?
48. Любите ли Вы отмечать годовщины, дни рождения и другое?
49. Любите ли Вы работу, которая требует большой аккуратности?
50. Считают ли Вас спокойным человеком?
51. Часто ли Вы чувствуете потребность в движении и физической нагрузке?
52. Слывете ли Вы беззаботным человеком?
53. Любите ли Вы выступать с новыми проектами, идеями?
54. Бывает ли, что Вы неожиданно чувствуете сильный голод?
55. Считаете ли Вы себя малодоступным для других?
56. Предпочитаете ли Вы работать в одиночестве?
57. Часто ли Вы ждете, чтобы Ваши проблемы решились сами?
58. Любите ли Вы показывать свое превосходство в силе над другими?
59. Любите ли Вы работу, в которой часто меняется характер деятельности?
60. Во время товарищеских мероприятий предпочитаете ли Вы держаться в стороне?
61. Часто ли Вас раздражают повседневные мелочи?

62. Охотно ли другие люди откровенны с Вами?
63. Любите ли Вы работу, при которой надо много читать?
64. Говорите ли Вы медленнее, чем другие люди?
65. Были ли Вы в детстве членом команды по волейболу или баскетболу?
66. Имеете ли Вы обычно на все готовый ответ?
67. Охотно ли Вы поддерживаете новые проекты?
68. Теряете ли Вы аппетит, когда что-то выводит Вас из равновесия?
69. Любите ли Вы быть членом разных организаций, секций, федераций?
70. Любите ли Вы внедрять новые методы работы?
71. Быстро ли Вы едите, даже когда у Вас много времени?
72. Любите ли Вы рубить дрова?
73. Кричите ли Вы обычно вместе с другими, когда смотрите соревнования?
74. В опасной, сложной ситуации склонны ли Вы брать инициативу в свои руки?
75. Раздражает ли Вас, когда Вам мешают, а надо сосредоточиться?
76. Чувствуете ли Вы себя свободно в большой компании?
77. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы играли один?
78. Обычно быстро ли Вы работаете?
79. Были ли Вы капитаном спортивной команды?
80. Часто ли Вы довольны собой и окружающими?
81. Любите ли Вы говорить тосты и выступать с речью?
82. Легко ли Вы возобновляете прерванную работу?
83. Обычно откровенны ли Вы с незнакомыми?
84. Любите ли Вы рассказывать людям о том, что с Вами случилось?
85. Любите ли Вы медленную работу, требующую размышления?
86. Хотели бы Вы заниматься боксом?
87. Вспоминаете ли Вы обычно сразу фамилию человека, которого Вы встретили?
88. Случается ли Вам вносить новые предложения на собраниях?
89. Волнуетесь ли Вы обычно, когда работу надо выполнить в срок?
90. Высказываетесь ли Вы обычно в разговоре без затруднения?
91. Любите ли Вы изобретать новое оборудование и методы работы?
92. Предпочитаете ли Вы сделать что-то сами, чем ждать, пока это сделают другие?
93. Приносит ли Вам удовольствие соревноваться с кем-то?

94. Любите ли Вы быструю и разнообразную работу?
95. Легко ли Вам приказывать другим?
96. Часто ли Вы бываете нетерпеливы?
97. Много ли времени обычно необходимо другим, чтобы с Вами познакомиться?
98. Любите ли Вы работать в спокойном и тихом месте?
99. Говорите ли Вы обычно громче других?
100. Хотели бы Вы ездить верхом ради удовольствия?
101. Встааете ли Вы утром с кровати быстро и энергично?
102. Часто ли Вы выжидаете и отдаете инициативу другим?
103. Считают ли Вас другие оптимистом?
104. Часто ли Вы скучаете в компании?
105. Часто ли Вы считаете, что книги более интересны, чем люди?
106. Любите ли Вы работу, требующую движения?
107. Справляетесь ли Вы обычно быстро с ремонтом?
108. Быстро ли Вы обычно принимаете решение?
109. Избегаете ли Вы выступать с речью?
110. Быстро ли Вы просыпаетесь?
111. Любите ли Вы проводить свободное время в компании?
112. Любите ли Вы анализировать свои поступки?
113. Часто ли Вы работаете медленно, неспеша?
114. Любите ли Вы проводить свое свободное время на воздухе?
115. Были ли Вы в молодости организатором смелых поступков?
116. Бывает ли так, что Вы в компании разговариваете одновременно с несколькими людьми?
117. Бывает ли так, что Вы говорите не задумываясь, а потом сожалеете об этом?
118. Часто ли Вы испытываете желание остаться одному?
119. Предпочитаете ли Вы черпать знания из книг, чем из жизни?
120. Ходите ли Вы обычно быстрее других?
121. Любите ли Вы иногда испытывать утомление от физической работы?
122. Часто ли Вы чувствуете, что у Вас избыток энергии?
123. Случалось ли Вам в детстве быть лидером в играх?
124. Легко ли другие люди влияют на Вас?
125. Охотно ли Вы работаете в коллективе?
126. Предпочитаете ли Вы вечером оставаться один, чем находиться в компании?
127. Быстро ли Вы обычно одеваетесь?
128. Часто ли у Вас холодные руки и ноги?
129. Легко ли Вы принимаете решения?

130. Обычно Вы без больших колебаний принимаете решения?
 131. Обычно расстраиваетесь ли Вы перед отъездом?
 132. Любите ли Вы, когда Вас навещают во время болезни?
 133. Любите ли Вы оставаться со своими мыслями наедине?
 134. Быстро ли Вы пишете?
 135. Охотно ли Вы занимались бы работой в саду?
 136. Долго ли Вы обычно переживаете что-либо?
 137. Любите ли Вы работу, требующую Вашего влияния на других?
 138. Огорчает ли Вас возможность неудачи?
 139. Были ли Вы в детстве несмелым?
 140. Любите ли Вы иметь много друзей?

“Ключ”

При совпадении оценки с ответом в “ключе” – 2 балла, ответ “не знаю” – 1 балл, при несовпадении оценки с ответом в “ключе” – 0 баллов.

1. Активность

“Да” – 1, 8, 15, 22, 29, 36, 43, 71, 78, 92, 99, 106, 120, 127, 134;
 “Нет” – 50, 57, 64, 85, 113.

2. Физическая активность

“Да” – 2, 9, 16, 23, 30, 37, 44, 51, 58, 65, 72, 79, 86, 93, 100, 107, 114, 121, 135;
 “Нет” – 128.

3. Импульсивность

“Да” – 3, 10, 17, 24, 31, 38, 45, 52, 59, 66, 73, 80, 87, 94, 101, 108, 115, 122, 129;
 “Нет” – 136.

4. Лидерство

“Да” – 11, 18, 25, 32, 39, 46, 53, 67, 74, 81, 88, 95, 116, 123, 130, 137;
 “Нет” – 4, 60, 102, 109.

5. Уравновешенность

“Да” – 12, 26, 33, 47, 82, 103;
 “Нет” – 5, 19, 40, 54, 61, 68, 75, 89, 96, 110, 117, 124, 131, 138.

6. Общительность

“Да” – 6, 20, 27, 41, 48, 62, 69, 76, 83, 90, 111, 125, 132;
 “Нет” – 13, 34, 55, 97, 104, 118, 139.

7. Рефлексивность

“Да” – 7, 14, 21, 28, 35, 42, 49, 56, 63, 70, 77, 91, 98, 105, 112, 119, 126, 133;
 “Нет” – 84, 140.

Интерпретация результатов

0-10 – никак не выражено;

11-20 – низкая степень;

21-30 – средняя степень;

31-40 – высокая степень.

Характеристика выделенных Л. Терстоуном факторов, описываемая только по одному полюсу, выглядит следующим образом:

1. *Активность*. Такие индивиды быстро работают, даже если нет необходимости спешить; быстро двигаются, нетерпеливы, даже если требуется сохранять спокойствие; постоянно в действии, склонны к поспешности. Как правило, много говорят, ходят, пишут.

2. *Физическая активность*. Физически бодрые индивиды, занимаются спортом, любят работу, особенно на воздухе и требующую мускульных усилий. Предпочитают всякую физическую активность, сопровождающуюся большими энергетическими затратами.

3. *Импульсивность*. Настроение беззаботное и легкомысленное, быстро принимают решение, очень легко переходят от одной задачи к другой, действуют под влиянием минутных побуждений.

4. *Лидерство*. Склонны руководить другими людьми, брать на себя ответственность, инициативны – хотя в действительности не всегда доминируют в данной группе, – охотно выступают публично и организуют всякие товарищеские мероприятия.

5. *Уравновешенность*. Индивиды, для которых характерно невозмутимое, ровное расположение духа, в критические моменты сохраняют спокойствие, обладают способностью разряжаться, даже в неблагоприятных условиях легко сосредоточиваются, без труда прерывают неоконченную работу или продолжают ее, когда требует ситуация.

6. *Общительность*. Любят находиться в компании, легко заводят знакомства, покладисты, доброжелательны, склонны к сотрудничеству, приятны в общении.

7. *Рефлексивность*. Склонны к размышлениям, предпочитают теоретическую деятельность практической, часто занимаются самонаблюдением, обычно спокойны, охотно работают в уединении, любят деятельность, требующую точности, охотней планируют, чем реализуют намеченное.

Методика 1.6. “Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема”

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні завдань миротворчої місії (позначивши знаком “+” відповідну клітину)”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ з/п	Твердження	Абсолютно невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Методика “Шкала самоефективности Р. Шварцера и М. Ерусалема”

Методика применяется для изучения самоэффективности – уверенности (убеждений) человека относительно его потенциальной способности организовать и осуществить собственную деятельность, необходимую для достижения определенной цели. Также самоэффективность понимается и как продуктивный процесс интеграции когнитивных, социальных и поведенческих компонентов для осуществления оптимальной стратегии в различных ситуациях.

Інструкція: “Прочтите, пожалуйста, каждое утверждение и укажите в регистрационном бланке один наиболее подходящий ответ относительно эффективности Вашей военно-профессиональной деятельности при выполнении задач миротворческой миссии (обозначив знаком “+” соответствующую клетку)”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
 Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
 Курс _____ Должность (подразделение) _____
 Специальность _____ Воинское звание _____

№ п/п	Утверждения	Абсолютно неверно	Скорее неверно	Скорее верно	Абсолютно верно
1	Если я хорошо постараюсь, то всегда найду решение даже сложных проблем				
2	Если мне что-то мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели				
3	Мне достаточно легко достигать своих целей				
4	В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как себя вести				
5	Я верю, что могу справиться с непредвиденными трудностями				
6	Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем				
7	Я готов(а) к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности				
8	Если передо мной возникает некая проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения				
9	Я могу что-нибудь придумать даже в безвыходной, на первый взгляд, ситуации				
10	Я обычно способен(а) держать ситуацию под контролем				

Обработка результатов

Шкала самооффективности состоит из 10-ти утверждений, которые респонденту предлагается соотнести с эффективностью своей деятельности. Обозначение респондентом клетки “абсолютно неверно” дает 1 балл; “скорее неверно” дает 2 балла; “скорее верно” – 3 балла; “абсолютно верно” – 4 балла.

Получение итогового результата осуществляется путем суммирования баллов по всем 10-ти утверждениям.

Интерпретация результатов

Полученные результаты интерпретируются следующим образом:

36-40 баллов – высокая самооффективность;

30-35 баллов – выше средней;

25-29 баллов – средняя;

20-24 балла – ниже средней;

19 и меньше баллов – низкая.

Методика 1.7. “Q-сортування” (В. Стефансона)

Методика “Q-сортування” спрямована на вивчення уявлення людини про себе та оцінку тенденцій її поведінки в групі.

Інструкція: “Вашій увазі пропонується перелік із 60 тверджень, що стосуються поведінки людини в групі. Прочитайте послідовно кожне з них. Якщо Ви згодні з твердженням, то в реєстраційному бланку праворуч від відповідного номера поставте знак “+”, якщо Ви не згодні з твердженням, то ставте знак “-”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

Номер питання	Так	Ні
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

Номер питання	Так	Ні
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		
57		
58		
59		
60		

Текст опитувальника

1. Критичний до оточуючих і товаришів.
2. Виникає тривога, коли в групі починається конфлікт.
3. Схильний дотримуватись порад лідера.
4. Не схильний створювати занадто близькі відносини з товаришами.
5. Подобається дружність у групі.
6. Схильний суперечити лідеру.
7. Відчуває симпатії до одного-двох членів групи.
8. Уникає зустрічей і зборів у групі.
9. Подобається похвала лідера.
10. Незалежний у судженнях і манері поведінки.
11. Готовий стати на будь-чий бік у суперечці.
12. Схильний керувати товаришами.
13. Радіє спілкуванню з одним-двома друзями.
14. Зовні спокійний при прояві ворожості з боку членів групи.
- 15 Схильний підтримувати настрої своєї групи.
16. Не надає значення особистим якостям членів групи.
- 17 Схильний відволікати групу від її цілей.
18. Відчуває задоволення в протиставленні себе лідеру.
19. Хотів би зблизитися з деякими членами групи.
20. Вважає за краще залишатися нейтральним у суперечці.
21. Подобається, коли лідер активний і добре керує.
22. Віддає перевагу холоднокровно обговорювати розбіжності.
23. Недостатньо стриманий у вираженні почуттів.
24. Прагне згуртувати навколо себе однодумців.
25. Незадоволений занадто формальними відносинами.
26. Коли звинувачують – розгублюється й мовчить.
27. Віддає перевагу погоджуватися з основними напрямками в групі.
28. Прив'язаний до групи в цілому більше, ніж до певних товаришів.
29. Схильний затягувати та загострювати суперечку.
30. Прагне бути в центрі уваги.
31. Хотів би бути членом більш вузького угруповання.
32. Схильний до компромісів.
33. Відчуває внутрішній неспокій, коли лідер діє всупереч його очікуванням.
34. Хворобливо ставиться до зауважень товаришів.
35. Може бути підступним і улесливим.

36. Схильний прийняти на себе керівництво в групі.
37. Відвертий у групі.
38. Виникає нервове занепокоєння під час розбіжностей у групі.
39. Воліє, щоб лідер брав на себе відповідальність при плануванні робіт.
40. Не схильний відповідати на прояв дружелюбності.
41. Схильний сердитися на товаришів.
42. Намагається вести інших проти лідера.
43. Легко знаходить знайомства за межами групи.
44. Намагається уникати бути втягнутим у суперечку.
45. Легко погоджується з пропозиціями інших членів групи.
46. Чинить опір утворенню угруповань.
47. Насмішкуватий і іронічний, коли роздратований.
48. Виникає неприязнь до тих, хто намагається виділитися.
49. Віддає перевагу меншій, але більш інтимній групі.
50. Намагається не показувати свої справжні почуття.
51. Стає на бік лідера при групових розбіжностях.
52. Ініціативний у встановленні контактів у спілкуванні.
53. Уникає критикувати товаришів.
54. Віддає перевагу звертатися до лідера частіше, ніж до інших.
55. Не подобається, коли відносини в групі стають занадто фамільярними.
56. Любить затівати суперечки.
57. Прагне утримувати своє високе положення в групі.
58. Схильний втручатися в контакти товаришів і порушувати їх.
59. Схильний до “перепалок”, “задирливий”.
60. Схильний висловлювати невдоволення лідером.

“Ключ”

- I. Залежність – 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54.
- II. Незалежність – 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60.
- III. Товариськість – 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52.
- IV. Нетовариськість – 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58.
- V. Прийняття “боротьби” – 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59.
- VI. Уникнення “боротьби” – 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

Обробка результатів

Підраховуються тенденції по кожній із сполучених пар. Оскільки заперечення однієї якості є визнанням полярної якості,

кількість відповідей “так” додається до кількості відповідей “ні” протилежних тенденцій. Вираженість особистісних властивостей вимірюється не в абсолютних показниках (наприклад, відношення до результату нормативної вибірки, статистичної норми), а відносно вираженості інших властивостей самого респондента. Методика дозволяє визначити шість основних тенденцій поведінки людини в групі: залежність, незалежність, товариськість, нетовариськість, прийняття “боротьби” та уникнення “боротьби”.

У результаті ми отримуємо сумарне кількісне визначення для кожної з перерахованих шести тенденцій.

Тенденція залежності визначена як внутрішнє прагнення індивіда до прийняття групових стандартів і цінностей: соціальних і морально-етичних. Тенденція до товариськості свідчить про контактність, прагнення утворити емоційні зв'язки як у своїй групі, так і за її межами. Тенденція до “боротьби” – активне прагнення особистості брати участь у житті групи, домагатися більш високого статусу в системі міжособистісних взаємин. На противагу цій тенденції, уникнення “боротьби” показує прагнення відхилитися від взаємодії, зберегти нейтралітет у групових суперечках і конфліктах, схильність до компромісних рішень. Кожна з цих тенденцій має внутрішню та зовнішню характеристику, тобто залежність, товариськість і “боротьба” можуть бути істинними, внутрішньо притаманними особистості, а можуть бути зовнішніми, своєрідною “маскою”, що приховує справжнє обличчя людини. Якщо число позитивних відповідей у кожній сполученій парі (залежність-незалежність, товариськість-нетовариськість, прийняття “боротьби”-уникнення “боротьби”) наближається до 20, то ми говоримо про справжню перевагу тієї чи іншої стійкої тенденції, яка властива індивіду і яка виявляється не тільки в певній групі, але й за її межами.

Можлива і нульова оцінка за шкалами, по яким проводиться діагностика, коли суми відповідей “так” і “ні” збігаються. Саме такий стан може бути джерелом внутрішнього конфлікту особистості, яка знаходиться під владою однаково виражених протилежних тенденцій. Постановка основного психологічного діагнозу передбачає визначення ведучої тенденції міжособистісної поведінки індивіда, виходячи з максимально вираженого показника.

Методика “Q-сортировка” (В. Стефансона)

Методика “Q-сортировки” направлена на изучение представления человека о самом себе и оценки тенденций его поведения в группе.

Инструкция: “Вашему вниманию предлагается перечень утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них. Если Вы согласны с утверждением, то в регистрационном бланке справа от соответствующего номера поставьте знак “+”, если Вы не согласны с утверждением, то ставьте знак “-”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

Номер вопроса	Да	Нет
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

Номер вопроса	Да	Нет
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		
57		
58		
59		
60		

Текст опросника

1. Критичен к окружающим и товарищам.
2. Возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Склонен следовать советам лидера.
4. Не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.
5. Нравится дружелюбность в группе.
6. Склонен противоречить лидеру.
7. Испытывает симпатии к одному-двум членам группы.
8. Избегает встреч и собраний в группе.
9. Нравится похвала лидера.
10. Независим в суждениях и манере поведения.
11. Готов встать на чью-либо сторону в споре.
12. Склонен руководить товарищами.
13. Радуется общению с одним-двумя друзьями.
14. Внешне спокоен при проявлении враждебности со стороны членов группы.
15. Склонен поддерживать настроение своей группы.
16. Не придает значения личным качествам членов группы.
17. Склонен отвлекать группу от ее целей.
18. Испытывает удовлетворение в противопоставлении себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитает оставаться нейтральным в споре.
21. Нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Предпочитает хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремится сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Недоволен слишком формальными отношениями.
26. Когда обвиняют – теряется и молчит.
27. Предпочитает соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Склонен затягивать и обострять спор.
30. Стремится быть в центре внимания.
31. Хотел бы быть членом более узкой группировки.
32. Склонен к компромиссам.
33. Испытывает внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки его ожиданиям.

34. Болезненно относится к замечаниям товарищей.
35. Может быть коварным и льстивым.
36. Склонен принять на себя руководство в группе.
37. Откровенен в группе.
38. Возникает нервное беспокойство во время разногласий в группе.
39. Предпочитает, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Не склонен отвечать на проявление дружелюбия.
41. Склонен сердиться на товарищей.
42. Пытается вести других против лидера.
43. Легко находит знакомства за пределами группы.
44. Старается избегать быть втянутым в спор.
45. Легко соглашается с предложениями других членов группы.
46. Оказывает сопротивление образованию группировок.
47. Насмешлив и ироничен, когда раздражен.
48. Возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.
49. Предпочитает меньшую, но более интимную группу.
50. Пытается не показывать свои истинные чувства.
51. Становится на сторону лидера при групповых разногласиях.
52. Инициативен в установлении контактов в общении.
53. Избегает критиковать товарищей.
54. Предпочитает обращаться к лидеру чаще, чем к другим.
55. Не нравится, когда отношения в группе становятся слишком фамильярными.
56. Любит затевать споры.
57. Стремится удерживать свое высокое положение в группе.
58. Склонен вмешиваться в контакты товарищей и нарушать их.
59. Склонен к “перепалкам”, “задиристый”.
60. Склонен выражать недовольство лидером.

“Ключ”

- I. Зависимость – 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54.
- II. Независимость – 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60.
- III. Общительность – 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52.
- IV. Необщительность – 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58.
- V. Принятие “борьбы” – 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59.
- VI. Избегание “борьбы” – 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

Обработка результатов

Подсчитываются тенденции по каждой из сопряженных пар. Так как отрицание одного качества является признанием полярного качества, количество ответов “да” складывается с количеством ответов “нет” противоположных тенденций. Выраженность личностных свойств измеряется не в абсолютных показателях (например, отношения к результату нормативной выборки, статистической нормы), а относительно выраженности других свойств самого респондента. Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие “борьбы” и избегание “борьбы”.

В результате мы получаем суммарное количественное определение для каждой из шести перечисленных тенденций.

Тенденция зависимости определена как внутреннее стремление индивида к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных и морально-этических. Тенденция к общительности свидетельствует о контактности, стремлении образовать эмоциональные связи, как в своей группе, так и за ее пределами. Тенденция к “борьбе” – активное стремление личности участвовать в жизни группы, добиваться более высокого статуса в системе межличностных взаимоотношений. В противоположность этой тенденции, избегание “борьбы” показывает стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Каждая из этих тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристику, т. е. зависимость, общительность и “борьба” могут быть истинными, внутренне присущими личности, а могут быть внешними, своеобразной “маской”, скрывающей истинное лицо человека. Если число положительных ответов в каждой сопряженной паре (зависимость-независимость, общительность-необщительность, принятие “борьбы”-избегание “борьбы”) приближается к 20, то мы говорим об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

Возможна и нулевая оценка по диагностируемым шкалам, когда суммы ответов “да” и “нет” совпадают. Именно такое положение может явиться источником внутреннего конфликта личности, находящейся во власти имеющих одинаковую выраженность противоположных тенденций. Постановка основного психологического диагноза предполагает определение ведущей тенденции межличностного поведения индивида, исходя из максимально выраженного показателя.

Методика 1.8. “Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі”

Методика призначена для дослідження уявлень суб’єкта про себе і ідеальне “Я”, а також для вивчення взаємин у малих групах. За допомогою даної методики визначається переважний тип ставлення до людей в самооцінці та взаємооцінці.

При дослідженні міжособистісних відносин, соціальних атитюдів найбільш часто виділяються два чинники: домінування-підкорення та дружелюбність-агресивність. Саме ці чинники визначають загальне враження про людину в процесах міжособистісного сприйняття. Вони названі М. Аргайлом у числі головних компонентів при аналізі стилю міжособистісної поведінки і за змістом можуть бути співвіднесені з двома із трьох головних осей семантичного диференціала Ч. Осгуда – оцінкою та силою. В багаторічному дослідженні, що проводилося американськими психологами під керівництвом Б. Бейлза, поведінка члена групи оцінюється за двома змінними. Їх аналіз здійснюється в тривимірному просторі, що утворений трьома осями: домінуванням-покорю, дружелюбністю-агресивністю, емоційністю -аналітичністю.

Для представлення основних соціальних орієнтацій Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, розділеного на сектори. В цьому колі по горизонтальній і вертикальній осях позначено чотири орієнтації: домінування-покоря, дружелюбність-ворожість. У свою чергу ці сектори розділені на вісім – відповідно більш приватним відносинам. Для ще більш тонкого описання круг ділять на 16 секторів, але частіше використовуються октанти, певним чином орієнтовані відносно двох головних осей.

Схема Т. Лірі базується на припущенні, що чим ближче виявляються результати респондента до центру кола, тим сильніше взаємозв’язок цих двох змінних. Сума балів кожної орієнтації переводиться в індекс, де домінують вертикальна (домінування-покоря) та горизонтальна (дружелюбність-ворожість) осі. Відстань отриманих показників від центру кола вказує на адаптивність або екстремальність інтерперсональної поведінки.

Опитувальник містить 128 оціночних суджень, із яких у кожному з 8 типів відносин утворюються 16 пунктів, упорядкованих по висхідній інтенсивності. Методика побудована так, що судження, спрямовані на з’ясування будь-якого типу відносин, розташовані не підряд, а особливим чином: вони групуються по 4 і повторюються

через рівну кількість визначень. При обробці результатів підраховується кількість відносин кожного типу.

Т. Лірі пропонував використовувати методику для оцінки спостережуваної поведінки людей, тобто поведінки в оцінці оточуючих (“з боку”), для самооцінки, оцінки близьких людей, для опису ідеального “Я”. Відповідно до цих рівнів діагностики змінюється інструкція для відповіді.

Різні напрямки діагностики дозволяють визначити тип особистості, а також зіставляти дані за окремими аспектами. Наприклад, “соціальне “Я”, “реальне “Я”, “мої партнери” і т. д.

Методика може бути представлена респонденту або списком (за алфавітом чи у випадковому порядку), або на окремих картках. Йому пропонується вказати ті твердження, які відповідають його уявленням про себе, відносяться до іншої людини або його ідеалу.

Інструкція: “Уважно прочитайте визначення. Номери тих визначень, які відповідають Вашому уявленню про себе, обведіть у кружечок. Якщо повної впевненості немає – не обводьте”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

Номери визначень			
1	33	65	97
2	34	66	98
3	35	67	99
4	36	68	100
5	37	69	101
6	38	70	102
7	39	71	103
8	40	72	104
9	41	73	105
10	42	74	106
11	43	75	107
12	44	76	108

13	45	77	109
14	46	78	110
15	47	79	111
16	48	80	112
17	49	81	113
18	50	82	114
19	51	83	115
20	52	84	116
21	53	85	117
22	54	86	118
23	55	87	119
24	56	88	120
25	57	89	121
26	58	90	122
27	59	91	123
28	60	92	124
30	62	94	126
31	63	95	127
32	64	96	128

Текст опитувальника

- I. 1. Вміє подобатися.
2. Справляє враження на оточуючих.
3. Вміє розпоряджатися, наказувати.
4. Уміє наполягти на своєму.
- II. 5. Володіє почуттям гідності.
6. Незалежний.
7. Здатний сам подбати про себе.
8. Може проявити байдужість.
- III. 9. Здатний бути суворим.
10. Строгий, але справедливий.
11. Може бути щирим.
12. Критичний до інших.
- IV. 13. Любить поплакатися.
14. Часто печальний.
15. Здатний виявляти недовіру.
16. Часто розчаровується.
- V. 17. Здатний бути критичним до себе.
18. Здатен визнати свою неправоту.

19. Охоче підпорядковується.
20. Лагідний.
- VI. 21. Вдячний.
22. Такий, що захоплюється і схильний до наслідування.
23. Шанобливий.
24. Той, хто шукає схвалення.
- VII. 25. Здатний до співпраці, взаємодопомоги.
26. Прагне ужитися з іншими.
27. Доброзичливий.
28. Уважний і ласкавий.
- VIII. 29. Делікатний.
30. Той, хто схвалює.
31. Чуйний до закликів про допомогу.
32. Безкорисливий.
- I. 33. Здатний викликати захоплення.
34. Користується в інших повагою.
35. Володіє талантом керівника.
36. Любить відповідальність.
- II. 37. Впевнений в собі.
38. Самовпевнений і напористий.
39. Діловий, практичний.
40. Суперничає.
- III. 41. Стійкий і “крутий”, де треба.
42. Невблаганний, але неупереджений.
43. Дратівливий.
44. Відкритий і прямолінійний.
- IV. 45. Не терпить, щоб їм командували.
46. Скептичний.
47. На нього важко справити враження.
48. Образливий, скрупульозний.
- V. 49. Легко ніяковіє.
50. Не впевнений у собі.
51. Поступливий.
52. Скромний.
- VI. 53. Часто вдається до допомоги інших.
54. Дуже шанує авторитети.
55. Охоче приймає поради.
56. Довірливий і прагне радувати інших.
- VII. 57. Завжди люб’язний у спілкуванні.

58. Дорожить думкою навколишніх.
59. Товариський і уживчивий.
60. Добросердий.
- VIII. 61. Добрий, вселяє впевненість.
62. Ніжний і м'якосердий.
63. Любить піклуватися про інших.
64. Щедрий.
- I. 65. Любить давати поради.
66. Справляє враження значущості.
67. Начальницько наказовий.
68. Владний.
- II. 69. Хвалькуватий.
70. Гордовитий і самовдоволенний.
71. Думає тільки про себе.
72. Хитрий і розважливий.
- III. 73. Нетерпимий до помилок інших.
74. Своєкорисливий.
75. Відвертий.
76. Часто недружелюбний.
- IV. 77. Озлоблений.
78. Скаржник.
79. Ревний.
80. Довго пам'ятає образи.
- V. 81. Самобичуючий.
82. Соромливий.
83. Безініціативний.
84. Лагідний.
- VI. 85. Залежний, несамостійний.
86. Любить підкорятися.
87. Надає можливість іншим приймати рішення
88. Легко потрапляє в халепу.
- VII. 89. Легко піддається впливу інших.
90. Готовий довіритися будь-кому.
91. Прихильний до всіх без вибору.
92. Всім симпатизує.
- VIII. 93. Пробачає все.
94. Переповнений надмірним співчуттям.
95. Великодушний і терпимий до недоліків.
96. Прагне допомогти кожному.
- I. 97. Прагне до успіху.

98. Чекає захоплення від кожного.
99. Розпоряджається іншими.
100. Деспотичний.
- II. 101. Сноб (судить про людей за рангом і достатком, а не за особистими якостями).
102. Марнославний.
103. Егоїстичний.
104. Холодний, черствий.
- III. 105. Уїдлиий, насмішкуватий.
106. Злий, жорстокий.
107. Часто гнівливий.
108. Бездушний, байдужий.
- IV. 109. Злопам'ятний.
110. Проникнутий духом протиріччя.
111. Упертий.
112. Недовірливий і підозрілий.
- V. 113. Боязкий.
114. Сором'язливий.
115. Занадто підкоряється.
116. М'якотілий.
- VI. 117. Майже нікому не заперечує.
118. Нав'язливий.
119. Любить, щоб його опікали.
120. Надмірно довірливий.
- VII. 121. Прагне здобути прихильність кожного.
122. З усіма погоджується.
123. Завжди з усіма дружелюбний.
124. Всіх любить.
- VIII. 125. Надто поблажливий до оточуючих.
126. Намагається втішити кожного.
127. Дбає про інших на шкоду собі.
128. Псує людей надмірною добротою.

Обробка результатів

Бланк відповідей представлений таким чином, що визначення за кожним фактором виявляються згрупованими в мікро-матрицю (для прикладу наведені 1-й і 8-й фактори), що полегшує підрахунок суми балів без використання трафаретів. Кожному обведеному в кружечок номеру визначення присвоюється 1 бал.

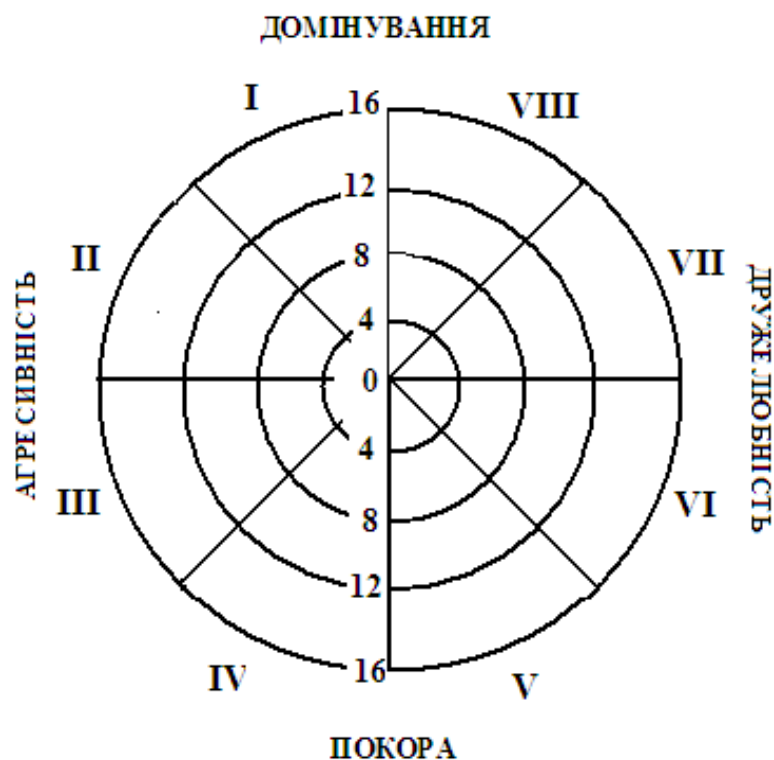
Приклад:

I фактор			
1	2	3	4
33	34	35	36
65	66	67	68
96	97	98	99
VIII фактор			
29	30	31	32
61	62	63	64
93	94	95	96
125	126	127	128

Максимальна оцінка рівня – 16 балів, але вона розділена на чотири ступеня вираженості відносин:

0-4 бала – низький	адаптивна поведінка
5-8 балів – помірний	
9-12 балів – високий	екстремальна поведінка до патології
13-16 балів – екстремальний	

Отримані бали переносяться на дискограму, при цьому відстань від центру кола відповідає числу балів за даною октантою (від 0 до 16). Кінці векторів з'єднуються й утворюють особистісний профіль.



За спеціальними формулами визначаються показники за основними чинниками: *домінування* та *дружелюбність*.

$Домінування = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI).$

$Дружелюбність = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI).$

Якісний аналіз отриманих даних проводиться шляхом порівняння дискограм, які демонструють відмінність між уявленнями різних людей. С.В. Максимовим наведені індекси точності рефлексії, диференційованості сприйняття, ступеня благополучності положення особистості в групі, ступеня усвідомлення особистістю думки групи, значущості групи для особистості.

Інтерпретація результатів

Типи ставлення до оточуючих.

I. Авторитарний

13-16 – диктаторський, владний, деспотичний характер, тип сильної особистості, яка лідирує у всіх видах групової діяльності. Всіх наставляє, навчає, у всьому прагне покладатися на свою думку, не вміє приймати поради інших. Оточуючі відмічають цю владність, але визнають її.

9-12 – домінантний, енергійний, компетентний, авторитетний лідер, успішний у справах, любить давати поради, вимагає до себе поваги.

0-8 – впевнена в собі людина, завзята та наполеглива, але не обов'язково лідер.

II. Егоїстичний

13-16 – прагне бути “над усіма”, але одночасно осторонь від усіх, самозакоханий, розважливий, незалежний, себелюбний. Труднощі перекладає на оточуючих, сам ставить до них трохи відчужено, хвалькуватий, самовдоволений, зарозумілий.

0-12 – егоїстичні риси, орієнтація на себе, схильність до суперництва.

III. Агресивний

13-16 – жорсткий і ворожий по відношенню до оточуючих, різкий, агресивність може доходити до асоціальної поведінки.

9-12 – вимогливий, прямолінійний, відвертий, строгий і різкий в оцінці інших, непримиренний, схильний у всьому звинувачувати оточуючих, насмішуватий, іронічний, дратівливий.

0-8 – упертий, завзятий, наполегливий і енергійний.

IV. Підозрілий

13-16 – відчужений по відношенню до ворожого й злого світу, підозрілий, образливий, схильний до сумніву в усьому,

злопам'ятний, постійно на всіх скаржитья, всім незадоволений (шизоїдний тип характеру).

9-12 – критичний, нетовариський, зазнає труднощів у інтерперсональних контактах через невпевненість у собі, підозрілість і острах поганого ставлення, замкнутий, скептичний, розчарований у людях, скритний, свій негативізм проявляє у вербальній агресії.

0-8 – критичний по відношенню до всіх соціальних явищ і оточуючих людей.

V. Покірливий

13-16 – покірний, схильний до самоприниження, слабовольний, схильний поступатися всім і в усьому, завжди ставить себе на останнє місце й засуджує себе, приписує собі провину, пасивний, прагне знайти опору в будь-кому більш сильному.

9-12 – сором'язливий, лагідний, легко бентежитья, схильний підкорятися більш сильному без урахування ситуації.

0-8 – скромний, боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний підкорятися, не має власної думки, слухняно й чесно виконує свої обов'язки.

VI. Залежний

13-16 – невпевнений у собі, має нав'язливі страхи, побоювання, тривожиться з будь-якого приводу, тому залежить від інших, від чужої думки.

9-12 – слухняний, боязкий, безпомічний, не вміє проявити опір, щиро вважає, що інші завжди праві.

0-8 – конформний, м'який, очікує допомоги та порад, довірливий, схильний захоплюватись оточуючими, ввічливий.

VII. Доброзичливий

9-16 – доброзичливий і люб'язний з усіма, орієнтований на прийняття та соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, “бути хорошим” для всіх без урахування ситуації, прагне до цілей мікрогруп, має розвинуті механізми витіснення й придушення, емоційно лабільний (істероїдний тип характеру).

0-8 – схильний до співпраці, кооперації, гнучкий і компромісний під час вирішення проблем і в конфліктних ситуаціях, прагне бути в згоді з думкою оточуючих, свідомо конформний, дотримується умовностей, правил і принципів “гарного тону” у відносинах з людьми, ініціативний ентузіаст у досягненні цілей групи, прагне допомагати, відчувати себе в центрі уваги, заслужити визнання й

любов, товариський, проявляє теплоту та дружелюбність у відносинах.

VIII. Альтруїстичний

9-16 – гіпервідповідальний, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти та співчувати всім, нав'язливий у своїй допомозі та занадто активний по відношенню до оточуючих, бере на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня “маска”, яка приховує особистість протилежного типу).

0-8 – відповідальний по відношенню до людей, делікатний, м'який, добрий, емоційне ставлення до людей проявляє в співчутті, симпатії, турботі, ласкавий, вміє підбадьорити та заспокоїти оточуючих, безкорисливий і чуйний.

Методика “Свойства характера – опросник самооценки Т. Лири”

Методика предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном “Я”, а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений, социальных аттитудов наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Они названы М. Аргайлом в числе главных компонентов при анализе стиля межличностного поведения и по содержанию могут быть соотнесены с двумя из трех главных осей семантического дифференциала Ч. Осгуда – оценкой и силой. В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейлза, поведение члена группы оценивается по двум переменным. Их анализ осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями: доминированием-подчинением, дружелюбием-агрессивностью, эмоциональностью-аналитичностью.

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого

описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты респондента к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке результатов подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих (“со стороны”), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального “Я”. В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа.

Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, “социальное “Я”, “реальное “Я”, “мои партнеры” и т. д.

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

Инструкция: “Внимательно прочитайте определения. Номера тех определений, которые соответствуют Вашему представлению о себе, обведите в кружочек. Если полной уверенности нет – не обводите”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

Номера определений			
1	33	65	97
2	34	66	98
3	35	67	99
4	36	68	100
5	37	69	101
6	38	70	102
7	39	71	103
8	40	72	104
9	41	73	105
10	42	74	106
11	43	75	107
12	44	76	108
13	45	77	109
14	46	78	110
15	47	79	111
16	48	80	112
17	49	81	113
18	50	82	114
19	51	83	115
20	52	84	116
21	53	85	117
22	54	86	118
23	55	87	119
24	56	88	120
25	57	89	121
26	58	90	122
27	59	91	123
28	60	92	124
29	61	93	125
30	62	94	126
31	63	95	127
32	64	96	128

Текст опросника

- I. 1. Умеет нравиться.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
- II. 5. Обладает чувством достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявить безразличие.
- III. 9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.
- IV. 13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявлять недоверие.
16. Часто разочаровывается.
- V. 17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Покладистый.
- VI. 21. Благодарный.
22. Восхищающийся и склонный к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
- VII. 25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремится ужиться с другими.
27. Доброжелательный.
28. Внимательный и ласковый.
- VIII. 29. Деликатный.
30. Одобряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.
32. Бескорыстный.
- I. 33. Способен вызвать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.

- II. 37. Уверен в себе.
 - 38. Самоуверен и напорист.
 - 39. Деловой, практичный.
 - 40. Соперничающий.
- III. 41. Стойкий и “крутой”, где надо.
 - 42. Неумолимый, но беспристрастный.
 - 43. Раздражительный.
 - 44. Открытый и прямолинейный.
- IV. 45. Не терпит, чтобы им командовали.
 - 46. Скептичен.
 - 47. На него трудно произвести впечатление.
 - 48. Обидчивый, щепетильный.
- V. 49. Легко смущается.
 - 50. Не уверен в себе.
 - 51. Уступчивый.
 - 52. Скромный.
- VI. 53. Часто прибегает к помощи других.
 - 54. Очень почитает авторитеты.
 - 55. Охотно принимает советы.
 - 56. Доверчив и стремится радовать других.
- VII. 57. Всегда любезен в общении.
 - 58. Дорожит мнением окружающих.
 - 59. Общительный и уживчивый.
 - 60. Добросердечный.
- VIII. 61. Добрый, вселяющий уверенность.
 - 62. Нежный и мягкосердечный.
 - 63. Любит заботиться о других.
 - 64. Щедрый.
- I. 65. Любит давать советы.
 - 66. Производит впечатление значительности.
 - 67. Начальственно повелительный.
 - 68. Властный.
- II. 69. Хвастливый.
 - 70. Надменный и самодовольный.
 - 71. Думает только о себе.
 - 72. Хитрый и расчетливый.
- III. 73. Нетерпим к ошибкам других.
 - 74. Своекорыстный.
 - 75. Откровенный.
 - 76. Часто недружелюбен.

- IV. 77. Озлоблен.
 - 78. Жалобщик.
 - 79. Ревнивый.
 - 80. Долго помнит обиды.
- V. 81. Самобичующий.
 - 82. Застенчивый.
 - 83. Безынициативный.
 - 84. Кроткий.
- VI. 85. Зависимый, несамостоятельный.
 - 86. Любит подчиняться.
 - 87. Предоставляет другим принимать решения
 - 88. Легко попадает впросак.
- VII. 89. Легко поддается влиянию других.
 - 90. Готов довериться любому.
 - 91. Благорасположен ко всем без выбора.
 - 92. Всем симпатизирует.
- VIII. 93. Прощает все.
 - 94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
 - 95. Великодушен и терпим к недостаткам.
 - 96. Стремится помочь каждому.
- I. 97. Стремящийся к успеху.
 - 98. Ожидает восхищения от каждого.
 - 99. Распоряжается другими.
 - 100. Деспотичный.
- II. 101. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам).
 - 102. Тщеславный.
 - 103. Эгоистичный.
 - 104. Холодный, черствый.
- III. 105. Язвительный, насмешливый.
 - 106. Злой, жестокий.
 - 107. Часто гневлив.
 - 108. Бесчувственный, равнодушный.
- IV. 109. Злопамятный.
 - 110. Проникнут духом противоречия.
 - 111. Упрямый.
 - 112. Недоверчивый и подозрительный.
- V. 113. Робкий.
 - 114. Стыдливый.

115. Чрезмерно подчиняемый.
 116. Мягкотелый.
 VI. 117. Почти никому не возражает.
 118. Навязчивый.
 119. Любит, чтобы его опекали.
 120. Чрезмерно доверчив.
 VII. 121. Стремится снискать расположение каждого.
 122. Со всеми соглашается.
 123. Всегда со всеми дружелюбен.
 124. Всех любит.
 VIII. 125. Слишком снисходителен к окружающим.
 126. Старается утешить каждого.
 127. Заботится о других в ущерб себе.
 128. Портит людей чрезмерной добротой.

Обработка результатов

Бланк ответов представлен таким образом, что определения по каждому фактору оказываются сгруппированными в микро-матрицу (для примера приведены 1-й и 8-й факторы), что облегчает подсчет суммы баллов без использования трафаретов. Каждому обведенному в кружочек номеру определения присваивается 1 балл.

Пример:

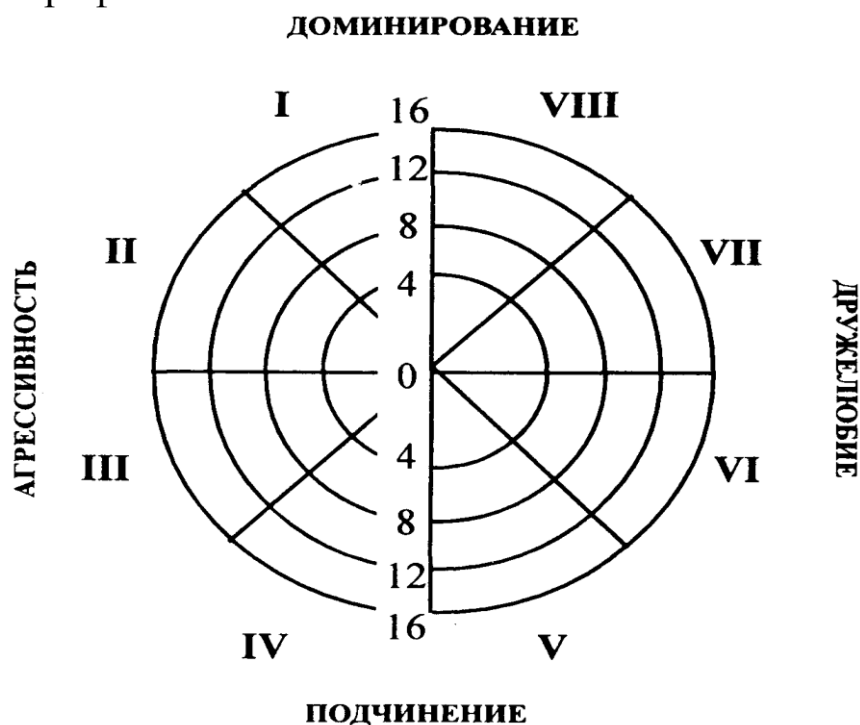
I фактор			
1	2	3	4
33	34	35	36
65	66	67	68
96	97	98	99
VIII фактор			
29	30	31	32
61	62	63	64
93	94	95	96
125	126	127	128

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла – низкая	адаптивное поведение
5-8 баллов – умеренная	
9-12 баллов – высокая	экстремальное поведение до патологии
13-16 баллов - экстремальная	

Полученные баллы переносятся на дискограмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной

октанте (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль.



По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: *доминирование и дружелюбие*.

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI).$$

$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI).$$

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения дискограмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей. С.В. Максимовым приведены индексы точности рефлексии, дифференцированности восприятия, степени благополучности положения личности в группе, степени осознания личностью мнения группы, значимости группы для личности.

Интерпретация результатов

Типы отношения к окружающим

I. Авторитарный

13-16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9-12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный

13-16 – стремится быть “над всеми”, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0-12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный

13-16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9-12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0-8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный

13-16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9-12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0-8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый

13-16 – покорный, склонный к самоунижению, слабавольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9-12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0-8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый

13-16 – неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0-8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный

9-16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0-8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический

9-16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0-8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Методика 1.9. "Диагностика социального интеллекту Дж. Гилфорда"

Методика складається з чотирьох субтестів, три з яких побудовано на невербальному стимульному матеріалі і один – на вербальному. Субтести дозволяють діагностувати чотири здібності в структурі соціального інтелекту: пізнання класів, систем, трансформацій і результатів поведінки. Два субтести мають в своїй

факторній структурі також другорядну вагомість, яка стосується здібності розуміти елементи і відносини поведінки.

Кожний субтест містить від 12 до 15 завдань. Час проведення субтестів обмежено.

Залежно від цілей дослідження методика допускає як проведення повної батареї, так і використання окремих субтестів. Можливі індивідуальний і груповий варіанти тестування. При використанні повного варіанту методики субтести пред'являються в порядку їх нумерації.

Час, відведений на кожний субтест, обмежено і складає:

6 хвилин (1 субтест – “Історії із завершенням”);

7 хвилин (2 субтест – “Групи експресії”);

5 хвилин (3 субтест – “Вербальна експресія”);

10 хвилин (4 субтест – “Історії з доповненнями”).

Загальний час тестування, включаючи інструкцію, складає 30-35 хвилин.

Правила тестування

1. Роздавати тестові матеріали тільки в момент проведення даного субтесту.

2. Переконаватися кожного разу, що респонденти правильно зрозуміли інструкцію до субтестів.

3. Добиватися від респондентів засвоєння описаних в інструкціях відомостей про Барні і Фердинанда – дійових осіб першого і останнього субтестів.

4. Орієнтувати респондентів на вибір відповідей, що відображають найтипівішу поведінку персонажів в даній ситуації, виключаючи оригінальні і гумористичні трактування.

5. Попереджати респондентів про те, що у разі виправлень необхідно чітко викреслювати в реєстраційному бланку неправильні відповіді.

6. В цілому не заохочуючи відповіді навмання, слід вказати респондентам, що краще все ж таки давати відповіді, навіть якщо вони не зовсім упевнені в їх правильності.

7. При виникненні питань в ході тестування необхідно адресувати респондентів до письмової інструкції, не допускаючи обговорення вголос.

8. Точно виміряти час і стежити за тим, щоб респонденти не починали працювати завчасно.

Перед початком тестування респондентам видаються реєстраційні бланки, в які вони вносять свої паспортні дані і фіксують

варіанти відповідей. Після цього вони одержують тестові матеріали з першим субтестом і починають знайомитися з інструкцією в ході її зачитування експериментатором. В процесі читання інструкції експериментатор робить паузу після знайомства з прикладом, щоб переконатися у тому, що респонденти правильно його зрозуміли. Після закінчення інструкції відводиться час для відповідей на питання. Після цього експериментатор дає команду “Переверніть сторінку. Почали” і включає секундомір.

За хвилину до закінчення роботи над субтестом респондентів попереджають про це. Після закінчення часу на роботу дається команда “Стоп!”, респонденти відпочивають протягом декількох хвилин і переходять до виконання наступного субтесту.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ завдання	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4
	Варіанти відповіді	Варіанти відповіді	Варіанти відповіді	Варіанти відповіді
1	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
2	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
4	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
5	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
6	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
7	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
8	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
9	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
10	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
11	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
12	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
13	1 2 3	1 2 3 4		1 2 3 4
14	1 2 3	1 2 3 4		1 2 3 4
15		1 2 3 4		
Бали:				
Стандартні значення:				
Композитна оцінка:	//			

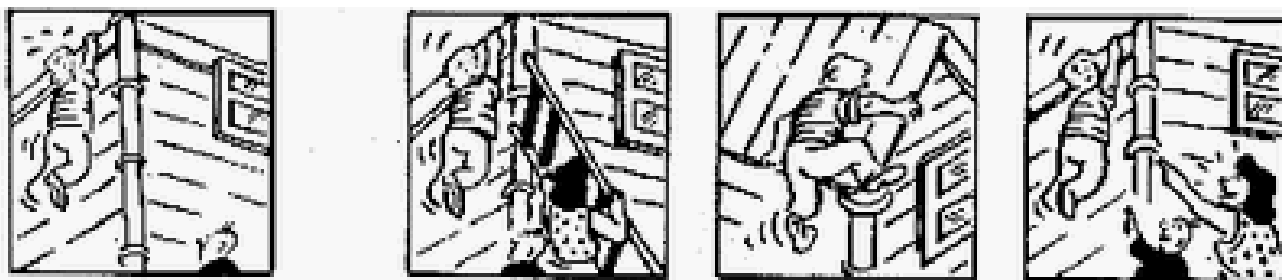
Субтест 1 “Історії із завершенням”

Субтест вимірює фактор пізнання результатів поведінки, тобто здатність передбачати наслідки поведінки персонажів в певній ситуації, передбачити те, що відбудеться далі.

Інструкція: “В цьому субтесті Ви будете працювати з картинками, на яких зображено житейські ситуації, що відбуваються з персонажем Барні. Барні – це лисий чоловік, за професією – офіціант. В ситуаціях також беруть участь дружина, маленький син і друзі Барні, з якими він зустрічається удома або в кафе.

В кожному завданні зліва розташований рисунок, який зображає певну ситуацію. Визначте відчуття і наміри діючих в ній персонажів і оберіть серед трьох рисунків справа той, який показує найправдоподібніший варіант продовження (завершення) даної ситуації.

Розглянемо приклад:



На рисунку зліва Барні, який зачепився за край даху, переляканий і просить допомоги у свого маленького сина. Хлопчик схвилюваний тим, що бачить батька в такому скрутному становищі.

Вибір рисунка №1 є правильною відповіддю в даному випадку, тому в реєстраційному бланку цифра 1 буде обведена кружечком. Рисунок №1 найбільш логічно і правдоподібно продовжує задану ситуацію: дружина і син Барні приставляють до стіни сходи, для того, щоб допомогти йому спуститися.

Вибір рисунків №2 і №3 є менш коректним. Що стосується рисунка №2, то маловірогідно, що, висячи в повітрі в такому переляканому і безпорадному стані, Барні зможе залізти на дах самостійно. Оскільки положення Барні небезпечно, дружина і син навряд чи стали б глузувати з нього, як це зображено на рисунку №3.

Отже, в кожному завданні Ви повинні передбачити, що відбудеться після ситуації, зображеної на рисунку зліва, ґрунтуючись на відчуттях і намірах діючих в ній персонажів.

Не обирайте рисунок для відповіді тільки тому що він показався Вам найзабавнішим продовженням. Пропонуйте найтипівіше і

логічне продовження заданої ситуації. Номер вибраного рисунка (позначений в правому нижньому кутку рисунка) обводиться кружком в реєстраційному бланку. В самих тестових матеріалах ніяких поміток робити не можна.

На виконання субтесту відводиться 6 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

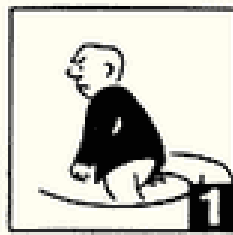
Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 1 “Історії із завершенням” картинки





5



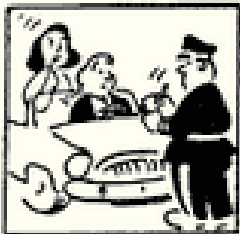
1



2



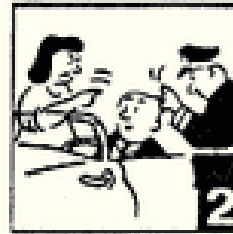
3



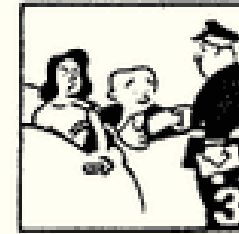
6



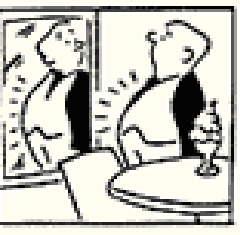
1



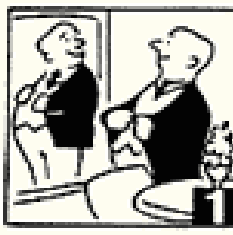
2



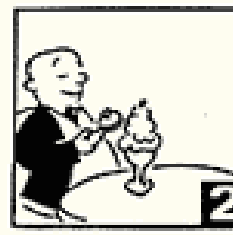
3



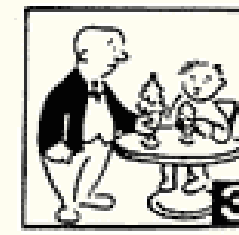
7



1



2



3



8



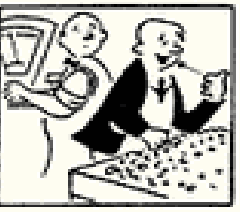
1



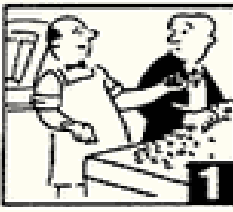
2



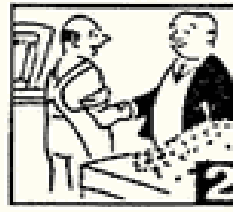
3



9



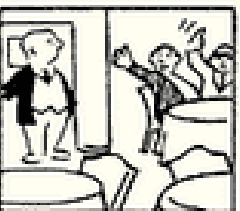
1



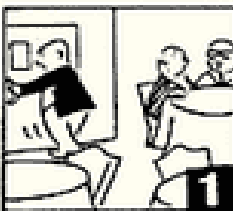
2



3



10



1



2



3



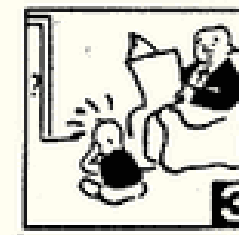
11



1



2



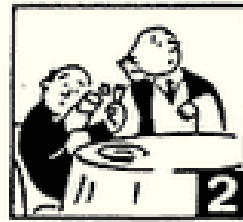
3



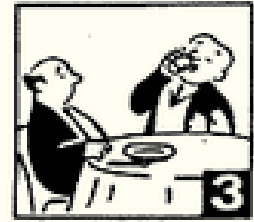
12



1



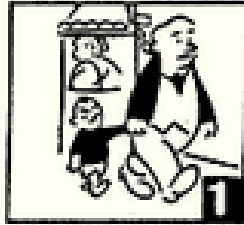
2



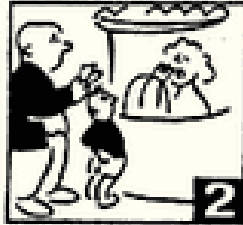
3



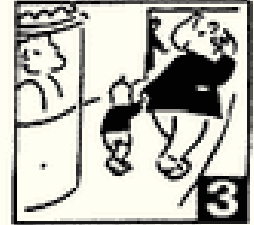
13



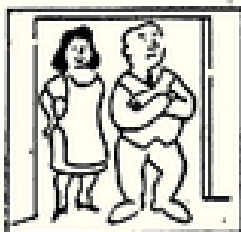
1



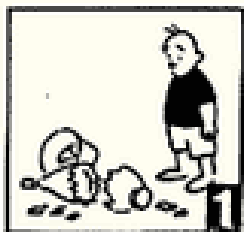
2



3



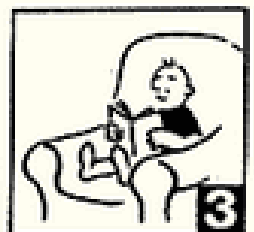
14



1



2



3

Субтест 2 “Групи експресії”

Субтест вимірює фактор пізнання класів поведінки, а саме здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак в різних невербальних реакціях людини.

Інструкція: “В цьому субтесті Ви будете працювати з картинками, на яких зображені пози, жести, міміка, тобто виразні рухи, що відображають стан людини.

Для пояснення суті завдання розглянемо приклад:



В даному прикладі три картинки, які розташовані зліва, ілюструють один і той самий стан людини, одні і ті ж самі думки, відчуття, наміри.

Одна з чотирьох картинок справа виражає такий самий стан, такі ж думки, відчуття або наміри. Необхідно знайти цю картинку.

Правильною відповіддю буде рисунок №2, який виражає такий самий стан (напруженості або нервозності), що і рисунки зліва. Тому в реєстраційному бланку цифра 2 буде обведена кружком. Рисунки

№1, 3, 4 не підходять, оскільки відображають інші стани (радісті і благополуччя).

Отже, в кожному завданні субтесту серед чотирьох рисунків справа Ви повинні вибрати той, який підходить до групи з трьох рисунків зліва, оскільки він відображає схожий стан людини. Номер вибраного рисунка обводиться кружком в реєстраційному бланку.

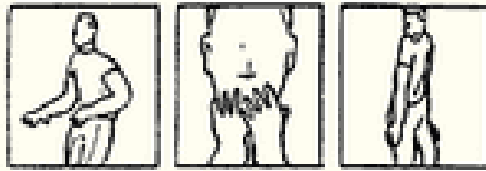
На виконання субтесту відводиться 7 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 2 “Групи експресії” картинки

			1				
				1	2	3	4
			2				
				1	2	3	4
			3				
				1	2	3	4
			4				
				1	2	3	4



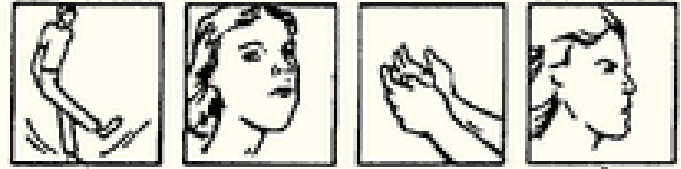
5



1 2 3 4



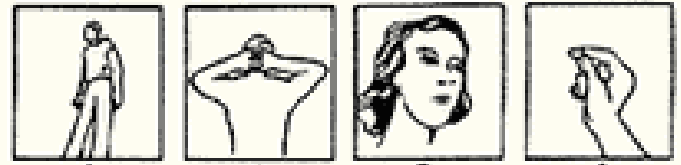
6



1 2 3 4



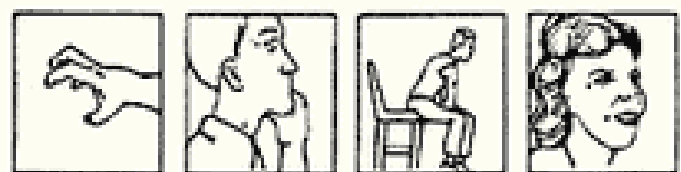
7



1 2 3 4



8



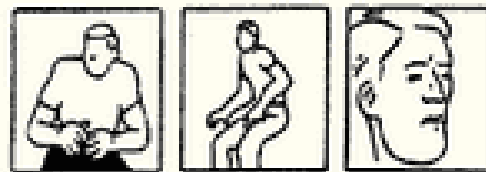
1 2 3 4



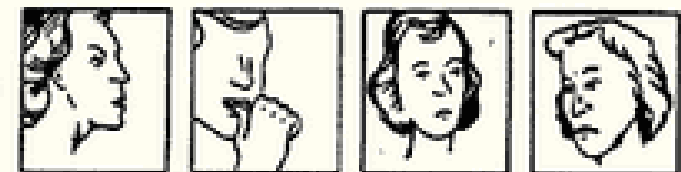
9



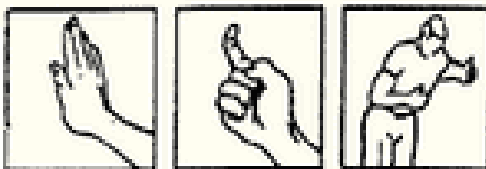
1 2 3 4



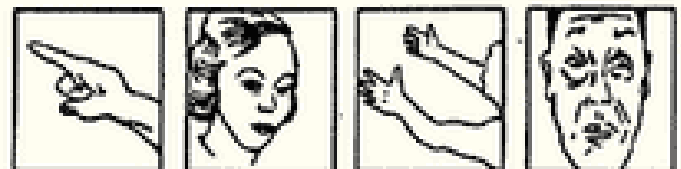
10



1 2 3 4



11



1 2 3 4



Субтест 3 “Вербальна експресія”

Субтест вимірює фактор пізнання трансформацій поведінки, тобто здатність розуміти зміну значення подібних вербальних реакцій людини залежно від контексту ситуації, що їх викликала.

Інструкція: “В кожному завданні цього субтесту зліва написана фраза, яку одна людина говорить іншій, а справа перераховано три ситуації спілкування. Причому тільки в одній з них фраза, наведена зліва, набуває іншого значення.

Розглянемо приклад: глуха людина – товаришу: “Повторіть, будь ласка”.

Повідомлення глухої людини до товариша є ввічливим проханням. Ця ж фраза в ситуаціях №2, 3 матиме таке ж значення. Лише в ситуації №1 у вустах ображеної людини вона набуде зовсім іншого значення. Тому в реєстраційному бланку цифра 1 буде обведена кружком.

Отже, в кожному завданні необхідно обрати ту ситуацію спілкування, в якій задана зліва фраза набуває іншого значення і пов’язана з іншим наміром, ніж у двох інших ситуаціях.

На виконання субтесту відводиться 5 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко

визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 3 “Вербальна експресія” фрази

- | | |
|--|---|
| 1. Людина – своєму товаришу:
“Ви неперевершені”. | 1. Задоволений службовець –
своєму начальнику.
2. Вдячний учень – своєму
викладачу.
3. Незадоволена людина – своєму
знайомому. |
| 2. Продавець – покупцю: “Ви
отримаєте, що треба”. | 1. Всміхнений викладач –
студенту.
2. Лікар – пацієнту.
3. Розсерджений міліціонер –
п’яниці, що канючить. |
| 3. Суддя – переможцю:
“Поздоровляю”. | 1. Батько – переможцю.
2. Друг – переможцю.
3. Той, хто програв – переможцю. |
| 4. Гордий батько – другові:
“Подивися на неї”. | 1. Ревнива дівчина – другові.
2. Обрадуваний хлопчик – другові.
3. Захоплена дівчина – другові. |
| 5. Людина – своєму другові: “Що
ти робиш?”. | 1. Розсерджена мати – дитині.
2. Заінтригований перехожий –
дитині, що грається.
3. Вчитель – зразковому учню. |
| 6. Лікар – хворій дитині:
“Прийми це”. | 1. Мати – сину.
2. Боець – супротивнику.
3. Навантажена дружина –
чоловікові. |
| 7. Офіціантка – клієнту: “Чим я
можу Вам допомогти?”. | 1. Психіатр – пацієнту.
2. Перехожий – потерпілому в
аварії.
3. Гід – туристу. |
| 8. Викладач – студенту: “Ти
можеш зробити це краще”. | 1. Дружина – чоловікові.
2. Мати – дитині.
3. Тренер – спортсмену. |

9. Батько – сину: “Ти мені подобаєшся”.

1. Брат – сестрі.
2. Молода людина – подрузі.
3. Племінник – тітці.

10. Начальник – робітнику: “Це добре”.

1. Прихильник – артисту.
2. Викладач – студенту.
3. Розгнівана дитина – побитому їм супернику.

11. Мати – дитині, що біжить: “Тихіше!”.

1. Розсерджений батько – сину, що кричить.
2. Пасажир – водію.
3. Перехожий – необережній дитині.

12. Страховий агент – клієнту: “Розпишіться тут, будь ласка”.

1. Адміністратор готелю – клієнту.
2. Колекціонер автографів – “зірці”.
3. Касир – вкладнику.

Субтест 4 “Історії з доповненням”

Субтест вимірює чинник пізнання систем поведінки, а саме здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії і значення поведінки людей в цих ситуаціях.

Інструкція: “В цьому субтесті Ви матимете справу з картинками, на яких зображені історії про Фердинанда. У Фердинанда є дружина і маленька дитина. Він працює начальником, тому в історіях також братимуть участь його товариші по службі.

Кожне завдання складається з восьми картинок. Чотири верхні картини відображають певну історію, що відбувається з Фердинандом. Одна з цих картинок завжди пропущена. Вам необхідно вибрати серед чотирьох рисунків нижнього ряду той, який при підстановці на місце порожнього квадрата вгорі доповнюватиме історію з Фердинандом за змістом. Якщо Ви правильно виберете відсутній рисунок, то зміст історії повністю проясниться, відчуття і наміри діючих в ній персонажів стануть зрозумілими.

Розглянемо приклад:



В цій історії відсутній третій рисунок. В кінці історії ми бачимо, що Фердинанд, який мріяв про обід, не одержав його всупереч своїм очікуванням і виходить з будинку роздосадуваний. Дружина Фердинанда розсерджена і вдає, що читає сину книгу. Хлопчик сидить спокійно. Все це пов'язано з тим, що Фердинанд, умиваючись після роботи, залишив на кухні бруд, що і розсердило його дружину. Таким чином, логічним доповненням історії є рисунок №4, тому в реєстраційному бланку цифра 4 буде обведена кружком.

Рисунки №1, 2, 3 не відповідають даній історії за змістом.

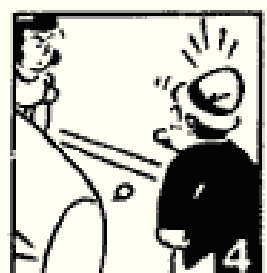
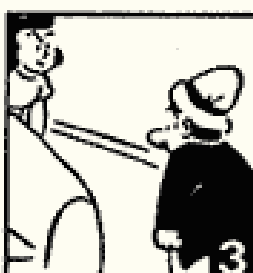
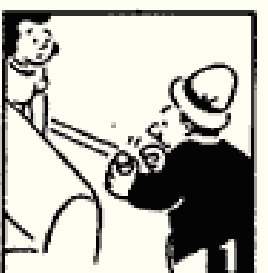
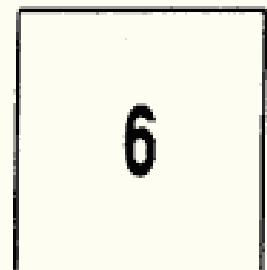
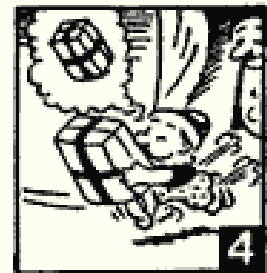
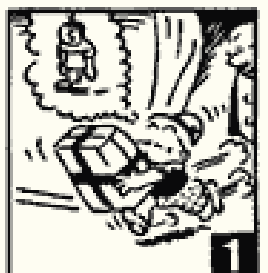
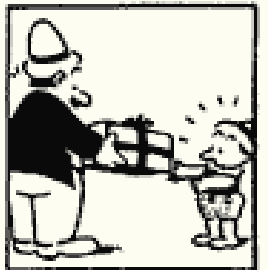
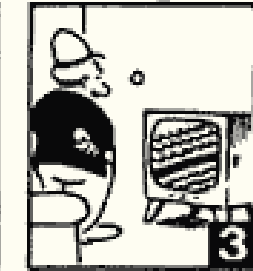
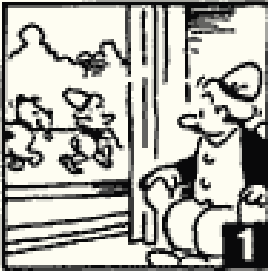
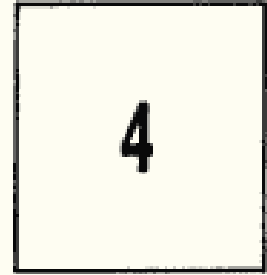
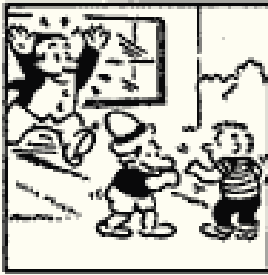
Отже, в кожному завданні необхідно знайти рисунок, який доповнює історію про Фердинанда за змістом. На виконання субтесту відводиться 10 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

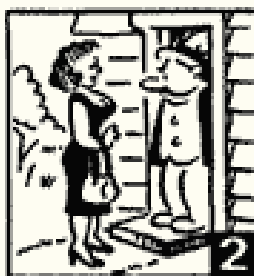
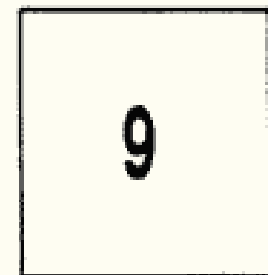
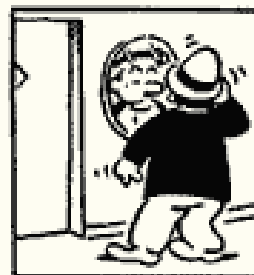
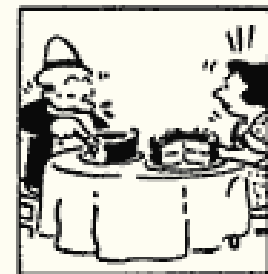
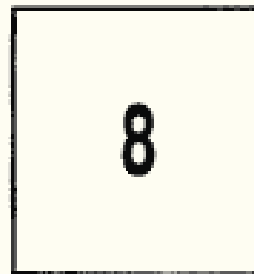
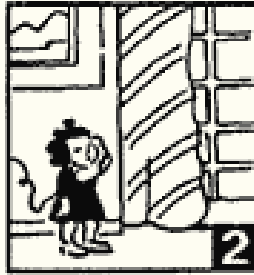
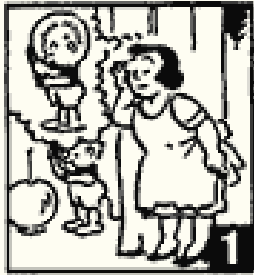
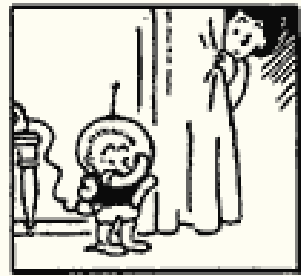
Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 4 “Історії з доповненням” картинки

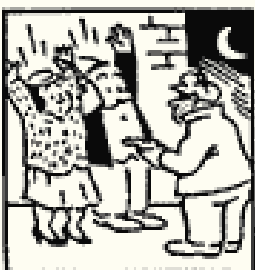
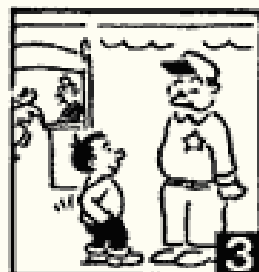




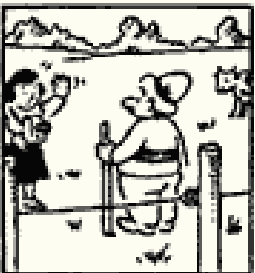
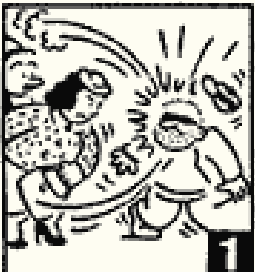




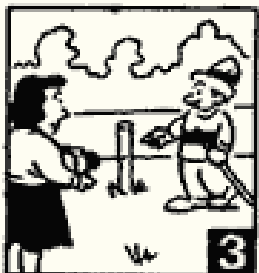
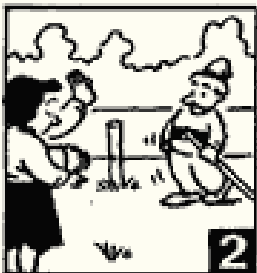
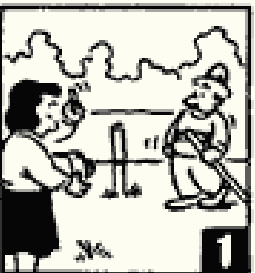
10

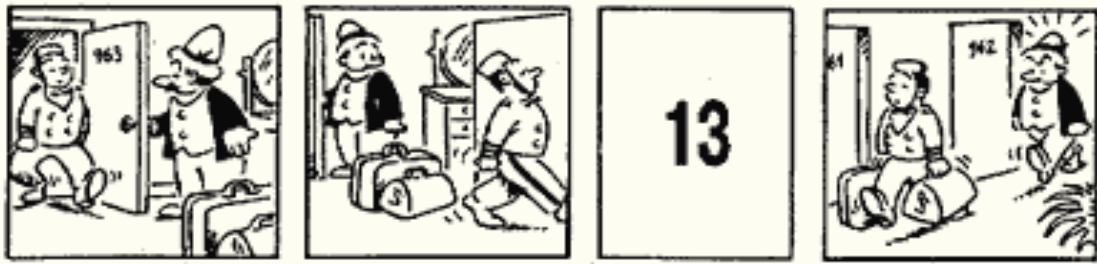


11

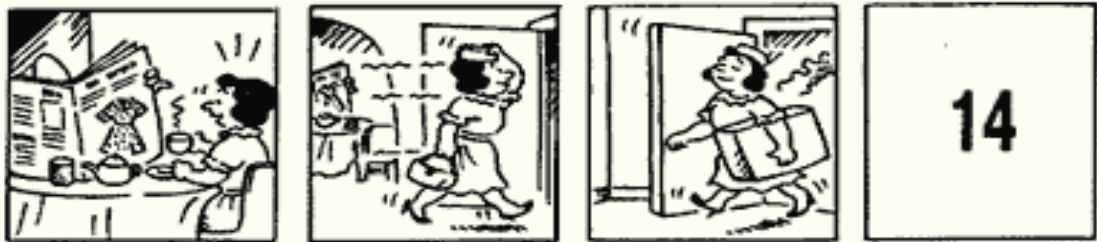


12





13



14



“Ключ”

№	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4
1	2	1	3	4
2	2	4	3	3
3	2	3	3	3
4	3	3	1	2
5	1	2	1	1
6	3	1	2	1
7	3	2	2	4
8	3	2	1	1
9	3	1	2	1
10	3	4	3	2
11	3	1	1	1
12	1	1	2	2
13	1	2		2
14	2	4		1
15		4		

Нормативні таблиці для визначення стандартних значень
(для вікової групи 18-55 років)

Стандартні значення	Субтести				Композитна оцінка
	1	2	3	4	
1	0 – 2	0 – 2	0 – 2	0 – 1	0 – 12
2	3 – 5	3 – 5	3 – 5	2 – 4	13 – 26
3	6 – 9	6 – 9	6 – 9	5 – 8	27 – 37
4	10 – 12	10 – 12	10 – 11	9 – 11	38 – 46
5	13 – 14	13 – 15	12	12 – 14	47 – 55

Обробка результатів

При збігу відповіді з ключем респондент отримує 1 бал за відповідною шкалою. Якщо відповідь з ключем не збігається – бали не нараховується.

Результати підраховуються за кожним субтестом окремо і за результатами всього тесту в цілому. Результати за окремими субтестами відображають рівень розвитку однієї (або декількох) здібностей чинника пізнання поведінки. Результат за результатами тесту в цілому називається композитною оцінкою і відображає загальний рівень розвитку соціального інтелекту.

“Сирі” бали переводяться в стандартні за допомогою нормативних таблиць.

Композитна оцінка є сумою “сирих” балів за кожним субтестом. Отримана сума також переводиться в стандартне значення.

Переклад “сирих” оцінок у стандартну шкалу дає можливість порівнювати ступінь вираженості окремих здібностей до пізнання поведінки (соціальної поведінки) у даного респондента (інтраіндивідуальна діагностика з побудовою профілю соціального інтелекту), а також порівнювати рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки у різних людей (інтеріндивідуальна диференціальна діагностика).

Інтерпретація результатів

Після завершення процедури обробки результатів отримуються стандартні бали за кожним субтестом, що відображають рівень розвитку відповідних здібностей до пізнання поведінки.

При цьому загальне значення стандартних балів можна визначити таким чином:

- 1 бал – низькі здібності до пізнання поведінки;

- 2 бали – здібності до пізнання поведінки нижче середнього (середньослабі);
- 3 бали – середні здібності до пізнання поведінки (середньовибіркова норма);
- 4 бали – здібності до пізнання поведінки вище середнього (середньосильні);
- 5 балів – високі здібності до пізнання поведінки.

При отриманні стандартної оцінки 1 бал за яким-небудь субтестом необхідно перш за все перевірити, чи правильно респондент зрозумів інструкцію.

Субтест 1 “Історії із завершенням”

Особи з високими оцінками за субтестом уміють передбачати наслідки поведінки. Вони здатні передбачати подальші вчинки людей на основі аналізу реальних ситуацій спілкування (сімейного, ділового, дружнього), передбачати події, ґрунтуючись на розумінні відчуттів, думок, намірів учасників комунікації. Їх прогнози можуть виявитися помилковими, якщо вони матимуть справу з людьми, які поведуться найнесподіванішим, нетиповим чином. Такі люди уміють чітко вибудовувати стратегію власної поведінки для досягнення поставленої мети. Успішне виконання субтесту передбачає уміння орієнтуватися в невербальних реакціях учасників взаємодії і знання нормо-ролевих моделей і правил, регулюючих поведінку людей.

Особи з низькими оцінками за субтестом погано розуміють зв'язок між поведінкою і його наслідками. Такі люди можуть часто робити помилки (у тому числі і протиправні дії), потрапляти в конфліктні, а можливо, і в небезпечні ситуації, тому що неправильно уявляють собі результати своїх дій або вчинків інших. Вони погано орієнтуються в загальноприйнятих нормах і правилах поведінки.

Успішність виконання даного субтесту позитивно корелює з наступними психологічними особливостями:

- здатністю повно і точно описувати особистість незнайомої людини за фотографією;
- здібністю до розшифровки невербальних повідомлень;
- диференційованістю Я-концепції, насиченістю Я-образа розумінням інтелектуальних, вольових характеристик, а також описом особливостей духовної організації особистості.

Субтест 2 “Групи експресії”

Особи з високими оцінками за субтестом здатні правильно оцінювати стани, відчуття, наміри людей за їх невербальними проявами, мімікою, позами, жестами. Такі люди, швидше за все, надають велике значення невербальному спілкуванню, звертають багато уваги на невербальні реакції учасників комунікації. Чутливість до невербальної експресії істотно підсилює здібність розуміти інших. Здібність читати невербальні сигнали іншої людини, усвідомлювати їх і порівнювати з вербальними лежить в основі інтуїції.

Особи з низькими оцінками за субтестом погано володіють мовою рухів тіла, поглядів і жестів, яка раніше освоюється в онтогенезі і викликає більше довіри, ніж вербальна мова. У спілкуванні такі люди більшою мірою орієнтуються на вербальний зміст повідомлень. Вони можуть помилятися в розумінні значення слів співбесідника тому що не враховують (або неправильно враховують) супроводжуючі їх невербальні реакції.

Успішність виконання субтесту позитивно корелює:

- з точністю, повнотою, нестереотипністю і пластичністю при описанні особистості незнайомої людини за фотографією;
- з чутливістю до емоційних станів інших в ситуаціях ділового спілкування;
- з різноманітністю експресивного репертуару в спілкуванні;
- з відвертістю і проявом дружелюбності в спілкуванні;
- з емоційною стабільністю;
- з сенситивністю до зворотного зв'язку в спілкуванні, сприйнятливості до критики, сумлінністю;
- з високою самооцінкою і ступенем прийняття себе;
- з насиченістю Я-образа описом вольових характеристик особистості, активності, стеничності;
- з глибиною рефлексії;
- з точністю розуміння того, яким чином власний емоційний стан людини сприймається його партнерами по спілкуванню, що є показником конгруентності комунікативної поведінки, передумовою успішної самопрезентації;
- з емпатією, з невербальною чутливістю.

Субтест 3 “Вербальна експресія”

Особи з високими оцінками за субтестом мають високу чутливість до характеру і відтінків людських взаєностосунків, що

допомагає їм швидко і правильно розуміти те, що люди говорять один одному (мовну експресію) в контексті певної ситуації, конкретних взаємостосунків. Такі люди здатні знаходити відповідний тон спілкування з різними співбесідниками в різних ситуаціях і мають великий репертуар ролевої поведінки (тобто вони проявляють ролеву пластичність).

Особи з *низькими оцінками* за субтестом погано розпізнають різні значення, які можуть приймати одні і ті ж вербальні повідомлення залежно від характеру взаємостосунків людей і контексту ситуації спілкування. Такі люди часто “говорять невлад” і помиляються в інтерпретації слів співбесідника.

Успішність виконання субтесту також позитивно корелює з точністю описання особистості незнайомої людини за фотографією, насиченістю Я-образа описом духовних цінностей і шкалою емпатії.

Субтест 4 “Історії з доповненням”

Особи з *високими оцінками* за субтестом здатні розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій в динаміці. Вони вміють аналізувати складні ситуації взаємодії людей, розуміють логіку їх розвитку, відчують зміну значення ситуації при включенні в комунікацію різних учасників. Шляхом логічних висновків вони можуть добудовувати невідомі, бракуючі ланки в ланцюзі цих взаємодій, передбачати, як людина поведе себе надалі, відшукувати причини певної поведінки. Наприклад, субтест дозволяє прогнозувати успішність побудови слідчим цілісної картини злочину на основі неповних даних. Успішне виконання субтесту припускає здатність адекватно відобразити мету, наміри, потреби учасників комунікації, передбачати наслідки їх поведінки. Окрім цього, потрібне уміння орієнтуватися в невербальних реакціях людини, а також нормах і правилах, регулюючих поведінку в суспільстві.

Особи з *низькими оцінками* за субтестом зазнають труднощів в аналізі ситуацій міжособистісної взаємодії і, як наслідок, погано адаптуються до різного роду взаємостосунків між людьми (сімейними, діловими, дружніми й іншими).

Субтест являється найбільш комплексним і інформативним за загальною факторною вагою в структурі соціального інтелекту.

Успішність виконання субтесту позитивно корелює з точністю, повнотою, диференційованістю і гнучкістю описання незнайомої людини за фотографією, з диференційованістю Я-концепції,

глибиною рефлексії, з прийняттям себе, відчуттям власної гідності, з інтересом до соціальних проблем, суспільною активністю, з екзаменаційною успішністю.

Інтерпретація композитної оцінки соціального інтелекту

Загальний рівень розвитку соціального інтелекту (інтегрального чинника пізнання поведінки) визначається на основі композитної оцінки. Значення композитної оцінки, вираженої в стандартних балах, можна визначити таким чином:

- 1 бал – низький соціальний інтелект;
- 2 бали – соціальний інтелект нижче середнього (середньослабий);
- 3 бали – середній соціальний інтелект (середньовибіркова норма);
- 4 бали – соціальний інтелект вище середнього (середньосильний);
- 5 балів – високий соціальний інтелект.

Соціальний інтелект є системою інтелектуальних здібностей, що визначають адекватність розуміння поведінки людей. На думку авторів методики, здібності, що відображаються на рівні композитної оцінки, ймовірно, перекривають собою традиційні розуміння соціальної чутливості, емпатії, сприйняття іншого і те, що можна назвати соціальною інтуїцією. Виконуючи регулюючу функцію в міжособистісному спілкуванні, соціальний інтелект забезпечує соціальну адаптацію особистості, “гладкість у відносинах з людьми”.

Особи з високим соціальним інтелектом здатні взяти для себе максимум інформації про поведінку людей, розуміти мову невербального спілкування, виказувати швидкі і точні думки про людей, успішно прогнозувати їх реакції в заданих обставинах, проявляти далекоглядність у відносинах з іншими, що сприяє їх успішній соціальній адаптації.

Особи з високим соціальним інтелектом, як правило, бувають успішними комунікаторами. Їм властива контактність, відвертість, тактовність, доброзичливість і щирість, тенденція до психологічної близькості в спілкуванні.

Високий соціальний інтелект пов’язаний з інтересом до соціальних проблем, наявністю потреби впливати на інших і часто поєднується з розвинутими організаторськими здібностями. Люди з розвинутим соціальним інтелектом зазвичай мають виражений інтерес до пізнання себе і розвинуту здібність до рефлексії.

Рівень розвитку соціального інтелекту більшою мірою визначає успішність адаптації під час вступу на роботу, ніж рівень розвитку загального інтелекту. Люди з високим соціальним інтелектом зазвичай легко уживаються в колективі, сприяють підтриманню оптимального психологічного клімату, виявляють більше інтересу, кмітливості і винахідливості в роботі.

Особи з *низьким соціальним інтелектом* можуть мати труднощі в розумінні і прогнозуванні поведінки людей, що ускладнює взаєностосунки і знижує можливості соціальної адаптації.

Низький рівень соціального інтелекту може певною мірою компенсуватися іншими психологічними характеристиками (наприклад, розвиненою емпатією, деякими рисами характеру, стилем спілкування, комунікативними навиками), а також може бути скоректований в ході активного соціально-психологічного навчання.

Методика “Диагностика социального интеллекта Дж. Гилфорда”

Методика состоит из четырех субтестов, из них три составлены на невербальном стимульном материале и один – на вербальном. Субтесты позволяют диагностировать четыре способности в структуре социального интеллекта: познание классов, систем, преобразований и результатов поведения. Два субтеста имеют в своей факторной структуре также второстепенный вес, касающийся способности понимать элементы и отношения поведения.

Каждый субтест содержит от 12 до 15 заданий. Время проведения субтестов ограничено.

В зависимости от целей исследования методика допускает как проведение полной батареи, так и использование отдельных субтестов. Возможны индивидуальный и групповой варианты тестирования. При использовании полного варианта методики субтесты предъявляются в порядке их нумерации.

Время, отведенное на каждый субтест, ограничено и составляет:

6 минут (1 субтест – “Истории с завершением”);

7 минут (2 субтест – “Группы экспрессии”);

5 минут (3 субтест – “Вербальная экспрессия”);

10 минут (4 субтест – “Истории с дополнениями”).

Общее время тестирования, включая инструкцию, составляет 30-35 минут.

Правила тестирования

1. Раздавать тестовые материалы только в момент проведения данного субтеста.

2. Убеждаться каждый раз, что респонденты правильно поняли инструкцию к субтестам.

3. Добиваться от респондентов усвоения описанных в инструкциях сведений о Барни и Фердинанде – действующих лицах первого и последнего субтестов.

4. Ориентировать респондентов на выбор ответов, отражающих наиболее типичное поведение персонажей в данной ситуации, исключая оригинальные и юмористические трактовки.

5. Предупреждать респондентов о том, что в случае исправлений необходимо четко вычеркивать в регистрационном бланке неправильные ответы.

6. В целом не поощряя ответы наугад, следует указать респондентам, что лучше все же давать ответы, даже если они не совсем уверены в их правильности.

7. При возникновении вопросов по ходу тестирования необходимо адресовать респондентов к письменной инструкции, не допуская обсуждения вслух.

8. Точно измерять время и следить за тем, чтобы респонденты не начинали работать раньше времени.

Перед началом тестирования респондентам выдаются регистрационные бланки, в которые они вносят свои паспортные данные и фиксируют варианты ответов. После этого они получают тестовые материалы с первым субтестом и начинают знакомиться с инструкцией по ходу ее зачитывания экспериментатором. В процессе чтения инструкции экспериментатор делает паузу после знакомства с примером, чтобы убедиться, что респонденты правильно его поняли. По окончании инструкции отводится время для ответов на вопросы. После этого экспериментатор дает команду “Переверните страницу. Начали” и включает секундомер.

За минуту до окончания работы над субтестом респондентов предупреждают об этом. По истечении времени работы дается команда “Стоп!”, респонденты отдыхают в течение нескольких минут и переходят к выполнению следующего субтеста.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

№ задания	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4
	Варианты ответа	Варианты ответа	Варианты ответа	Варианты ответа
1	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
2	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
4	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
5	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
6	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
7	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
8	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
9	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
10	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
11	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
12	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
13	1 2 3	1 2 3 4		1 2 3 4
14	1 2 3	1 2 3 4		1 2 3 4
15		1 2 3 4		
Баллы:				
Стандартные значения:				
Композитная оценка:	//			

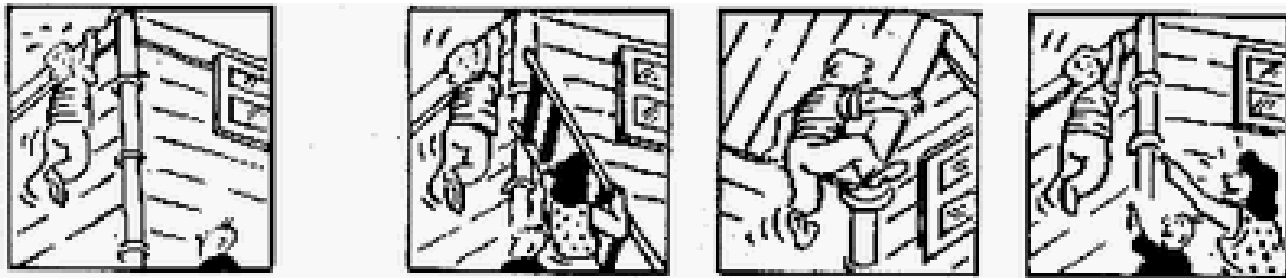
Субтест 1 “Истории с завершением”

Субтест измеряет фактор познания результатов поведения, то есть способность предвидеть последствия поведения персонажей в определенной ситуации, предсказать то, что произойдет в дальнейшем.

Инструкция: “В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены житейские ситуации, происходящие с персонажем Барни. Барни – это лысый мужчина, по профессии – официант. В ситуациях также принимают участие жена, маленький сын и друзья Барни, с которыми он встречается дома или в кафе.

В каждом задании слева расположен рисунок, изображающий определенную ситуацию. Определите чувства и намерения действующих в ней персонажей и выберите среди трех рисунков справа тот, который показывает наиболее правдоподобный вариант продолжения (завершения) данной ситуации.

Рассмотрим пример:



На рисунке слева Барни, зацепившийся за край крыши, он испуган и просит помощи у своего маленького сына. Мальчик взволнован тем, что видит отца в таком трудном положении.

Выбор рисунка №1 является правильным ответом в данном случае. Поэтому в регистрационном бланке цифра 1 будет обведена кружочком. Рисунок №1 наиболее логично и правдоподобно продолжает заданную ситуацию: жена и сын Барни приставляют к стене лестницу, для того чтобы помочь ему спуститься.

Выбор рисунков №2 и №3 является менее корректным. Что касается рисунка №2, то маловероятно, что, вися в воздухе в таком испуганном и беспомощном состоянии, Барни сможет залезть на крышу самостоятельно. Поскольку положение Барни опасно, жена и сын вряд ли стали бы насмехаться над ним, как это изображено на рисунке №3.

Итак, в каждом задании Вы должны предсказать, что произойдет после ситуации, изображенной на левом рисунке, основываясь на чувствах и намерениях действующих в ней персонажей.

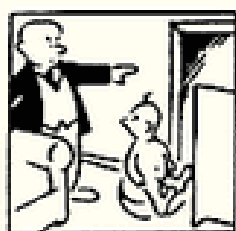
Не выбирайте рисунок для ответа только потому, что он показался Вам наиболее забавным продолжением. Предлагайте наиболее типичное и логичное продолжение заданной ситуации. Номер выбранного рисунка (обозначенный в правом нижнем углу рисунка) обводится кружочком в регистрационном бланке. В самих тестовых материалах никаких пометок делать нельзя.

На выполнение субтеста отводится 6 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

Не переворачивайте страницу, пока не получите команду “НАЧАЛИ!”

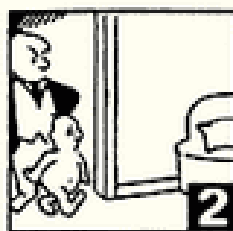
Субтест 1 “Истории с завершением” картинки



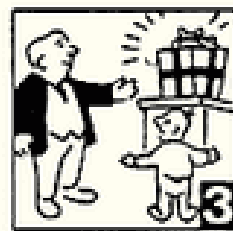
1



1



2



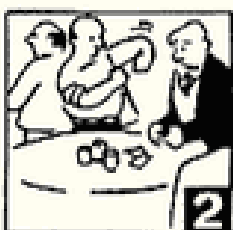
3



2



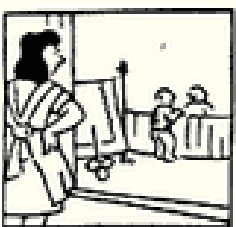
1



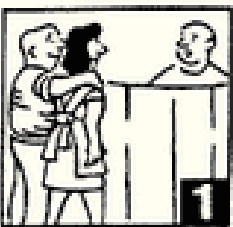
2



3



3



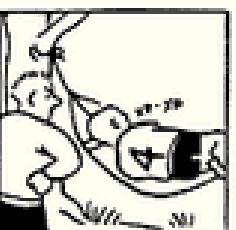
1



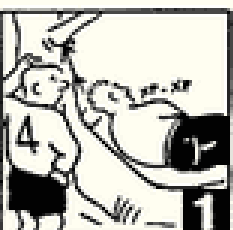
2



3



4



1



2



3



5



1



2



3



6



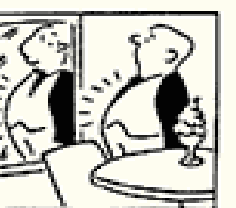
1



2



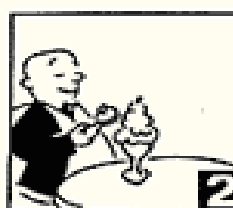
3



7



1



2



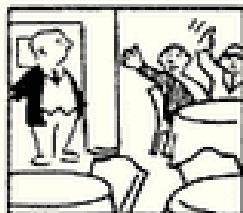
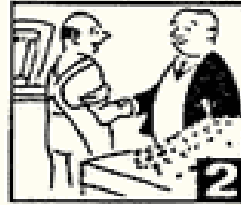
3



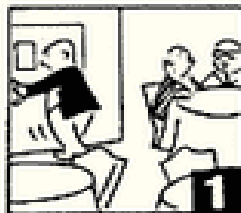
8



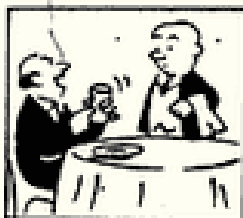
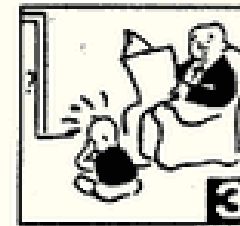
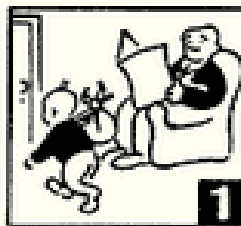
9



10



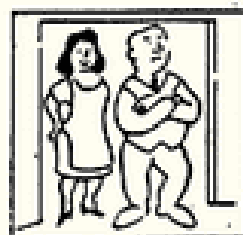
11



12



13



14



Субтест 2 “Группы экспрессии”

Субтест измеряет фактор познания классов поведения, а именно способность к логическому обобщению, выделению общих существенных признаков в различных невербальных реакциях человека.

Инструкция: “В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены позы, жесты, мимика, то есть выразительные движения, отражающие состояние человека.

Для объяснения сути задания рассмотрим пример:



В этом примере три картинки, расположенные слева, иллюстрируют одно и то же состояние человека, одни и те же мысли, чувства, намерения.

Одна из четырех картинок справа выражает такое же состояние, такие же мысли, чувства или намерения. Необходимо найти эту картинку.

Правильным ответом будет рисунок №2, выражающий такое же состояние (напряжения или нервозности), что и рисунки слева. Поэтому в регистрационном бланке цифра 2 будет обведена кружком. Рисунки №1, 3, 4 не подходят, так как отражают другие состояния (радости и благополучия).

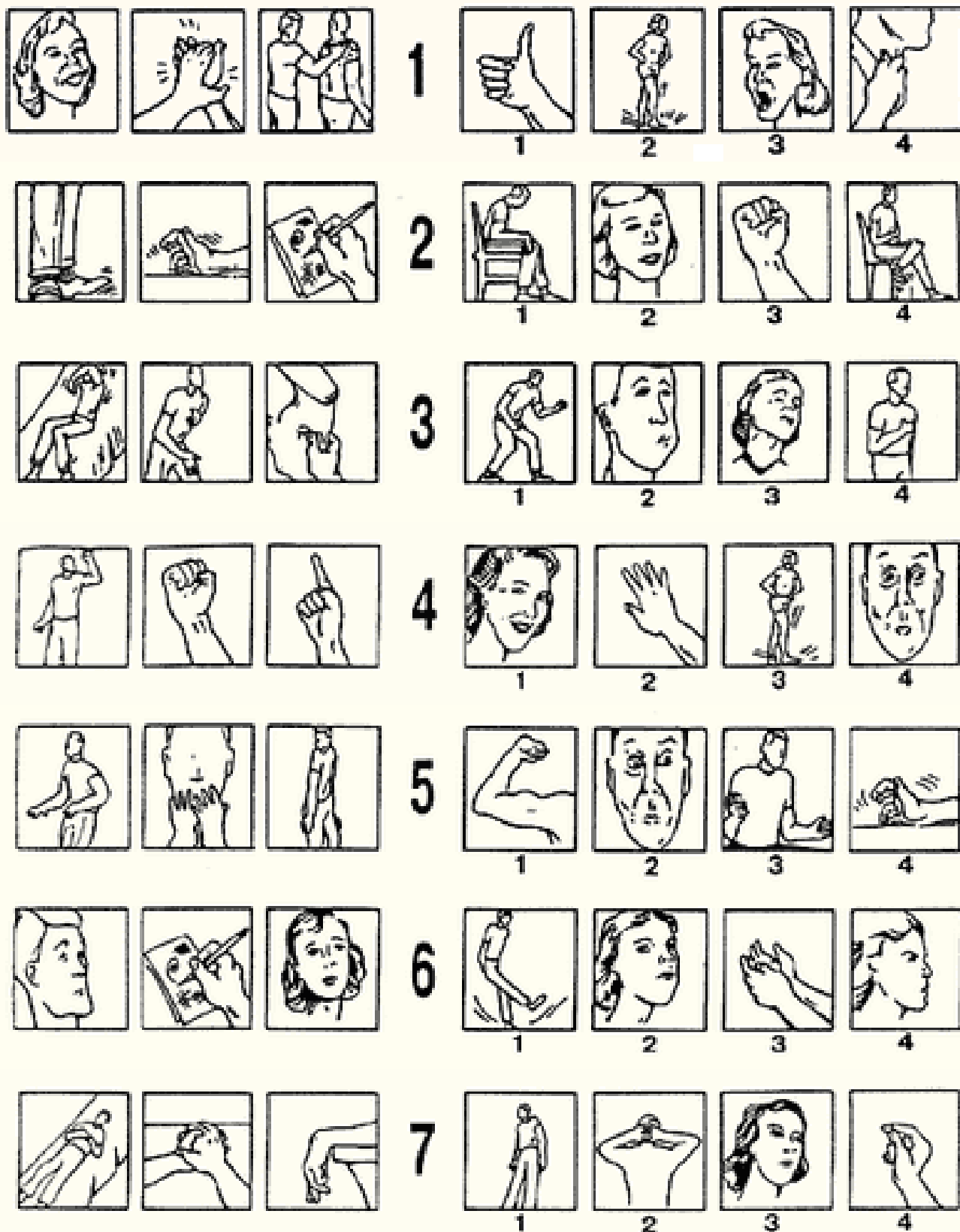
Итак, в каждом задании субтеста среди четырех рисунков справа Вы должны выбрать тот, который подходит к группе из трех рисунков слева, потому что отражает сходное состояние человека. Номер выбранного рисунка обводится кружком в регистрационном бланке.

На выполнение субтеста отводится 7 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях дайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

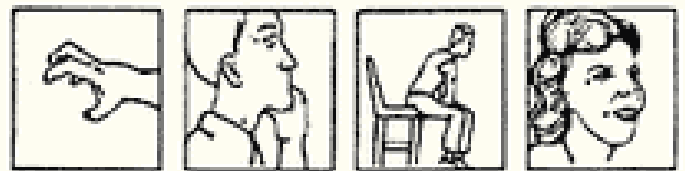
Не переворачивайте страницу, пока не получите команду “НАЧАЛИ!”

Субтест 2 "Группы экспрессии" картинки





8



1

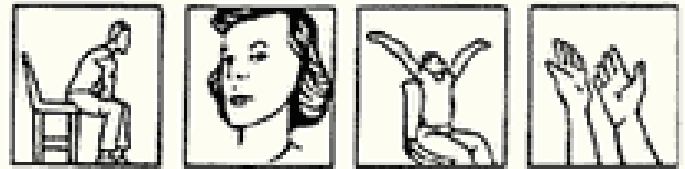
2

3

4



9

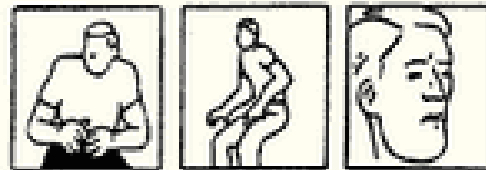


1

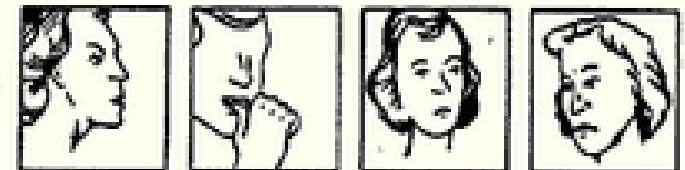
2

3

4



10

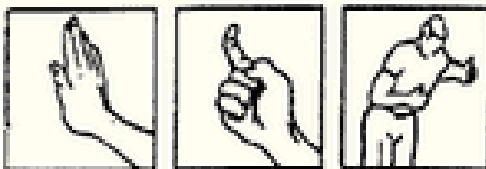


1

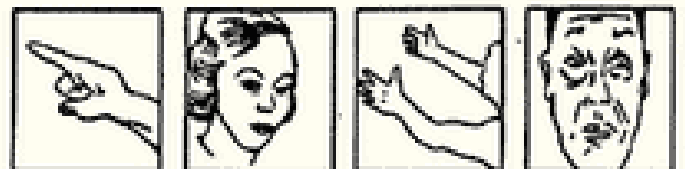
2

3

4



11



1

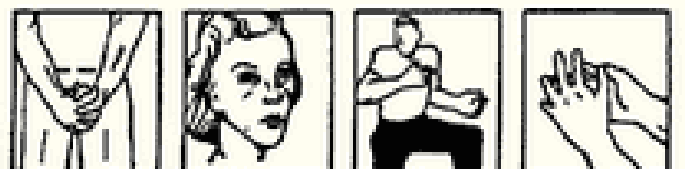
2

3

4



12

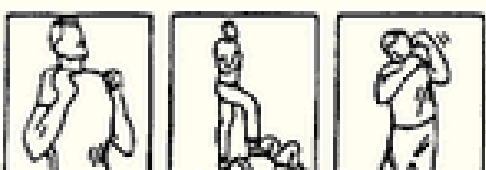


1

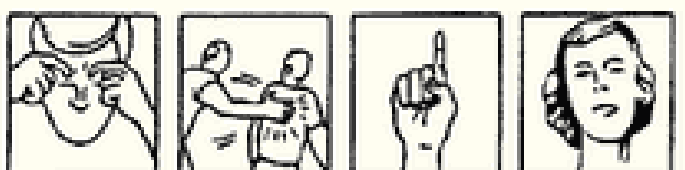
2

3

4



13



1

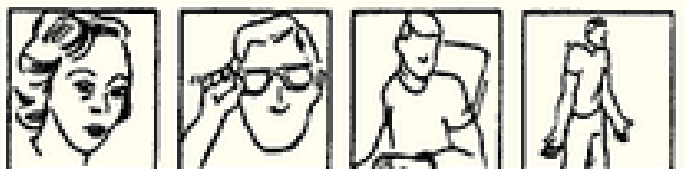
2

3

4



14



1

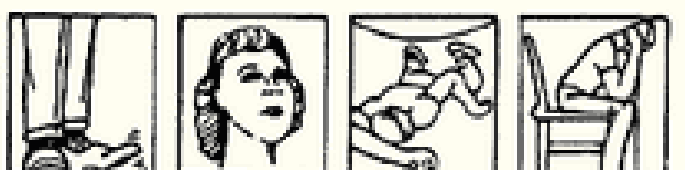
2

3

4



15



1

2

3

4

Субтест 3 “Вербальная экспрессия”

Субтест измеряет фактор познания преобразований поведения, то есть способность понимать изменение значения сходных вербальных реакций человека в зависимости от контекста вызвавшей их ситуации.

Инструкция: “В каждом задании этого субтеста слева написана фраза, которую один человек говорит другому, а справа перечислены три ситуации общения. Причем только в одной из них фраза, приведенная слева, приобретет другой смысл.

Рассмотрим пример: глуховатый человек – товарищу: “Повторите, пожалуйста”.

Сообщение глуховатого человека к товарищу представляет собой вежливую просьбу. Эта же фраза в ситуациях №2, 3 будет иметь такое же значение. И только в ситуации №1 в устах оскорбленного человека она приобретет совсем другой смысл. Поэтому в регистрационном бланке цифра 1 будет обведена кружком.

Итак, в каждом задании необходимо выбрать ту ситуацию общения, в которой заданная слева фраза приобретет другое значение, будет связана с другим намерением, нежели в двух других ситуациях.

На выполнение субтеста отводится 5 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях дайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

Не переворачивайте страницу, пока не получите команду “НАЧАЛИ!”

Субтест 3 “Вербальная экспрессия” фразы

- | | |
|---|---|
| 1. Человек – своему товарищу: “Вы великолепны”. | 1. Довольный служащий – своему начальнику. |
| | 2. Благодарный ученик – своему преподавателю. |
| | 3. Недовольный человек – своему знакомому. |

2. Продавец – покупателю: “Вы получите, что надо”.
3. Судья – победителю: “Поздравляю”.
4. Гордый отец – другу: “Посмотри на нее”.
5. Человек – своему другу: “Что ты делаешь?”.
6. Врач – больному ребенку: “Прими-ка это”.
7. Официантка – клиенту: “Чем я могу Вам помочь?”.
8. Преподаватель – студенту: “Ты можешь сделать это лучше”.
9. Отец – сыну: “Ты мне нравишься”.
10. Начальник – рабочему: “Это хорошо”.
11. Мать – бегущему ребенку: “Тише!”.
1. Улыбающийся преподаватель – студенту.
2. Врач – пациенту.
3. Рассерженный милиционер – канючащему пьянице.
1. Отец – победителю.
2. Друг – победителю.
3. Проигравший – победителю.
1. Ревнивая девушка – другу.
2. Обрадованный мальчик – другу.
3. Восхищенная девушка – другу.
1. Рассерженная мать – ребенку.
2. Заинтригованный прохожий – играющему ребенку.
3. Учитель – примерному ученику.
1. Мать – сыну.
2. Боец – противнику.
3. Нагруженная жена – мужу.
1. Психиатр – пациенту.
2. Прохожий – пострадавшему в аварии.
3. Гид – туристу.
1. Жена – мужу.
2. Мать – ребенку.
3. Тренер – спортсмену.
1. Брат – сестре.
2. Молодой человек – подруге.
3. Племянник – тетке.
1. Поклонник – артисту.
2. Преподаватель – студенту.
3. Разгневанный ребенок – побитому им сопернику.
1. Рассерженный отец – кричащему сыну.
2. Пассажир – водителю.
3. Прохожий – неосторожному ребенку.

12. Страховой агент – клиенту: “Распишитесь здесь, пожалуйста”.
1. Администратор гостиницы – клиенту.
 2. Коллекционер автографов – “звезде”.
 3. Кассир – вкладчику.

Субтест 4 “Истории с дополнением”

Субтест измеряет фактор познания систем поведения, а именно способность понимать логику развития ситуаций взаимодействия и значение поведения людей в этих ситуациях.

Инструкция: “В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены истории про Фердинанда. У Фердинанда есть жена и маленький ребенок. Он работает начальником, поэтому в историях будут также принимать участие его сослуживцы.

Каждое задание состоит из восьми картинок. Четыре верхние картинки отражают определенную историю, происходящую с Фердинандом. Одна из этих картинок всегда пропущена. Вам необходимо выбрать среди четырех рисунков нижнего ряда тот, который при подстановке на место пустого квадрата вверху будет дополнять историю с Фердинандом по смыслу. Если Вы правильно выберете отсутствующий рисунок, то смысл истории полностью прояснится, чувства и намерения действующих в ней персонажей станут понятными.

Рассмотрим пример:



В этой истории отсутствует третий рисунок. В конце истории мы видим, что Фердинанд, мечтавший об обеде, не получает его вопреки своим ожиданиям и выходит из дома раздосадованный. Жена Фердинанда рассержена и делает вид, что читает сыну книгу. Мальчик сидит спокойно. Все это связано с тем, что Фердинанд, умываясь после работы, оставил на кухне грязь, что и разозлило его жену. Таким образом, логичным дополнением истории является рисунок №4. Поэтому в регистрационном бланке цифра 4 будет обведена кружком.

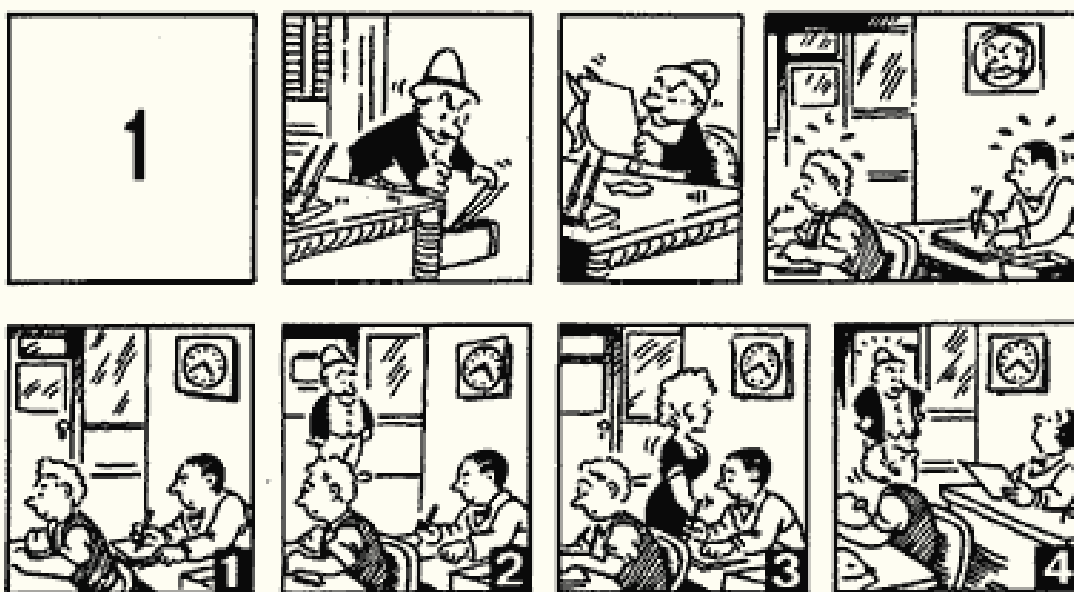
Рисунки №1, 2, 3 не соответствуют данной истории по смыслу.

Итак, в каждом задании необходимо найти рисунок, дополняющий историю про Фердинанда по смыслу. На выполнение субтеста отводится 10 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

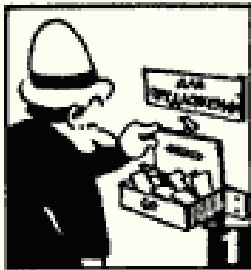
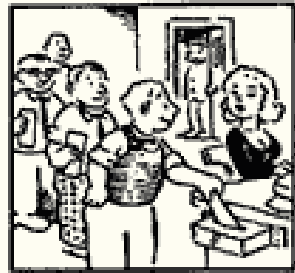
Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

Не переворачивайте страницу, пока не получите команду “НАЧАЛИ!”

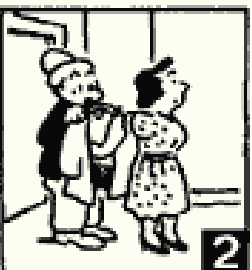
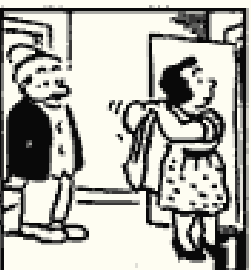
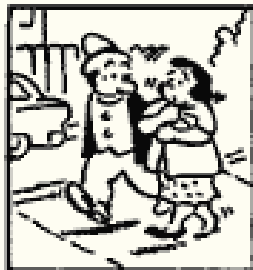
Субтест 4 “Истории с дополнением” картинки



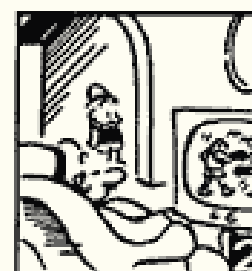
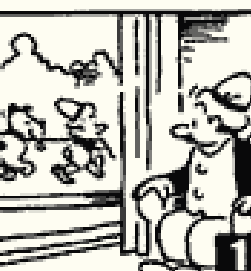
2

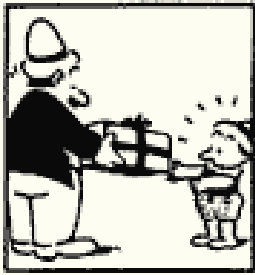


3

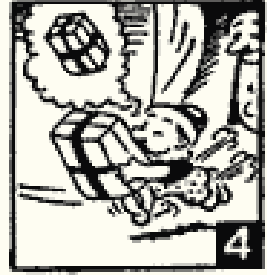
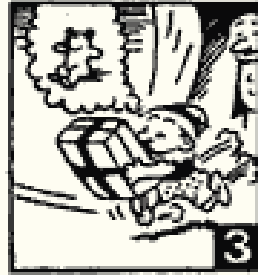
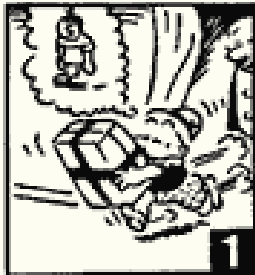
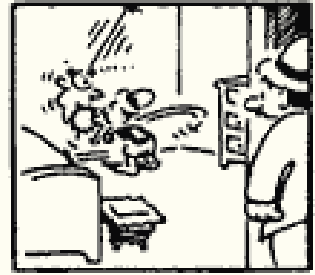


4

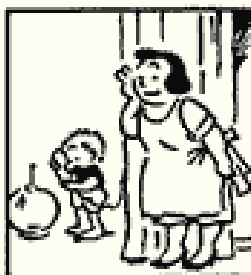
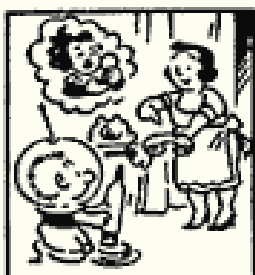
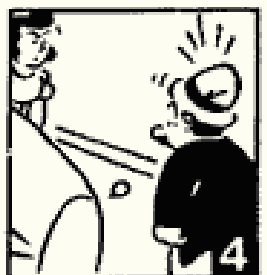
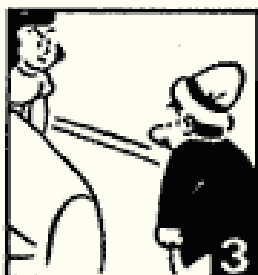
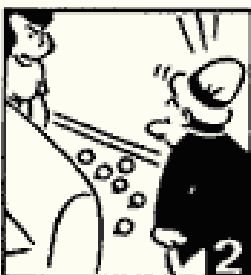




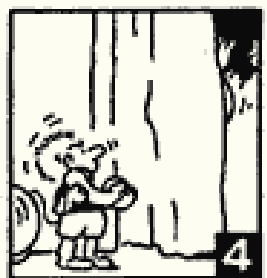
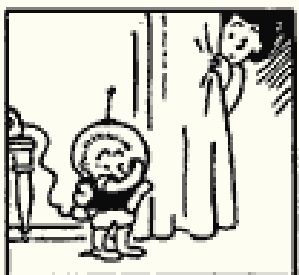
5



6

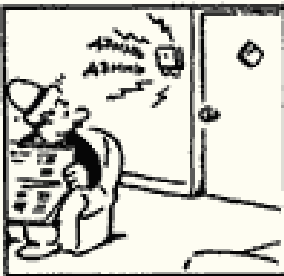
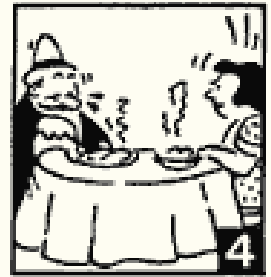


7

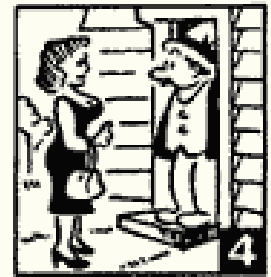
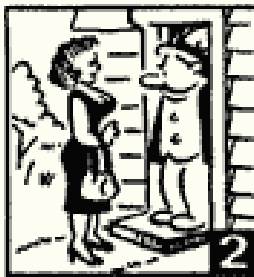




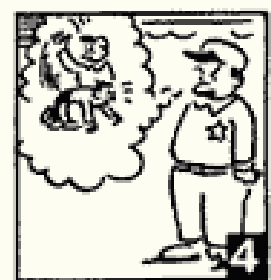
8



9

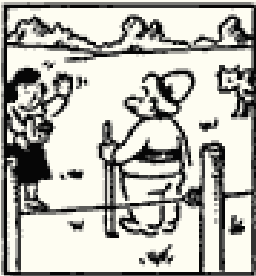
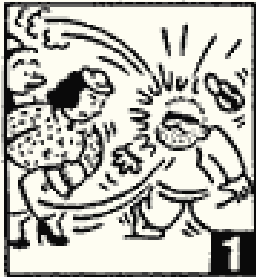


10

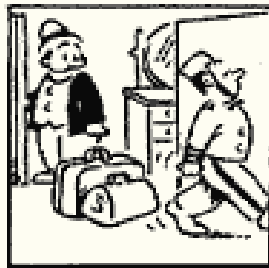
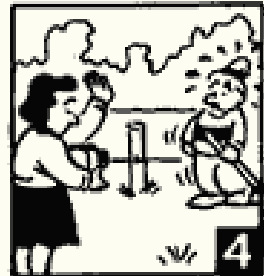
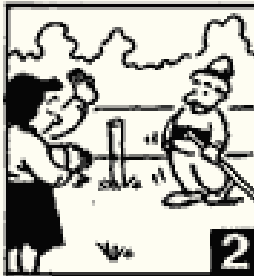
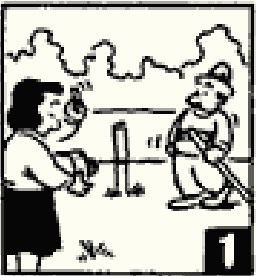




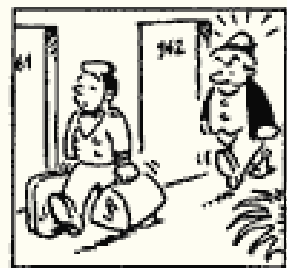
11



12



13





“Ключ”

№	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4
1	2	1	3	4
2	2	4	3	3
3	2	3	3	3
4	3	3	1	2
5	1	2	1	1
6	3	1	2	1
7	3	2	2	4
8	3	2	1	1
9	3	1	2	1
10	3	4	3	2
11	3	1	1	1
12	1	1	2	2
13	1	2		2
14	2	4		1
15		4		

Нормативные таблицы для определения стандартных значений
(для возрастной группы 18-55 лет)

Стандартные значения	Субтесты				Композитная оценка
	1	2	3	4	
1	0 – 2	0 – 2	0 – 2	0 – 1	0 – 12
2	3 – 5	3 – 5	3 – 5	2 – 4	13 – 26
3	6 – 9	6 – 9	6 – 9	5 – 8	27 – 37
4	10 – 12	10 – 12	10 – 11	9 – 11	38 – 46
5	13 – 14	13 – 15	12	12 – 14	47 – 55

Обработка результатов

При совпадении ответа с ключом респондент получает 1 балл по соответствующей шкале. Если ответ с ключом не совпадает – баллы не начисляются.

Результаты подсчитываются по каждому субтесту в отдельности и по всему тесту в целом. Результаты по отдельным субтестам отражают уровень развития одной (или нескольких) способностей фактора познания поведения. Результат по тесту в целом называется композитной оценкой и отражает общий уровень развития социального интеллекта.

“Сырые” баллы переводятся в стандартные с помощью нормативных таблиц.

Композитная оценка представляет собой сумму “сырых” баллов по каждому субтесту. Полученная сумма тоже переводится в стандартное значение.

Перевод “сырых” оценок в стандартную шкалу дает возможность сравнивать степень выраженности отдельных способностей к познанию поведения (социального поведения) у данного респондента (интраиндивидуальная диагностика с построением профиля социального интеллекта), а также сравнивать уровень развития способностей к познанию поведения у разных людей (интериндивидуальная дифференциальная диагностика).

Интерпретация результатов

После завершения процедуры обработки результатов получают стандартные баллы по каждому субтесту, отражающие уровень развития соответствующих способностей к познанию поведения.

При этом общий смысл стандартных баллов можно определить следующим образом:

- 1 балл – низкие способности к познанию поведения;
- 2 балла – способности к познанию поведения ниже среднего (среднеслабые);
- 3 балла – средние способности к познанию поведения (средневыборочная норма);
- 4 балла – способности к познанию поведения выше среднего (среднесильные);
- 5 баллов – высокие способности к познанию поведения.

При получении стандартной оценки 1 балл по какому-либо субтесту необходимо прежде всего проверить, правильно ли респондент понял инструкцию.

Субтест 1 “Истории с завершением”

Лица с высокими оценками по субтесту умеют предвидеть последствия поведения. Они способны предвосхищать дальнейшие поступки людей на основе анализа реальных ситуаций общения (семейного, делового, дружеского), предсказывать события, основываясь на понимании чувств, мыслей, намерений участников коммуникации. Их прогнозы могут оказаться ошибочными, если они будут иметь дело с людьми, ведущими самым неожиданным, нетипичным образом. Такие люди умеют четко выстраивать стратегию собственного поведения для достижения поставленной цели. Успешное выполнение субтеста предполагает умение ориентироваться в невербальных реакциях участников взаимодействия и знание нормо-ролевых моделей и правил, регулирующих поведение людей.

Лица с низкими оценками по субтесту плохо понимают связь между поведением и его последствиями. Такие люди могут часто совершать ошибки (в том числе и противоправные действия), попадать в конфликтные, а возможно, и в опасные ситуации потому, что неверно представляют себе результаты своих действий или поступков других. Они плохо ориентируются в общепринятых нормах и правилах поведения.

Успешность выполнения данного субтеста положительно коррелирует со следующими психологическими особенностями:

- способностью полно и точно описывать личность незнакомого человека по фотографии;
- способностью к расшифровке невербальных сообщений;
- дифференцированностью Я-концепции, насыщенностью Я-образа пониманием интеллектуальных, волевых характеристик, а также описанием особенностей духовной организации личности.

Субтест 2 “Группы экспрессии”

Лица с высокими оценками по субтесту способны правильно оценивать состояния, чувства, намерения людей по их невербальным проявлениям, мимике, позам, жестам. Такие люди, скорее всего, придают большое значение невербальному общению, обращают много внимания на невербальные реакции участников коммуникации. Чувствительность к невербальной экспрессии существенно усиливает способность понимать других. Способность читать невербальные

сигналы другого человека, осознавать их и сравнивать с вербальными лежит в основе интуиции.

Лица с низкими оценками по субтесту плохо владеют языком телодвижений, взглядов и жестов, который раньше осваивается в онтогенезе и вызывает больше доверия, чем вербальный язык. В общении такие люди в большей степени ориентируются на вербальное содержание сообщений. Они могут ошибаться в понимании смысла слов собеседника потому, что не учитывают (или неправильно учитывают) сопровождающие их невербальные реакции.

Успешность выполнения субтеста положительно коррелирует:

- с точностью, полнотой, нестереотипностью и пластичностью при описании личности незнакомого человека по фотографии;
- с чувствительностью к эмоциональным состояниям других в ситуациях делового общения;
- с разнообразием экспрессивного репертуара в общении;
- с открытостью и проявлением дружелюбия в общении;
- с эмоциональной стабильностью;
- с сенситивностью к обратной связи в общении, восприимчивостью к критике, совестливостью;
- с высокой самооценкой и степенью принятия себя;
- с насыщенностью Я-образа описанием волевых характеристик личности, активности, стеничности;
- с глубиной рефлексии;
- с точностью понимания того, каким образом собственное эмоциональное состояние человека воспринимается его партнерами по общению, что является показателем конгруэнтности коммуникативного поведения, предпосылкой успешной самопрезентации;
- с эмпатией, с невербальной чувствительностью.

Субтест 3 “Вербальная экспрессия”

Лица с высокими оценками по субтесту обладают высокой чувствительностью к характеру и оттенкам человеческих взаимоотношений, что помогает им быстро и правильно понимать то, что люди говорят друг другу (речевую экспрессию) в контексте определенной ситуации, конкретных взаимоотношений. Такие люди способны находить соответствующий тон общения с разными собеседниками в разных ситуациях и имеют большой репертуар ролевого поведения (то есть они проявляют ролевую пластичность).

Лица с низкими оценками по субтесту плохо распознают различные смыслы, которые могут принимать одни и те же вербальные сообщения в зависимости от характера взаимоотношений людей и контекста ситуации общения. Такие люди часто “говорят невпопад” и ошибаются в интерпретации слов собеседника.

Успешность выполнения субтеста также положительно коррелирует с точностью описания личности незнакомого человека по фотографии, насыщенностью Я-образа описанием духовных ценностей и шкалой эмпатии.

Субтест 4 “Истории с дополнением”

Лица с высокими оценками по субтесту способны распознавать структуру межличностных ситуаций в динамике. Они умеют анализировать сложные ситуации взаимодействия людей, понимают логику их развития, чувствуют изменение смысла ситуации при включении в коммуникацию различных участников. Путем логических умозаключений они могут достраивать неизвестные, недостающие звенья в цепи этих взаимодействий, предсказывать, как человек поведет себя в дальнейшем, отыскивать причины определенного поведения. Например, субтест позволяет прогнозировать успешность построения следователем целостной картины преступления на основе неполных данных. Успешное выполнение субтеста предполагает способность адекватно отражать цели, намерения, потребности участников коммуникации, предсказывать последствия их поведения. Кроме этого, требуется умение ориентироваться в невербальных реакциях человека, а также нормах и правилах, регулирующих поведение в обществе.

Лица с низкими оценками по субтесту испытывают трудности в анализе ситуаций межличностного взаимодействия и, как следствие, плохо адаптируются к разного рода взаимоотношениям между людьми (семейным, деловым, дружеским и другим).

Субтест является наиболее комплексным и информативным по общему факторному весу в структуре социального интеллекта.

Успешность выполнения субтеста положительно коррелирует с точностью, полнотой, дифференцированностью и гибкостью описания незнакомого человека по фотографии, с дифференцированностью Я-концепции, глубиной рефлексии, с принятием себя, чувством собственного достоинства, с интересом к социальным проблемам, общественной активностью, с экзаменационной успешностью.

Интерпретация композитной оценки социального интеллекта

Общий уровень развития социального интеллекта (интегрального фактора познания поведения) определяется на основе композитной оценки. Смысл композитной оценки, выраженной в стандартных баллах, можно определить следующим образом:

- 1 балл – низкий социальный интеллект;
- 2 балла – социальный интеллект ниже среднего (среднеслабый);
- 3 балла – средний социальный интеллект (средневыборочная норма);
- 4 балла – социальный интеллект выше среднего (среднесильный);
- 5 баллов – высокий социальный интеллект.

Социальный интеллект представляет собой систему интеллектуальных способностей, определяющих адекватность понимания поведения людей. По мнению авторов методики, способности, отражающиеся на уровне композитной оценки, вероятно, перекрывают собой традиционные понятия социальной чувствительности, эмпатии, восприятия другого и то, что можно назвать социальной интуицией. Выполняя регулирующую функцию в межличностном общении, социальный интеллект обеспечивает социальную адаптацию личности, “гладкость в отношениях с людьми”.

Лица с высоким социальным интеллектом способны извлечь максимум информации о поведении людей, понимать язык невербального общения, высказывать быстрые и точные суждения о людях, успешно прогнозировать их реакции в заданных обстоятельствах, проявлять дальновидность в отношениях с другими, что способствует их успешной социальной адаптации.

Лица с высоким социальным интеллектом, как правило, бывают успешными коммуникаторами. Им свойственны контактность, открытость, тактичность, доброжелательность и сердечность, тенденция к психологической близости в общении.

Высокий социальный интеллект связан с интересом к социальным проблемам, наличием потребности воздействовать на других и часто сочетается с развитыми организаторскими способностями. Люди с развитым социальным интеллектом обычно имеют выраженный интерес к познанию себя и развитую способность к рефлексии.

Уровень развития социального интеллекта в большей степени определяет успешность адаптации при поступлении на работу, чем уровень развития общего интеллекта. Люди с высоким социальным интеллектом обычно легко уживаются в коллективе, способствуют

підтриманню оптимального психологічного клімату, проявляють більше інтереса, смекалки і изобретальності в роботі.

Лица с *низким социальным интеллектом* можуть испытывать трудности в понимании и прогнозировании поведения людей, что усложняет взаимоотношения и снижает возможности социальной адаптации.

Низкий уровень социального интеллекта может в определенной степени компенсироваться другими психологическими характеристиками (например, развитой эмпатией, некоторыми чертами характера, стилем общения, коммуникативными навыками), а также может быть скорректирован в ходе активного социально-психологического обучения.

Методика 1.10. “Визначення рівня емоційного інтелекту” (Н. Холл)

Методика спрямована на виявлення здатності розуміти відносини особистості, які репрезентуються в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень. Вона складається з 30 тверджень і включає 5 шкал:

- емоційна обізнаність;
- управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна неригідність);
- самомотивація (довільне управління своїми емоціями, виключаючи пункт 14);
- емпатія;
- розпізнавання емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших людей).

Інструкція: “Методика складається з ряду тверджень, які відображають різні сторони Вашого життя. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільш підходить:

- 3 – повністю не згоден;
- 2 – в основному не згоден;
- 1 – частково не згоден;
- +1 – частково згоден;
- +2 – в основному згоден;
- +3 – повністю згоден.

Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ з/п	Бал (ступінь згоди)					
	Повністю не згоден	В основному не згоден	Частково не згоден	Частково згоден	В основному згоден	Повністю згоден
	-3	-2	-1	+1	+2	+3
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

Текст опитувальника

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як поступати в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в моєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск із сторони.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх відчуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того, як щось розстроїло мене, я можу легко побороти свої відчуття.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти заспокійливо на інших людей.
13. Я можу примусити себе знову і знову вставати на шляху до перешкоди.
14. Я намагаюсь підходити творчо до життєвих проблем.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних відчуттів і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх істинних відчуттів важливо для підтримки “гарної форми”.
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я добре можу розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні відчуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре уловлюю знаки під час спілкування, які указують на те, в чому інші мають потребу.

24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні відчуття, краще управляють своїм життям.

26. Я здатний покращити настрій іншим людям.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення власних цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

“Ключ”

Шкала “Емоційна обізнаність”: 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала “Управління своїми емоціями”: 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала “Самомотивація”: 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала “Емпатія”: 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала “Розпізнавання емоцій інших людей”: 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Шкали методики Н. Холла

Шкали	Бали
Шкала “Емоційна обізнаність”	
Шкала “Управління своїми емоціями”	
Шкала “Самомотивація”	
Шкала “Емпатія”	
Шкала “Розпізнавання емоцій інших людей”	
<i>Інтеграційний рівень:</i>	

Обробка результатів

За кожною шкалою обчислюється сума балів з урахуванням знака відповіді (“+” або “-”). Чим більше плюсова сума балів, тим більше виражений даний емоційний прояв.

Інтерпретація результатів

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знака результатів:

14 і більше – високий;

8-13 – середній;

7 і менше – низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за наступними кількісними показниками:

70 і більше – високий;

40-69 – середній;

39 і менше – низький.

Методика “Определение уровня эмоционального интеллекта” (Н. Холл)

Методика направлена на выявление способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений. Она состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

- эмоциональная осведомленность;
- управление своими эмоциями (эмоциональная отходчивость, эмоциональная неригидность);
- самомотивация (произвольное управление своими эмоциями, исключая пункт 14);
- эмпатия;
- распознавание эмоций других людей (умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей).

Инструкция: “Методика состоит из ряда утверждений, которые, отражают различные стороны Вашей жизни. Внимательно прочитайте каждое из них и сделайте отметку в регистрационном бланке, в клетке, соответствующей номеру утверждения. Выберите наиболее подходящий Вам вариант ответа:

- 3 – полностью не согласен;
- 2 – в основном не согласен;
- 1 – отчасти не согласен;
- +1 – отчасти согласен;
- +2 – в основном согласен;
- +3 – полностью согласен.

Отвечайте быстро, долго не задумывайтесь”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

№ п/п	Балл (степень согласия)					
	Полностью не согласен	В основном не согласен	Отчасти не согласен	Отчасти согласен	В основном согласен	Полностью согласен
	-3	-2	-1	+1	+2	+3
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

Текст опросника

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.
2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в моей жизни.
3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.
4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.
5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.
6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, таких, как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.
7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.
8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.
9. Я способен выслушивать проблемы других людей.
10. Я не закикливаюсь на отрицательных эмоциях.
11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.
12. Я могу действовать успокаивающе на других людей.
13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.
14. Я стараюсь подходить творчески к жизненным проблемам.
15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.
16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.
17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.
18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.
19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания “хорошей формы”.
20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.
21. Я хорошо могу распознавать эмоции по выражению лица.
22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.

23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.

24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.

25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.

26. Я способен улучшить настроение других людей.

27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.

28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.

29. Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.

30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.

“Ключ”

Шкала “Эмоциональная осведомленность”: 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала “Управление своими эмоциями”: 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала “Самотивация”: 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала “Эмпатия”: 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала “Распознавание эмоций других людей”: 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Шкалы методики Н. Холла

Шкалы	Баллы
Шкала “Эмоциональная осведомленность”	
Шкала “Управление своими эмоциями”	
Шкала “Самотивация”	
Шкала “Эмпатия”	
Шкала “Распознавание эмоций других людей”	
<i>Интегративный уровень:</i>	

Обработка результатов

По каждой шкале высчитывается сумма баллов с учетом знака ответа (“+” или “-”). Чем больше плюсовая сумма баллов, тем больше выражено данное эмоциональное проявление.

Интерпретация результатов

Уровни парциального эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов:

14 и более – высокий;

8-13 – средний;

7 и менее – низкий.

Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

70 и более – высокий;

40-69 – средний;

39 и менее – низкий.

Методика 1.11. “Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського”

Методика використовується для виявлення рівня домагань за допомогою діагностики компонентів мотиваційної структури особистості. Дослідження рекомендується проводити після завершення одного з етапів якої-небудь продуктивної діяльності (учбової, спортивної, виробничої і т.п.). Передбачається, що після відповідей на запитання методики респондент продовжує діяти над завершенням учбового або виробничого завдання. Час на його виконання не лімітований. Завдання не обов'язково повинне бути виконано в один день або на одному занятті.

Інструкція: “Вашій увазі пропонується ряд тверджень. Уважно прочитайте кожне з них і оцініть ступінь Вашої згоди або незгоди з ним, використовуючи наступну шкалу:

+3 – повністю згоден;

+2 – згоден;

+1 – скоріше згоден, ніж не згоден;

0 – не можете ні погодитися з твердженням, ні заперечити його;

-1 – скоріше не згоден, ніж згоден;

-2 – не згоден;

-3 – повністю не згоден.

В реєстраційному бланку, проти номера твердження, обведіть кружечком ту цифру, яка відповідає ступеню Вашої згоди (+3 +2 +1, 0, -1, -2, -3). Давайте ту відповідь, яка першою приходить Вам в голову. Не витрачайте час на роздумування”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

№ твердження	Повністю згоден	Згоден	Скоріше згоден, ніж не згоден	Не можете ні погодитись з твердженням, ні заперечити його	Скоріше не згоден, ніж згоден	Не згоден	Повністю не згоден
1	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
2	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
10	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
11	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
12	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
13	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
14	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
15	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
16	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
17	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
18	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
19	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
20	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
21	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
22	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
23	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
24	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
25	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
26	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
27	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
28	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
29	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
30	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

31	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
32	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
33	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
34	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
35	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
36	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
37	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
38	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
39	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
40	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
41	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
42	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Текст опитувальника

1. Дослідження мені вже порядком набридло.
2. Я працюю на межі своїх сил.
3. Я хочу показати все, на що здатний.
4. Я відчуваю, що мене змушують прагнути високого результату.
5. Мені цікаво, що вийде.
6. Завдання досить складне.
7. Те, що я роблю, нікому не потрібно.
8. Мене цікавить, чи краще мої результати, чи гірше, ніж у інших.
9. Мені б хотілося якнайшвидше зайнятися своїми справами.
10. Думаю, що мої результати будуть високими.
11. Ця ситуація може заповдіяти мені неприємності.
12. Чим краще показуєш результат, тим більше хочеться його перевершити.
13. Я виявляю достатньо старанності.
14. Я вважаю, що мій кращий результат не випадковий.
15. Завдання великого інтересу не викликає.
16. Я сам ставлю перед собою задачі.
17. Я хвилююся з приводу своїх результатів.
18. Я відчуваю прилив сил.
19. Кращих результатів мені не добитися.
20. Ця ситуація має для мене певне значення.
21. Я хочу ставити все більш і більш важку мету.
22. До своїх результатів я ставлюся байдуже.
23. Чим довше працюєш, тим становиться більш цікаво.
24. Я не збираюся “викладатися” в цій роботі.
25. Скоріше за все, мої результати будуть низькими.

26. Як не старайся, результат від цього не зміниться.
27. Я б зайнявся зараз чим завгодно, тільки не цим дослідженням.
28. Завдання достатньо просте.
29. Я здатний на кращий результат.
30. Чим складніша мета, тим більше бажання її досягти.
31. Я відчуваю, що можу подолати всі труднощі на шляху до мети.
32. Мені байдуже, якими будуть мої результати у порівнянні з іншими.
33. Я захопився роботою над завданням.
34. Я хочу уникнути низького результату.
35. Я відчуваю себе незалежним.
36. Мені здається, що я дарма витрачаю час і сили.
37. Я працюю упівсили.
38. Мене цікавлять межі моїх можливостей.
39. Я хочу, щоб мій результат виявився одним з найкращих.
40. Я зроблю все, що в моїх силах для досягнення мети.
41. Я відчуваю, що у мене нічого не вийде.
42. Випробування – це лотерея.

“Ключ”

№ п/п	Компонент мотиваційної структури	Номери тверджень	Бали
1	Внутрішній мотив	15*, 23, 33	
2	Пізнавальний мотив	5, 22*, 38	
3	Мотив уникнення	11, 17, 34	
4	Змагальний мотив	8, 32*, 39	
5	Мотив зміни діяльності	1, 9, 27	
6	Мотив самоповаги	12, 21, 30	
7	Значущість результатів	7, 20*, 36	
8	Складність завдання	6, 28*	
9	Вольове зусилля	2, 13, 37*	
10	Оцінка рівня досягнутих результатів	19*, 29	
11	Оцінка свого потенціалу	18, 31, 41*	
12	Намічений рівень мобілізації зусиль	3, 24*, 40	
13	Очікуваний рівень результатів	10, 25*	
14	Закономірність результатів	14, 26*, 42*	
15	Ініціативність	4*, 16, 35	

Підрахунок балів з номерами тверджень, помічених зірочками (*), здійснюється за правилами зворотного перекладу.

Інтерпретація результатів

Проблемні ситуації, що виникають в процесі відповідей на запропоновані твердження, приводять до актуалізації ряду потреб, серед яких виділяються пізнавальні, соціальні, потреби самосвідомості, підвищення самоповаги і т. п. На основі цих потреб суб'єкт оцінює значущість і трудність завдання, витрати часу і сил, прогнозні оцінки розвитку особистісних якостей.

За результатами тестування визначається мотиваційна структура особистості респондента. В цій структурі розрізняють 15 компонентів. За кожним з цих компонентів підраховується сума балів за допомогою ключа і правил перекладу результатів в бали.

Правила прямого і зворотного перекладу відповідей в бали

Переклад	Шкала для відповідей						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямий	1	2	3	4	5	6	7
Зворотний	7	6	5	4	3	2	1

Умовно компоненти мотиваційної структури можна розділити на чотири блоки (групи).

До першої групи входять 6 компонентів, які є ядром мотиваційної структури особистості:

➤ *компонент 1 – внутрішній мотив.* Виражає упевненість, захопленість завданням, виявляє ті аспекти, які додають виконанню завдання привабливість;

➤ *компонент 2 – пізнавальний мотив.* Характеризує суб'єкта як такого, що виявляє інтерес до результатів своєї діяльності;

➤ *компонент 3 – мотив уникнення.* Свідчить про боязнь показати низький результат і витікаючих з цього наслідків;

➤ *компонент 4 – змагальний мотив.* Показує, наскільки суб'єкт надає значення високим результатам в діяльності інших суб'єктів;

➤ *компонент 5 – мотив до зміни поточної діяльності.* Розкриває тенденції до припинення роботи, якою суб'єкт зайнятий в даний момент;

➤ *компонент 6 – мотив самоповаги.* Виражається в прагненні суб'єкта ставити перед собою все більш і більш важку мету в однотипній діяльності.

Перераховані вище компоненти, що складають ядро мотиваційної сфери особистості, виступають в ролі чинників, які безпосередньо спонукають суб'єкта до певного виду діяльності.

Другу групу утворюють компоненти, пов'язані з досягненням достатньо складної мети. Вони відносяться до поточного стану справ:

➤ *компонент 7 – надання особистісної значущості результатам діяльності;*

➤ *компонент 8 – рівень складності завдання;*

➤ *компонент 9 – прояв вольового зусилля.* Вказує на оцінку ступеня вираженості вольового зусилля в ході роботи над завданням;

➤ *компонент 10 – оцінка рівня досягнутих результатів.* Співвідноситься з можливостями суб'єкта в певному виді діяльності;

➤ *компонент 11 – оцінка свого потенціалу.*

До третьої групи компонентів входять складові прогнозних оцінок діяльності суб'єкта:

➤ *компонент 12 – запланований рівень мобілізації зусиль, необхідних для досягнення мети діяльності;*

➤ *компонент 13 – очікуваний рівень результатів діяльності.*

Четверта група компонентів відображає причинні фактори відповідної діяльності. До неї входять два компоненти:

➤ *компонент 14 – закономірність результатів.* Виражає розуміння суб'єктом власних можливостей в досягненні поставленої мети;

➤ *компонент 15 – ініціативність.* Виражає прояв індивідом ініціативи і винахідливості під час вирішення поставлених перед собою задач.

Перераховані компоненти є потенційною мотиваційною структурою, яка виникає в ході виконання завдання. Як було зазначено вище, центральною ланкою в цій структурі є мотиваційні компоненти, а серед них *компонент самоповаги* адекватно виражає *експериментальну оцінку рівня домагань* особистості.

Оцінки кожного компоненту мотиваційної структури особистості дозволяють побудувати індивідуальний профіль респондента, в якому представлені кількісні співвідношення між всіма розглянутими компонентами.

Компонент самоповаги, адекватний експериментальній оцінці рівня домагань, формується на основі трьох тверджень:

12. Чим краще покажеш результат, тим більше хочеться його перевершити.

21. Я хочу ставити все більш і більш важку мету.

30. Чим складніше мета, тим більше бажання її досягти.

Сумарна кількість балів, яку респондент може набрати за даними тверджень, складає від 3 до 21.

Хоча нормативних даних для опитувальника не існує (кожний індивідуальний результат за відповідними компонентами встановлюється порівняно з іншими компонентами індивідуального особистісного профілю респондента), можна використовувати наступні експериментальні показники рівня домагань:

- низький рівень: 3-9 балів;
- середній рівень: 10-16 балів;
- високий рівень: 17-21 бал.

Методика “Оценка уровня притязаний В.К. Горбачевского”

Методика используется для выявления уровня притязаний посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности. Исследование рекомендуется проводить после завершения одного из этапов какой-либо продуктивной деятельности (учебной, спортивной, производственной и т.п.). Предполагается, что после ответов на вопросы методики респондент продолжает действовать над завершением учебного или производственного задания. Время на его выполнение не лимитировано. Задание не обязательно должно быть выполнено в один день или на одном занятии.

Инструкция: “Вашему вниманию предлагается ряд утверждений. Внимательно прочтите каждое из них и оцените степень Вашего согласия или несогласия с ним, используя следующую шкалу:

- +3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – не можете ни согласиться с утверждением, ни отвергнуть его;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- 2 – не согласен;
- 3 – полностью не согласен.

В регистрационном бланке, против номера утверждения, обведите кружочком ту цифру, которая соответствует степени Вашего согласия (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте тот ответ, который первым приходит Вам в голову. Не тратьте времени на раздумывание”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

№ утверждения	Полностью согласен	Согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Не можете ни согласиться с утверждением, ни отвергнуть его	Скорее не согласен, чем согласен	Не согласен	Полностью не согласен
1	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
2	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
10	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
11	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
12	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
13	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
14	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
15	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
16	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
17	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
18	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
19	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
20	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
21	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
22	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
23	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
24	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
25	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
26	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
27	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
28	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
29	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
30	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

31	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
32	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
33	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
34	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
35	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
36	+3	+2	+1	0	-1		-3
37	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
38	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
39	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
40	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
41	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
42	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Текст опросника

1. Исследование мне уже порядком надоело.
2. Я работаю на пределе своих сил.
3. Я хочу показать все, на что способен.
4. Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату.
5. Мне интересно, что получится.
6. Задание довольно сложное.
7. То, что я делаю, никому не нужно.
8. Меня интересует, лучше ли мои результаты или хуже, чем у других.
9. Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами.
10. Думаю, что мои результаты будут высокими.
11. Эта ситуация может причинить мне неприятности.
12. Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти.
13. Я проявляю достаточно старания.
14. Я считаю, что мой лучший результат не случаен.
15. Задание большого интереса не вызывает.
16. Я сам ставлю перед собой задачи.
17. Я беспокоюсь по поводу своих результатов.
18. Я ощущаю прилив сил.
19. Лучших результатов мне не добиться.
20. Эта ситуация имеет для меня определенное значение.
21. Я хочу ставить все более и более трудные цели.
22. К своим результатам я отношусь равнодушно.
23. Чем дольше работаешь, тем становится более интересно.
24. Я не собираюсь “выкладываться” в этой работе.

25. Скорее всего, мои результаты будут низкими.
26. Как ни старайся, результат от этого не изменится.
27. Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием.
28. Задание достаточно простое.
29. Я способен на лучший результат.
30. Чем труднее цель, тем больше желания ее достигнуть.
31. Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели.
32. Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с другими.
33. Я увлекся работой над заданием.
34. Я хочу избежать низкого результата.
35. Я чувствую себя независимым.
36. Мне кажется, что я зря трачу время и силы.
37. Я работаю вполсилы.
38. Меня интересуют границы моих возможностей.
39. Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших.
40. Я сделаю все, что в моих силах для достижения цели.
41. Я чувствую, что у меня ничего не выйдет.
42. Испытание – это лотерея.

“Ключ”

№ п/п	Компонент мотивационной структуры	Номера утверждений	Баллы
1	Внутренний мотив	15*, 23, 33	
2	Познавательный мотив	5, 22*, 38	
3	Мотив избегания	11, 17, 34	
4	Состязательный мотив	8, 32*, 39	
5	Мотив смены деятельности	1, 9, 27	
6	Мотив самоуважения	12, 21, 30	
7	Значимость результатов	7, 20*, 36	
8	Сложность задания	6, 28*	
9	Волевое усилие	2, 13, 37*	
10	Оценка уровня достигнутых результатов	19*, 29	
11	Оценка своего потенциала	18, 31, 41*	
12	Намеченный уровень мобилизации усилий	3, 24*, 40	
13	Ожидаемый уровень результатов	10, 25*	
14	Закономерность результатов	14, 26*, 42*	
15	Инициативность	4*, 16, 35	

Подсчет баллов с номерами утверждений, отмеченных звездочками (*), осуществляется по правилам обратного перевода.

Интерпретация результатов

Проблемные ситуации, возникающие в процессе ответов на предложенные утверждения, приводят к актуализации ряда потребностей, среди которых выделяются познавательные, социальные, потребности самосознания, повышения самоуважения и т. п. На основе этих потребностей субъект оценивает значимость и трудность задания, затраты времени и сил, прогнозные оценки развития личностных качеств.

По результатам тестирования определяется мотивационная структура личности респондента. В этой структуре различают 15 компонентов. По каждому из этих компонентов подсчитывается сумма баллов с помощью ключа и правил перевода результатов в баллы.

Правила прямого и обратного перевода ответов в баллы

Перевод	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

Условно компоненты мотивационной структуры можно разделить на четыре блока (группы).

В первую группу входят 6 компонентов, представляющих собой ядро мотивационной структуры личности:

➤ *компонент 1 – внутренний мотив.* Выражает уверенность, увлеченность заданием, выявляет те аспекты, которые придают выполнению задания привлекательность;

➤ *компонент 2 – познавательный мотив.* Характеризует субъекта как проявляющего интерес к результатам своей деятельности;

➤ *компонент 3 – мотив избегания.* Свидетельствует о боязни показать низкий результат и вытекающих из этого последствий;

➤ *компонент 4 – состязательный мотив.* Показывает, насколько субъект придает значение высоким результатам в деятельности других субъектов;

➤ *компонент 5 – мотив к смене текущей деятельности.* Раскрывает тенденции к прекращению работы, которой субъект занят в данный момент;

➤ *компонент 6 – мотив самоуважения.* Выражается в стремлении субъекта ставить перед собой все более и более трудные цели в однотипной деятельности.

Перечисленные выше компоненты, составляющие ядро мотивационной сферы личности, выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих субъекта к определенному виду деятельности.

Вторую группу образуют компоненты, связанные с достижением достаточно трудных целей. Они относятся к текущему положению дел:

➤ *компонент 7 – придание личностной значимости результатам деятельности;*

➤ *компонент 8 – уровень сложности задания;*

➤ *компонент 9 – проявление волевого усилия.* Указывает на оценку степени выраженности волевого усилия в ходе работы над заданием;

➤ *компонент 10 – оценка уровня достигнутых результатов.* Соотносится с возможностями субъекта в определенном виде деятельности;

➤ *компонент 11 – оценка своего потенциала.*

В третью группу компонентов входят составляющие прогнозных оценок деятельности субъекта:

➤ *компонент 12 – намеченный уровень мобилизации усилий, необходимых для достижения целей деятельности;*

➤ *компонент 13 – ожидаемый уровень результатов деятельности.*

Четвертая группа компонентов отражает причинные факторы соответствующей деятельности. В нее входят два компонента:

➤ *компонент 14 – закономерность результатов.* Выражает понимание субъектом собственных возможностей в достижении поставленных целей;

➤ *компонент 15 – инициативность.* Выражает проявление индивидом инициативы и находчивости при решении поставленных перед собой задач.

Перечисленные компоненты представляют собой потенциальную мотивационную структуру, возникающую в ходе выполнения задания. Выше было сказано, что центральным звеном в этой структуре являются мотивационные компоненты, а среди них *компонент самоуважения* адекватно выражает экспериментальную оценку уровня притязаний личности.

Оценки каждого компонента мотивационной структуры личности позволяют построить индивидуальный профиль респондента, в котором представлены количественные соотношения между всеми рассмотренными компонентами.

Компонент самоуважения, адекватный экспериментальной оценке уровня притязаний, формируется на основе трех утверждений:

12. Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти.

21. Я хочу ставить все более и более трудные цели.

30. Чем труднее цель, тем больше желание ее достигнуть.

Суммарное количество баллов, которое респондент может набрать по данным высказываниям, составляет от 3 до 21.

Хотя нормативных данных для опросника не существует (каждый индивидуальный результат по соответствующим компонентам устанавливается в сравнении с другими компонентами индивидуального личностного профиля респондента), можно использовать следующие экспериментальные показатели уровня притязаний:

- низкий уровень: 3-9 баллов;
- средний уровень: 10-16 баллов;
- высокий уровень: 17-21 балл.

II. МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ОКРЕМИХ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТСЬКОГО, СЕРЖАНТСЬКОГО ТА ОФЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ

Методика 2.1. “Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Сиявського і Б.О. Федоришина)

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування.

Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

Інструкція: “Вам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо Ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте плюс (+), якщо ж Ваша відповідь негативна (Ви не згодні) – поставте знак мінус (-). Слідкуйте, щоб номер питання та номер клітинки, в яку Ви записуєте свою відповідь, співпадали. Майте на увазі, що питання мають загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації та не замислюйтеся над деталями. Не слід витрачати багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тому намагайтеся дати ту відповідь, якій Ви вважаєте, що можете віддати перевагу. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова. Ваша відповідь має бути точно узгоджена з ними. Відповідаючи на питання, не намагайтеся справити заздалегідь приємне враження. Для нас важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал за серією питань”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

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

Текст опитувальника

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любляете Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?

13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете Ви домагатися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?

15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?

16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?

17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?

18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?

19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?

20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?

21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?

22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?

23. Чи Ви вагаєтеся, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любляете Ви брати участь у колективних іграх?

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?

27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?

28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?

29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?

30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?

31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?

33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?

34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у Вас багато друзів?

38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

“Ключ”

Схильності	Відповіді	Номери питань
Комунікативні	(+) так	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) ні	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Організаторські	(+) так	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) ні	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

(*Комунікативні схильності*: позитивні відповіді – питання 1-го стовпця і негативні відповіді – питання 3-го стовпця. *Організаторські схильності*: позитивні відповіді – питання 2-го стовпця і негативні відповіді – питання 4-го стовпця).

Обробка результатів

1. Зіставити відповіді респондента з “ключем” і підрахувати кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими схильностями.

2. Обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) схильностей як відношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними схильностями (Кх) та організаторськими схильностями (Ох) до максимально можливого числа збігів (20) за формулами:

$$K_k = \frac{K_x}{20}, \quad K_o = \frac{O_x}{20}.$$

Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками.

Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей

Кк	Ко	Шкальна оцінка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

Інтерпретація результатів

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі параметри:

1. Респонденти, які отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

2. Респондентам, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчувають труднощі у встановленні контактів із людьми та, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояв ініціативи в громадській діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для респондентів, які отримали оцінку 3, характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група респондентів потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи з формування й розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

4. Респонденти, які отримали оцінку 4, належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення

у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.

5. Респонденти, які отримали вищу оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї. Швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати всякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

Методика “Оценка коммуникативных и организаторских склонностей – КОС” (В.В. Синявского и Б.А. Федоришина)

Методика оценивает уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, проявляемых в различных сферах деятельности, поведения и межличностного общения.

Для проведения исследования необходимо подготовить вопросник КОС и лист для ответов. Эксперимент может проводиться как индивидуально, так и в группе. Респондентам раздают бланки для ответов и зачитывают инструкцию.

Инструкция: “Вам нужно ответить на все предложенные вопросы. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу и отвечайте так: если Ваш ответ на вопрос положителен (Вы согласны), то в соответствующей клетке регистрационного бланка поставьте плюс (+), если же Ваш ответ отрицателен (Вы не согласны) – поставьте знак минус (-). Следите, чтобы номер вопроса и номер клетки, куда Вы запишете свой ответ, совпадали. Имейте в виду, что вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, на некоторые вопросы Вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который Вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова. Ваш ответ должен быть точно согласован с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

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

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?

34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с незнакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

“Ключ”

Склонности	Ответы	Номера вопросов
Коммуникативные	(+) да	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) нет	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Организаторские	(+) да	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) нет	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

(Коммуникативные склонности: положительные ответы – вопросы 1-го столбца и отрицательные ответы – вопросы 3-го столбца.
Организаторские склонности: положительные ответы – вопросы 2-го столбца и отрицательные ответы – вопросы 4-го столбца).

Обработка результатов

1. Сопоставить ответы респондента с “ключом” и подсчитать количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям.

2. Вычислить оценочные коэффициенты коммуникативных (K_k) и организаторских (K_o) склонностей как отношения количества совпадающих ответов по коммуникативным склонностям (K_x) и организаторским склонностям (O_x) к максимально возможному числу совпадений (20) по формулам:

$$K_k = \frac{K_x}{20}, \quad K_o = \frac{O_x}{20}.$$

Для качественной оценки результатов необходимо сопоставить полученные коэффициенты со шкальными оценками.

Шкала оценок коммуникативных и организаторских склонностей

Кк	Ко	Шкальная оценка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

Интерпретация результатов

При анализе полученных результатов необходимо учитывать следующие параметры:

1. Респонденты, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

2. Респондентам, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и выступая перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды; проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

3. Для респондентов, получившим оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа респондентов нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских склонностей.

4. Респонденты, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

5. Респонденти, получившие высшую оценку 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Методика 2.2. “Оцінка рівня комунікабельності” (В.Ф. Ряховського)

Методика дозволяє визначити рівень комунікабельності особистості.

Інструкція: “Вашій увазі пропонується ряд запитань. Уважно прочитайте кожне з них і оберіть один варіант відповіді, яка Вам більше підходить (“так”, “іноді”, “ні”). Вибраний варіант відповіді обведіть кружечком в реєстраційному бланку напроти номера відповідного питання. Не слід витратити багато часу на обдумування, відповідайте швидко”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ п/п	Варіанти відповіді		
	Так	Іноді	Ні
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0

8	2	1	0
9	2	1	0
10	2	1	0
11	2	1	0
12	2	1	0
13	2	1	0
14	2	1	0
15	2	1	0
16	2	1	0

Текст опитувальника

1. Вам належить ординарна або ділова зустріч. Чи вибиває Вас з колії її очікування?

2. Чи викликає у Вас замішання і незадоволення доручення виступити з докладом, повідомленням, інформацією на якій-небудь нараді, зборі або іншому подібному заході?

3. Чи не відкладаєте Ви візит до лікаря до останнього моменту?

4. Вам пропонують виїхати у відрядження в місто, де Ви ніколи не були. Чи прикладете Ви максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження?

5. Чи любите Ви ділитися своїми переживаннями з будь-ким?

6. Чи роздратовує Вас, якщо незнайома людина на вулиці звернеться до Вас з проханням (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь питання)?

7. Чи вірите Ви, що існує проблема “батьків і дітей” і що людям різних поколінь важко розуміти одне одного?

8. Чи посоромитеся Ви нагадати знайомому, що він забув Вам повернути гроші, які зайняв кілька місяців тому?

9. В ресторані або в їдальні Вам подали явно недоброякісне блюдо. Чи промовчите Ви, лише сердито відсунувши тарілку?

10. Опинившись наодинці з незнайомою людиною, Ви не включитеся з ним в бесіду і обтяжуватиметеся, якщо першим заговорить він. Чи це так?

11. Вас жахає будь-яка довга черга, де б вона не була (в магазині, бібліотеці, касі кінотеатру). Ви краще відмовитися від свого наміру чи встанете в кінець черги і будете нудитися в очікуванні?

12. Чи боїтеся Ви брати участь в якій-небудь комісії по розгляду конфліктних ситуацій?

13. У Вас є власні, виключно індивідуальні, критерії оцінки творів літератури, мистецтва, культури і ніяких чужих думок із цього приводу Ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши де-небудь в кулуарах висловлювання явно помилкової точки зору з добре відомого Вам питання, чи вважаєте Ви за краще промовчати і не вступати в розмову?

15. Чи викликає у Вас досаду чие-небудь прохання допомогти розібратися в тому або іншому службовому питанні або учбовій темі?

16. Чи охочіше Ви викладаєте свою точку зору (думку, оцінку) у письмовій формі, ніж в усній?

Обробка і інтерпретація результатів

Підраховується сума чисел, обведених кружечком в реєстраційному бланку.

30-32 бали: особистість характеризується відсутністю комунікаційних навичок. Навіть близькому оточенню не легко спілкуватися з такою людиною. На неї важко покладатись у справі, яка потребує групових зусиль.

25-29 балів: респондент характеризується замкнутістю, мовчазністю, віддає перевагу самотності, тому у нього мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів якщо і не приводять до паніки, то надовго виводять його з рівноваги.

19-24 бали: достатня міра товариськості. В незнайомій обстановці відчуває себе цілком упевнено. Нові проблеми людину не лякають, та все ж з новими людьми сходиться з обережністю, в суперечках і диспутах бере участь неохоче. У висловах, час від часу, дуже багато сарказму без будь-яких на те підстав.

14-18 балів: респондент з нормальним рівнем комунікабельності. Допитливий, охоче слухає цікавого співбесідника, достатньо терплячий у спілкуванні, відстоює свою точку зору без запальності. Без неприємних переживань йде на зустріч з новими людьми. В той же час не любить галасливих компаній; екстравагантні витівки і багатослівність викликають у нього роздратування.

9-13 балів: респондент достатньо товариський (іноді навіть понад міру). Характеризується цікавістю, балакучістю, любить висловлюватися з різних питань, що, час від часу, викликає роздратування оточуючих. Охоче знайомитися з новими людьми.

Любить бути в центрі уваги, нікому не відмовляє в проханнях, хоча не завжди може їх виконати. Якщо закіпає гнівом – швидко відходить. Йому бракує посидючості, терпіння й відваги при зіткненні з серйозними проблемами.

4-8 балів: такий респондент, швидше за все, “хлопець-друга”. Надзвичайно товариський, завжди в курсі всіх справ, любить брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у нього мігрень або навіть нудьгу. Охоче бере слово з будь-якого питання, навіть якщо має про нього поверхневе уявлення. Усюди відчуває себе “в своїй тарілці”. Береться за будь-яку справу, хоча не завжди може успішно довести її до кінця. Із цієї самої причини керівники і колеги відносяться до нього з деяким побоюванням і сумнівами.

3 бали і менше: комунікабельність респондента носить нездоровий характер. Він говіркий, багатослівний, втручається в справи, які не мають до нього ніякого відношення. Береться судити про проблеми, в яких абсолютно не компетентний. Вільно або мимовільно він часто становиться причиною різного роду конфліктів у своєму оточенні. Запальний, образливий, нерідко необ’єктивний. Серйозна робота – не для нього. Людям важко мати з ним справу і на роботі, і удома, і всюди.

Методика “Оценка уровня коммуникабельности” (В.Ф. Ряховского)

Методика позволяет определить уровень коммуникабельности личности.

Инструкция: “Вашему вниманию предлагается ряд вопросов. Внимательно прочитайте каждый из них и выберите один вариант ответа, который Вам больше подходит (“да”, “иногда”, “нет”). Выбранный вариант ответа обведите кружочком в регистрационном бланке напротив номера соответствующего вопроса. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
 Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
 Курс _____ Должность (подразделение) _____
 Специальность _____ Военское звание _____

№ п/п	Варианты ответа		
	Да	Иногда	Нет
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	2	1	0
10	2	1	0
11	2	1	0
12	2	1	0
13	2	1	0
14	2	1	0
15	2	1	0
16	2	1	0

Текст опросника

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у Вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли Вы, что существует проблема “отцов и детей” и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?

9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в конец очереди и будете томиться в ожидании?

12. Бойтесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У Вас есть собственные, сугубо индивидуальные, критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?

14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в разговор?

15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитывается сумма чисел, обведенных кружочком в регистрационном бланке.

30-32 балла: личность характеризуется отсутствием коммуникационных навыков. Даже близкому окружению нелегко общаться с таким человеком. На него трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий.

25-29 баллов: респондент характеризуется замкнутостью, молчаливостью, предпочитает одиночество. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают в панику, то надолго выводят его из равновесия.

19-24 балла: достаточная степень общительности. В незнакомой обстановке чувствует себя вполне уверенно. Новые проблемы человека не пугают, однако с новыми людьми он сходится с

осторожностью, в спорах и диспутах участвует неохотно. В высказываниях иногда слишком много сарказма, без всякого на то основания.

14-18 баллов: респондент с нормальным уровнем коммуникабельности. Любознательный, охотно слушает интересного собеседника, достаточно терпелив в общении, отстаивает свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идет на встречу с новыми людьми. В то же время не любит шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у него раздражение.

9-13 баллов: респондент достаточно общительный (иногда даже сверх меры). Любопытный, разговорчивый, любит высказываться по разным вопросам, что иногда вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомится с новыми людьми. Любит бывать в центре внимания, никому не отказывает в просьбах, хотя не всегда может их выполнить. Бывает, вспылит, но быстро отходит. Ему недостает усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами.

4-8 баллов: такой респондент, скорее всего, “рубаха-парень”. Общительность бьет из него ключом. Он всегда в курсе всех дел. Любит принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у него мигрень или даже хандру. Охотно берет слово по любому вопросу, даже если имеет о нем поверхностное представление. Всюду чувствует себя “в своей тарелке”. Берется за любое дело, хотя не всегда может успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к нему с некоторой опаской и сомнениями.

3 балла и менее: коммуникабельность респондента носит болезненный характер. Он говорлив, многословен, вмешивается в дела, которые не имеют к нему никакого отношения. Берется судить о проблемах, в которых совершенно не компетентен. Вольно или невольно он часто становится причиной разного рода конфликтов в его окружении. Вспыльчив, обидчив, нередко бывает необъективен. Серьезная работа – не для него. Людям трудно иметь с ним дело и на работе, и дома, и везде.

Методика 2.3. “Опитувальник соціальних навичок” (А.П. Гольдштейн)

Опитувальник дозволяє за короткий час визначити рівень сформованості соціальних навичок у респондента і оцінити, які саме соціальні навички є для нього найпростішими, а які найскладнішими.

В даному опитувальнику використовується модель соціальної поведінки, розроблена А.П. Гольдштейном, в якій виділяється 37 основних навичок, розділених на 5 категорій: I) початкові навички, II) самовираження в розмові, III) реакція на думку іншої людини в розмові або на те, що вона переживає, IV) навички планування майбутніх дій, V) альтернативи агресивній поведінці.

Опитування проводиться в два етапи.

На першому етапі респондент повинен оцінити наскільки він сам володіє цими навичками.

Інструкція: “Вам буде запропонований список з 37 основних навичок, які кожна людина використовує в повсякденному житті. Оцініть, будь ласка, наскільки Ви в житті володієте цими навичками, вибравши один з 5 варіантів відповіді: “завжди”, “часто”, “іноді”, “рідко” або “ніколи”. Варіант відповіді позначте хрестиком у відповідній графі реєстраційного бланка”.

На другому етапі респонденту пропонується оцінити, наскільки тим або іншим навиком володіють його однокурсники.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 37 основних тверджень, що характеризують ті навички, які люди використовують в повсякденному житті. Позначте хрестиком, у відповідній графі реєстраційного бланка, наскільки кожному з цих навичок вдається виконати Вашим однокурсникам, вибравши один з варіантів відповіді: “завжди”, “часто”, “іноді”, “рідко” або “ніколи”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

№ з/п	Варіанти відповіді				
	Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи
1					
2					
3					
4					

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

Перелік навичок

1. Включитися в розмову з ким-небудь.
2. Перейти в розмові до питання, що Вас цікавить, детально обговорити його і відповісти на питання співрозмовника.

3. Дати іншій людині зрозуміти, що Ви уважно вислухали її і потім уміло завершити розмову якимось доречним зауваженням.
4. Вислуховувати іншу людину, бути уважним до неї, постаратися зрозуміти її і показати їй свою зацікавленість.
5. Сказати комплемент, сказати співрозмовникові, що Вам щось подобається в ньому або його діях.
6. Дати зрозуміти іншій людині, що Ви вдячні їй за те, що вона зробила для Вас.
7. Підтримати людину, якщо вона сумнівається в своїх силах.
8. Попросити про допомогу: попросити кого-небудь допомогти Вам кваліфіковано справитися зі складною ситуацією, з якою Ви не можете справитися самостійно.
9. Доступно пояснити кому-небудь, що і як йому робити.
10. Виразити ніжні почуття, дати зрозуміти кому-небудь, що Ви небайдужі до нього (до неї).
11. Звернутися зі скаргою: дати комусь зрозуміти, що він винуватий перед Вами і спробувати знайти рішення проблеми.
12. Переконати іншу людину, що Ваша точка зору на що-небудь більш правильна і більш продуктивна, ніж її.
13. Виразити свою незадоволеність, виразити своє обурення прямо і чесно.
14. Дати іншій людині зрозуміти, що Вам приємна її похвала і що Ви її цінуєте.
15. Відгукнутися на переживання іншої людини, спробувати зрозуміти те, що відчуває інша людина і виразити їй своє розуміння.
16. Вибачитись – сказати кому-небудь, що Ви щиро жалкуєте, про те що спричинили йому неприємність.
17. Виконання вказівок – строго дотримуватися інструкції і виконувати відповідні дії.
18. Реакція на умовляння – врахувати пропозиції іншої людини, порівняти їх зі своїми ідеями і вирішити який образ дії буде краще для Вас за остаточним рахунком.
19. Реакція на невдачу – виділити, що у Ваших діях було неправильно і що можна змінити, щоб успішно діяти в майбутньому.
20. Розібратися в суперечливих заявах: з'ясувати, що в словах іншої людини відповідає дійсності.
21. Реагувати на скаргу – справедливо реагувати на незадоволення іншої людини в ситуації, винуватцем якої є Ви.

22. Спробувати зрозуміти гнів іншої людини і показати їй, що Ви прагнете зрозуміти її.

23. Вирішити, чого Ви хочете добитися і наскільки це реально.

24. Вирішити, яка спеціальна інформація Вам потрібна, і звернутися за нею до компетентних людей.

25. Зосередитися на виконанні завдання, створити такі умови, які дозволять Вам зробити роботу ефективно.

26. Оцінка власних здібностей – чесно і неупереджено оцінити свої здібності, щоб визначити, наскільки Ви компетентні у відповідній справі.

27. Приготуватися до нелегкої розмови – наперед обґрунтувати свою позицію в розмові, яка обіцяє бути важкою.

28. Виділення пріоритетних проблем – вирішити, яка з проблем найважливіша, і яка повинна бути вирішена в першу чергу.

29. Ухвалити рішення – оцінити, яке з можливих рішень є найреалістичнішим, намітити більш реальніший образ дій, який, на Вашу думку, відповідає Вашим інтересам.

30. Визначити, які саме відчуття Ви відчуваєте.

31. Визначити винного – визначити, чиї саме дії (Ваші або когось іншого) стали причиною того, що відбулося.

32. Звернення з проханням – попросити у відповідних людей те, що Вам потрібно і те, чого Ви хочете.

33. Релаксація – заспокоїтися і розслабитися, коли Ви напружені.

34. Самоконтроль – оволодіти собою, не допускаючи зриву.

35. Переговори – прийти до компромісного рішення в спорі з іншою людиною.

36. Допомогти іншій людині, коли вона не може сама впоратися зі своїми проблемами.

37. Самоутвердження – відстоювати свою позицію, показавши іншим, що Ви хочете, відчуваєте або думаєте з приводу чого-небудь.

Обробка та інтерпретація результатів

Увага! Не підлягають аналізу бланки з довільно вибраними випадковими відмітками, а також ті, в яких більше 9 вищих або нижчих оцінок, оскільки в цьому випадку може йтися про неадекватне сприйняття власної соціальної поведінки або соціальної поведінки оточуючих.

I. Початкові навички (навички 1-4) – деякі мінімальні уміння, які дозволяють людині вступати в контакт з іншими людьми, брати участь в розмові.

II. Самовираження в розмові (навички 5-13) – уміння виразити свої відчуття і переживання або передати інформацію іншій людині.

III. Реакція на думку іншої людини в розмові або на те, що вона переживає (навички 14-22).

IV. Навички планування майбутніх дій (навички 23-29) – перш ніж розмовляти з іншими людьми або щось робити, необхідно це спланувати і як слід підготуватися до майбутньої дії.

V. Альтернативи агресивній поведінці (навички 30-37) – яким чином уникнути конфлікту і руйнування відносин або поводитися в конфліктній ситуації більш продуктивним способом.

Повна обробка опитувальника соціальних навичок включає:

1. Загальні показники.

1.1. Середня оцінка своїх соціальних здібностей – це середнє арифметичне за рівнем оцінки успішності соціальних навичок для себе. Відповідям приписується значення від 1 до 5 балів (1 - “ніколи”, 2 - “рідко”, 3 - “іноді”, 4 - “часто”, 5 - “завжди”).

Отримане середнє арифметичне значення за 37 навичками в нормі звичайно буває більше 3,10 і менше 3,85. Якщо отримана цифра вище за цей діапазон, то можна говорити про завищену самооцінку рівня розвитку соціальних навичок, переоцінці своїх соціальних здібностей. Якщо отримана цифра нижче вказаного діапазону, то можна говорити про занижену оцінку своєї соціальної поведінки, заниженні своїх соціальних здібностей. В тому випадку, якщо ці показники нижче 2 або вище 4, можна говорити про неадекватну оцінку респондентом своєї соціальної поведінки.

1.2. Середня оцінка соціальних здібностей однокурсника – це середнє арифметичне значення за рівнем розвитку соціальних навичок у однокурсників, яка визначається аналогічним чином, як і попередній показник.

Тут нормативний діапазон знаходиться між 3,00 і 3,60 середнього значення оцінки соціальних здібностей однокурсників. Якщо отримане середнє арифметичне більше 3,60, то можна говорити про завищену оцінку рівня розвитку соціальної поведінки однокурсників, про переоцінку їх соціальних здібностей. При оцінці отриманих показників слід зазначити, що значення цього показника

вище 4 і нижче 2 свідчать про неадекватну оцінку, і в цьому випадку дані опитувальника є недостовірними.

За поєднанням цих двох показників (1.1 і 1.2) виділяються 7 основних типів оцінки соціальної компетентності у респондентів:

1. Недооцінка рівня розвитку своїх соціальних навичок і переоцінка соціальної ефективності інших.

В цьому випадку респондент вважає себе ніяковим, некомпетентним, таким, що відстав від інших. В той же час, своїх однокурсників він оцінює настільки досвідченими і успішними, що йому практично неможливо досягти такого рівня. В поведінці це виражається в пасивній і дуже залежній від інших позиції.

2. Завищена оцінка власних соціальних навичок і занижена оцінка рівня розвитку соціальних навичок інших.

Для такого курсанта характерна переоцінка своїх можливостей в області соціальної адаптації. Він вважає себе умілим, спритним, досвідченим, тоді як більшість його однокурсників ще не вміють орієнтуватися в поведінці оточуючих. В поведінці це виявляється в авторитарній позиції і прагненні до лідерства.

3. Занижена оцінка своїх соціальних здібностей і соціальних здібностей однокурсників.

Цій соціальній позиції респондента відповідають страх перед дорослим світом, невпевненість в своїх здібностях і здібностях своїх однокурсників успішно адаптуватися до нормального дорослого життя. В поведінці таких курсантів звичайно помітні підвищений рівень тривожності і прагнення перебувати в групі однокурсників.

4. Завищена оцінка своїх соціальних здібностей і здібностей однокурсників.

Така переоцінка себе і своїх однокурсників, як правило, відповідає недооцінці складності соціального життя дорослих. В поведінці такий респондент характеризується тенденціями до лідерства і об'єднання однокурсників проти "поганих" правил і законів дорослого миру.

5. Адекватна оцінка себе і занижена оцінка соціальної поведінки оточуючих однокурсників.

При адекватній в цілому позиції такий респондент вважає саме себе, на відміну від однокурсників, здатним включитися в дорослі відносини. Більшість своїх однокурсників в цьому випадку респондент часто вважає недостатньо досвідченими на відміну від

себе. В поведінці це характеризується відповідальною і зваженою, хоча іноді й ізольованою від решти курсантів позицією.

6. Адекватна оцінка інших і занижена оцінка своїх соціальних здібностей.

При адекватному сприйнятті соціальної ситуації в цілому такий респондент схильний недооцінювати свої можливості. В поведінці це характеризується підвищеним рівнем тривожності і настороженості у відносинах з однокурсниками. Дуже часто ця позиція корелює з відставанням у фізичному розвитку від однокурсників.

7. Адекватна оцінка рівня свого соціального розвитку і соціального розвитку однокурсників.

Реалістична, зважена позиція, така що в основному відповідає рівню розвитку дорослої людини. Відповідальне відношення до життя при цьому поєднується з адекватною оцінкою оточуючих.

1.3. Коефіцієнт компенсації – це різниця між середнім арифметичним за оцінкою своїх соціальних навичок і середнім арифметичним за оцінкою соціальних навичок однокурсників. В тому випадку, якщо ця різниця складає негативну величину – можна говорити про тенденцію до заниженої оцінки своїх соціальних здібностей. Якщо ця величина складає – 0,9 і менш, можна говорити про неадекватно занижену оцінку і погану компенсацію дефіцитних соціальних навичок. В тому випадку, якщо ця величина складає більше 0,9 – слід говорити про соціальну поведінку, яка погано компенсована, при неадекватно завищеній оцінці своїх соціальних досягнень. В цілому цей коефіцієнт говорить про те, наскільки компенсована, наближена до соціального нормативу поведінка людини.

1.4. Коефіцієнт відмінності – характеризує наскільки (незалежно від успішності або неуспішності) рівень розвитку соціальних навичок людини відрізняється від інших людей. При цьому за попереднім показником ці особливості можуть бути компенсованими. Для того, щоб розрахувати цей показник обчислюється абсолютне значення різниці оцінки для себе і для інших за кожною навичкою (наприклад, перша серія, 7-ий навик, оцінка 1; друга серія, 7-ий навик, оцінка 4 – різниця складає 3 одиниці). Потім всі ці різниці за абсолютним значенням складають і ділять на кількість навичок. Отриманий коефіцієнт частіше за все не перевищує 1,10. В тому випадку, якщо це значення виявляється більше, слід звернути увагу на те, що відмінність поведінки цієї

людини від інших більше нормативної і, як наслідок, вона, або сприймає себе як дуже відмінну від інших, або дійсно має дивну, дивакувату поведінку.

В поведінці такого респондента на перший план виходять відчуття самотності і відмінності від інших. Не дивлячись на те, що він може бути в цілому непогано пристосований до свого соціального середовища така відмінність може привести до ізольованої позиції в групі однокурсників.

2. Якісний аналіз.

2.1. Список недостатньо розвинутих соціальних навичок (крайні негативні оцінки) – слід визначити і виділити ті навички, які даний респондент оцінює як такі, якими він абсолютно не володіє (відповідь “ніколи” – відповідає оцінці “1”). Зазвичай ті навички, якими не володіють, складають певний комплекс – дезадаптаційний комплекс і бувають пов’язані між собою. Як правило, в цьому комплексі одна з недостатньо розвинутих навичок грає ведучу роль, порушення саме цієї навички більш за все позначається на комунікативних невдачах респондента.

2.2. Визначення провідних порушень – слід визначити, яка з 5 груп навичок (*I – початкові навички; II – самовираження; III – реакція на думку або поведінку іншої людини; IV – навички планування; V – навички альтернативи агресивній поведінці*) складає найбільшу проблему для даного респондента.

Найсерйознішим порушенням відповідають недостатньо розвинуті *I) початкові соціальні навички* (більше 2-х незадовільних оцінок). В цьому випадку в поєднанні з оцінкою своїх соціальних здібностей, яка виходить за межі нормативних меж, можна говорити про значне відставання в розвитку соціальної поведінки. Для того, щоб компенсувати у респондента порушення такого ступеня, необхідні спеціальні індивідуальні заняття. В протилежному випадку існує дуже великий ризик соціальної дезадаптації і ізоляції цього респондента у майбутньому.

У разі значних порушень в наступних двох групах навичок – *II) самовираження в розмові, III) реакція на думку іншої людини в розмові або на те, що вона переживає* – (більше 3-х незадовільних оцінок) теж можна говорити про серйозні порушення соціальної адаптації, хоча ризик соціальної ізоляції і порушення зв’язків з групами однокурсників не такий великий як у першому випадку. При порушенні такого рівня респондент може самостійно компенсувати дефіцит соціальних навичок, правда при цьому з відставанням у

соціальному розвитку від своїх однокурсників. Ефективним в даному випадку може бути включення респондента до груп тренінгу соціальних навичок.

У разі порушення в наступних по складності групах навичок, *IV) навичок планування і V) альтернативи агресивній поведінці* – (більше 4-х незадовільних оцінок) найбільш страждають складні форми соціальної поведінки. В цьому випадку у курсанта порушується, в першу чергу, ефективність його соціальної поведінки, а не власне поведінка на рівні окремих елементів. Інакше кажучи, такий респондент вступає в спілкування з іншими курсантами, так само як і його однокурсники, проте програє в складних і конфліктних ситуаціях і часто не може добитися свого в розмові. Як правило, цей рівень порушень може компенсуватися спонтанно, самотійно за умови достатньої включеності респондента в групу однокурсників, в якій він може використовувати ці форми поведінки. В той же час, якщо такий респондент становиться протягом якогось часу ізольованим від однокурсників, наприклад, унаслідок важкої хвороби, дефіцит вказаних навичок може привести до відставання в соціальному розвитку. В цьому випадку слід звернути увагу респондента на недостатні соціальні навички і спробувати разом з ним спланувати реальні ситуації, в яких він може попрацювати з цими соціальними уміннями.

2.3. Список самих розвинутих навичок (крайні позитивні оцінки) – складається аналогічним чином (відповідь “завжди” – відповідає оцінці “5”). Проте і тут, якщо в одній із зон відмічається більше 3-х вищих показників, можна говорити про те, що ця зона є для респондента зоною гіперкомпенсації, тобто такою зоною, в якій він “відіграється” за невдачі, що трапляються з ним в інших випадках. Така гіперкомпенсація небезпечна тим, що може привести до одностороннього розвитку особистості і в цьому сенсі може бути пов’язана з формуванням психопатичної поведінки. Під час бесіди з таким респондентом слід звернути його увагу на інші сильні сторони його поведінки або ті сторони, які можуть бути в майбутньому більш ефективними. Слід запропонувати йому придумати ряд ситуацій, в яких ці сторони можуть бути відпрацьованими і тренуваними.

2.4. Визначення зон компенсації – виділення сильних сторін поведінки респондента, за допомогою яких можна компенсувати недостатньо розвинуті навички для вироблення більш адаптивної поведінки в різних соціальних ситуаціях

Для визначення зон компенсації необхідно підрахувати кількість відповідей “часто” (відповідає оцінці “4”) в кожній з 5 груп навичок. Для більшої наочності отримані цифри потрібно скласти з кількістю крайніх позитивних оцінок (“завжди” – відповідає оцінці “5”) за кожною групою навичок окремо. Групи з максимальною кількістю позитивних оцінок і будуть зонами компенсації.

2.5. *Визначення зон дефіциту* – для цього необхідно підрахувати кількість відповідей “рідко” (відповідає оцінці “2”) в кожній з груп навичок. Для більшої наочності до отриманих цифр додають кількість крайніх негативних оцінок. Групи навичок з максимальними показниками і є зонами дефіциту, тобто такими зонами, в яких респондент не дуже сильний і які вимагають деякої корекції для більш успішної соціальної адаптації.

3. Наприкінці по опитувальнику соціальних навичок указується:

3.1. *Загальний рівень розвитку соціальних навичок* – для його визначення необхідно уважно ознайомитися з наведеною нижче таблицею. Вона розбита на 3 рівні – високий, середній і низький. Аналіз проводиться за всіма 10 пунктами. За кожний збіг результатів опитувальника з одним із 3-х варіантів (високий, середній, низький) нараховується 1 бал тому рівню, з критерієм якого результат збігається. Максимально можлива кількість балів – 10. Відповідно, той рівень, який набере найбільшу кількість балів, і буде загальним рівнем розвитку соціальних навичок респондента.

№	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Неадекватна, сильно занижена або сильно завищена оцінка своїх соціальних здібностей	Завищена або занижена оцінка своїх соціальних здібностей	Адекватна оцінка своїх соціальних здібностей
2	Неадекватна, сильно занижена або сильно завищена оцінка соціальних здібностей однокурсників	Завищена або занижена оцінка соціальних здібностей однокурсників	Адекватна оцінка соціальних здібностей однокурсників
3	2,3, або 4 типи оцінки соціальної компетентності	5 або 6 тип оцінки соціальної компетентності	7 тип оцінки соціальної компетентності
4	Коефіцієнт компенсації і коефіцієнт відмінності в зоні значних відхилень	Коефіцієнт компенсації і коефіцієнт відмінності в зоні незначних відхилень	Коефіцієнт компенсації і коефіцієнт відмінності в нормативній зоні

5	Більш 2-х крайніх негативних оцінок в I групі навичок	1 або 2 крайніх негативних оцінок в I групі навичок	Крайні негативні оцінки в I групі навичок відсутні
6	Більш 3-х крайніх негативних оцінок в II і III групах навичок	Менш 3-х крайніх негативних оцінок в II і III групах навичок	Не більше 1 крайньої негативної оцінки в II і III групах навичок
7	Більш 4-х крайніх негативних оцінок в IV і V групах навичок	Менш 4-х крайніх негативних оцінок в IV і V групах навичок	Не більш 2-х крайніх негативних оцінок в IV і V групах навичок
8	Більш 3-х крайніх позитивних оцінок хоча б в одній з груп навичок	Хоча б в одній з груп навичок є 3 крайні позитивні оцінки	В ніякій з груп навичок немає більше 3 крайніх позитивних оцінок
9	Загальна кількість зон дефіциту переважає над зонами компенсації	Загальна кількість зон компенсації і зон дефіциту приблизно співпадає	Значне загальне переважання зон компенсації над зонами дефіциту
10	Переважають відповіді “рідко”, “ніколи” з невеликою кількістю “іноді”	Переважають відповіді “іноді” з невеликою кількістю “часто” і “рідко”	Переважають відповіді “часто” з невеликою кількістю “завжди” і “іноді”

3.2. Зони цифрових показників опитувальника соціальних навичок, переклад отриманих даних в 4-х бальну систему:

1) середня оцінка своїх соціальних здібностей:

3,25 - 3,75 – нормативна зона – 4 бали;

3,00 - 3,25; 3,75 - 4,00 – зони незначних відхилень – 3 бали;

2,00 - 3,00; 4,00 - 4,50 – зони помітних відхилень – 2 бали;

1,00 - 2,00; 4,50 - 5,00 – зони надзвичайних відхилень – 1 бал.

2) середня оцінка соціальних здібностей однокурсників:

3,00 - 3,50 – нормативна зона;

2,50 - 3,00; 3,50 - 4,00 – зони незначних відхилень;

2,00 - 2,50; 4,00 - 4,50 – зони помітних відхилень;

1,00 - 2,00; 4,50 - 5,00 – зони надзвичайних відхилень.

3) коефіцієнт компенсації:

0 - 0,5 – нормативна зона;

0,5 - 1,0 – зона незначних відхилень;

1,0 - 3,0 – зона значних відхилень.

4) коефіцієнт відмінності:

0 - 0,75 – нормативна зона;

0,76 - 1,1 – зона незначних відхилень;

1,2 - 3,0 – зона значних відхилень.

Оцінка результатів:

Високий рівень соціальних навичок – 4 бали

Середній рівень соціальних навичок – 3 бали

Низький рівень соціальних навичок – 2 бали

Соціальна дезадаптація (низький рівень соціальних навичок у поєднанні з порушеннями у сфері поведінки, емоцій) – 1 бал.

Методика “Опросник социальных навыков” (А.П. Гольдштейн)

Опросник позволяет за короткое время определить уровень сформированности социальных навыков у респондента и оценить, какие именно социальные навыки являются для него наиболее простыми, а какие наиболее сложными.

В данном опроснике используется модель социального поведения, созданная А.П. Гольдштейном, в которой выделяется 37 основных навыков, разделенных на 5 категорий: *I) начальные навыки, II) самовыражение в разговоре, III) реакция на мнение другого человека в разговоре или на то, что он переживает, IV) навыки планирования предстоящих действий, V) альтернативы агрессивному поведению.*

Опрос проводится в два этапа.

На первом этапе респондент должен оценить насколько ему самому удаются эти навыки.

Инструкция: “Вам будет предложен список из 37 основных навыков, которые каждый человек использует в повседневной жизни. Оцените, пожалуйста, насколько Вам удастся в жизни этот навык, выбрав один из 5 вариантов ответа: “всегда”, “часто”, “иногда”, “редко” или “никогда”. Вариант ответа отметьте крестиком в соответствующей графе регистрационного бланка”.

На втором этапе респонденту предлагается оценить, насколько тот или иной навык удастся его однокурсникам.

Инструкция: “Вам будут предложены 37 основных утверждений, характеризующих те навыки, которые люди используют в повседневной жизни. Отметьте крестиком, в соответствующей графе регистрационного бланка, насколько каждый из этих навыков удастся выполнить Вашим однокурсникам, выбрав один из вариантов ответа: “всегда”, “часто”, “иногда”, “редко” или “никогда”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Военское звание _____

№ п/п	Варианты ответа				
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					

32					
33					
34					
35					
36					
37					

Перечень навыков

1. Вступить в разговор с кем-либо.
2. Перейти в разговоре к интересующему Вас вопросу, детально обсудить его и ответить на вопросы собеседника.
3. Дать другому человеку понять, что Вы внимательно выслушали его и затем умело завершить разговор каким-то уместным замечанием.
4. Выслушивать другого человека, быть внимательным к нему, постараться понять его и показать ему свою заинтересованность.
5. Сказать комплемент, сказать собеседнику, что Вам что-то нравится в нем или его действиях.
6. Дать понять другому человеку, что Вы благодарны ему за то, что он сделал для Вас.
7. Поддержать человека, если он сомневается в своих силах.
8. Попросить о помощи: попросить кого-либо помочь Вам квалифицированно справиться со сложной ситуацией, с которой Вы не можете справиться самостоятельно.
9. Доходчиво объяснить кому-либо, что и как ему делать.
10. Выразить нежные чувства, дать понять кому-либо, что Вы неравнодушны к нему (к ней).
11. Обратиться с жалобой: дать кому-то понять, что он виноват перед Вами и попытаться найти решение проблемы.
12. Убедить другого человека, что Ваша точка зрения на что-либо более правильная и более продуктивная, чем его.
13. Выразить свое недовольство, выразить свое возмущение прямо и честно.
14. Дать другому человеку понять, что Вам приятна его похвала и что Вы ее цените.
15. Откликнуться на переживания другого человека, попытаться понять то, что чувствует другой человек и выразить ему свое понимание.

16. Принести извинения – сказать кому-либо, что Вы искренне сожалеете, что причинили ему неприятность.

17. Выполнение указаний – строго следовать инструкции и выполнять соответствующие действия.

18. Реакция на уговоры – учесть предложения другого человека, сравнить их со своими идеями и решить какой образ действия будет лучше для Вас в конечном счете.

19. Реакция на неудачу – выделить, что в Ваших действиях было неправильно и что можно изменить, чтобы более успешно действовать в будущем.

20. Разобраться в противоречивых заявлениях: выяснить, что в словах другого человека соответствует действительности.

21. Реагировать на жалобу – справедливо реагировать на неудовольствие другого человека в ситуации, виновником которой являетесь Вы.

22. Попытаться понять гнев другого человека и показать ему, что Вы стараетесь понять его.

23. Решить, чего Вы хотите добиться и насколько это реально.

24. Решить, какая специальная информация Вам нужна, и обратиться за ней к компетентным людям.

25. Сосредоточиться на выполнении задания, создать такие условия, которые позволят Вам сделать работу эффективно.

26. Оценка собственных способностей – честно и беспристрастно оценить свои способности, чтобы определить, насколько Вы компетентны в соответствующем деле.

27. Приготовиться к нелегкому разговору – заранее обосновать свою позицию в разговоре, который обещает быть трудным.

28. Выделение приоритетных проблем – решить, какая из проблем наиболее важная, и какая должна быть решена в первую очередь.

29. Принять решение – оценить, какое из возможных решений является наиболее реалистичным, наметить наиболее реальный образ действий, который, по Вашему мнению, отвечает Вашим интересам.

30. Определить, какие именно чувства Вы испытываете.

31. Определить виновного – определить, чьи именно действия (Ваши или кого-то другого) явились причиной того, что произошло.

32. Обращение с просьбой – попросить у соответствующих людей то, что Вам нужно и то, что Вы хотите.

33. Релаксация – успокоиться и расслабиться, когда Вы напряжены.

34. Самоконтроль – овладеть собой, не допуская срыва.

35. Переговоры – прийти к компромиссному решению в споре с другим человеком.

36. Помочь другому человеку, когда он не может сам справиться со своими проблемами.

37. Самоутверждение – отстаивать свою позицию, показав другим, что Вы хотите, испытываете или думаете по поводу чего-либо.

Обработка и интерпретация результатов

Внимание! Не подлежат анализу бланки с произвольно выбранными случайными отметками, а также те, в которых более 9 высших или низших оценок, так как в этом случае речь может идти о неадекватном восприятии собственного социального поведения или социального поведения окружающих.

I. Начальные навыки (навыки 1-4) – некоторые минимальные умения, которые позволяют человеку вступать в контакт с другими людьми, участвовать в разговоре.

II. Самовыражение в разговоре (навыки 5-13) – умение выразить свои чувства и переживания или передать информацию другому человеку.

III. Реакция на мнение другого человека в разговоре или на то, что он переживает (навыки 14-22).

IV. Навыки планирования предстоящих действий (навыки 23-29) – прежде чем разговаривать с другими людьми или делать что-то, необходимо это спланировать и как следует подготовиться к предстоящему действию.

V. Альтернативы агрессивному поведению (навыки 30-37) – каким образом избежать конфликта и разрушения отношений или вести себя в конфликтной ситуации наиболее продуктивным способом.

Полная обработка опросника социальных навыков включает в себя:

1. Общие показатели.

1.1. Средняя оценка своих социальных способностей – это среднее арифметическое по уровню оценки успешности социальных навыков для себя. Ответам приписывается значение от 1 до 5 баллов (1 - “никогда”, 2 - “редко”, 3 - “иногда”, 4 - “часто”, 5 - “всегда”).

Полученное среднее арифметическое значение по 37 навыкам в норме обычно бывает больше 3,10 и меньше 3,85. Если полученная цифра выше этого диапазона, то можно говорить о завышенной самооценке уровня развития социальных навыков, переоценке своих социальных способностей. Если полученная цифра ниже указанного диапазона, то можно говорить о заниженной оценке своего социального поведения, занижении своих социальных способностей. В том случае, если эти показатели ниже 2 или выше 4, можно говорить о неадекватной оценке респондентом своего социального поведения.

1.2. Средняя оценка социальных способностей однокурсника – это среднее арифметическое значение по уровню развития социальных навыков у однокурсников, которая определяется аналогичным образом, как и предыдущий показатель.

Здесь нормативный диапазон находится между 3,00 и 3,60 среднего значения оценки социальных способностей однокурсников. Если полученное среднее арифметическое более 3,60, то можно говорить о завышенной оценке уровня развития социального поведения однокурсников, о переоценке их социальных способностей. При оценке полученных показателей следует отметить, что значения этого показателя выше 4 и ниже 2 свидетельствуют о неадекватной оценке, и в этом случае данные опросника являются недостоверными.

По сочетанию этих двух показателей (1.1 и 1.2) выделяются *7 основных типов* оценки социальной компетентности у респондентов:

1. Недооценка уровня развития своих социальных навыков и переоценка социальной эффективности других.

В этом случае респондент считает себя неловким, некомпетентным, отставшим от остальных. В то же время, своих однокурсников он оценивает настолько опытными и успешными, что ему практически невозможно достичь такого уровня. В поведении это выражается в пассивной и очень зависимой от других позиции.

2. Завышенная оценка собственных социальных навыков и заниженная оценка уровня развития социальных навыков остальных.

Для такого курсанта характерна переоценка своих возможностей в области социальной адаптации. Он считает себя умелым, ловким, опытным, в то время как большинство его однокурсников еще не

умеют ориентироваться в поведении окружающих. В поведении это проявляется в авторитарной позиции и стремлении к лидерству.

3. Заниженная оценка своих социальных способностей и социальных способностей однокурсников.

Этой социальной позиции респондента соответствует страх перед миром взрослых, неуверенность в своих способностях и способностях своих однокурсников успешно адаптироваться к нормальной взрослой жизни. В поведении таких курсантов обычно заметно повышен уровень тревожности и стремление находится в группе однокурсников.

4. Завышенная оценка своих социальных способностей и способностей однокурсников.

Такая переоценка себя и своих однокурсников, как правило, соответствует недооценке сложности социальной жизни взрослых. В поведении такой респондент характеризуется тенденциями к лидерству и объединению однокурсников против “плохих” правил и законов взрослого мира.

5. Адекватная оценка себя и заниженная оценка социального поведения окружающих однокурсников.

При адекватной в целом позиции такой респондент считает именно себя, в отличие от однокурсников, способным включиться во взрослые отношения. Большинство своих однокурсников в этом случае респондент часто считает недостаточно опытными, в отличие от себя. В поведении это характеризуется ответственной и взвешенной, хотя иногда и изолированной от остальных курсантов позицией.

6. Адекватная оценка других и заниженная оценка своих социальных способностей.

При адекватном восприятии социальной ситуации в целом такой респондент склонен недооценивать свои возможности. В поведении это характеризуется повышенным уровнем тревожности и настороженности в отношениях с однокурсниками. Очень часто эта позиция коррелирует с отставанием в физическом развитии от однокурсников.

7. Адекватная оценка уровня своего социального развития и социального развития однокурсников.

Реалистическая, взвешенная позиция в основном соответствующая уровню развития взрослого человека.

Ответственное отношение к жизни при этом сочетается с адекватной оценкой окружающих.

1.3. Коэффициент компенсации – это разница между средним арифметическим по оценке своих социальных навыков и средним арифметическим по оценке социальных навыков однокурсников. В том случае, если эта разница составляет отрицательную величину – можно говорить о тенденции к заниженной оценке своих социальных способностей. Если эта величина составляет – 0,9 и менее, можно говорить о неадекватно заниженной оценке и плохой компенсации дефицитных социальных навыков. В том случае, если эта величина составляет более 0,9 – следует говорить о плохо скомпенсированном социальном поведении при неадекватно завышенной оценке своих социальных достижений. В целом этот коэффициент говорит о том, насколько скомпенсированно, приближено к социальному нормативу поведение человека.

1.4. Коэффициент отличия – характеризует насколько (вне зависимости от успешности или неуспешности) уровень развития социальных навыков человека отличается от других людей. При этом по предыдущему показателю эти особенности могут быть скомпенсированы. Для того чтобы рассчитать этот показатель вычисляется абсолютное значение разницы оценки для себя и для других по каждому навыку (например, первая серия, 7-ой навык, оценка 1; вторая серия, 7-ой навык, оценка 4 – разница составляет 3 единицы). Затем все эти разницы по абсолютному значению складывают и делят на количество навыков. Полученный коэффициент чаще всего не превышает 1,10. В том случае, если это значение оказывается больше, следует обратить внимание на то, что отличие поведения этого человека от остальных больше нормативного и, следовательно, он, либо воспринимает себя как очень отличного от других, либо действительно имеет странное, чудаковатое поведение.

В поведении такого респондента на первый план выходят чувство одиночества и отличия от остальных. Несмотря на то, что он может быть в целом неплохо приспособлен к своей социальной среде такое отличие может привести к изолированной позиции в группе однокурсников.

2. Качественный анализ.

2.1. *Список недостаточно развитых социальных навыков (крайние отрицательные оценки)* – следует определить и выделить те навыки, которые данный респондент оценивает как совершенно не получающиеся у него (ответ “никогда” – соответствует оценке “1”). Обычно те навыки, которые не удаются, составляют определенный комплекс – дезадаптационный комплекс и бывают связаны между собой. Как правило, в этом комплексе один из недостаточно развитых навыков играет ведущую роль, нарушение именно этого навыка больше всего сказывается на коммуникативных неудачах респондента.

2.2. *Определение ведущих нарушений* – следует определить, какая из 5 групп навыков (I – начальные навыки; II – самовыражение; III – реакция на мнение или поведение другого человека; IV – навыки планирования; V – навыки альтернативы агрессивному поведению) составляет наибольшую проблему для данного респондента.

Наиболее серьезным нарушениям соответствуют недостаточно развитые I) *начальные социальные навыки* (более 2-х неудовлетворительных оценок). В этом случае в сочетании с выходящей за пределы нормативных границ оценкой своих социальных способностей, можно говорить о значительном отставании в развитии социального поведения. Для того чтобы скомпенсировать у респондента нарушения такой степени, необходимы специальные индивидуальные занятия. В противоположном случае существует очень велик риск социальной дезадаптации и изоляции этого респондента в дальнейшем.

В случае значительных нарушений в следующих двух группах навыков – II) *самовыражение в разговоре*, III) *реакция на мнение другого человека в разговоре или на то, что он переживает* – (более 3-х неудовлетворительных оценок) тоже можно говорить о серьезных нарушениях социальной адаптации, хотя риск социальной изоляции и нарушения связей с группами однокурсников не так велик как в первом случае. При нарушении такого уровня респондент может самостоятельно скомпенсировать дефицит социальных навыков, правда при этом с отставанием в социальном развитии от своих однокурсников. Эффективным в данном случае может быть включение респондента в группы тренинга социальных навыков.

В случае нарушения в следующих по сложности группах навыков, *IV) навыков планирования и V) альтернативы агрессивному поведению* – (более 4-х неудовлетворительных оценок) наиболее страдают сложные формы социального поведения. В этом случае у курсанта нарушается, в первую очередь, эффективность его социального поведения, а не собственно поведение на уровне отдельных элементов. Иначе говоря, такой респондент вступает в общение с другими курсантами, так же как и его однокурсники, однако проигрывает в сложных и конфликтных ситуациях и часто не может добиться своего в разговоре. Как правило, этот уровень нарушений может быть скомпенсирован спонтанно, самостоятельно при условии достаточной включенности респондента в группу однокурсников, в которой он может использовать эти формы поведения. В то же время, если такой респондент оказывается в течение какого-то времени изолирован от однокурсников, например, вследствие тяжелой болезни, дефицит указанных навыков может привести к отставанию в социальном развитии. В этом случае следует обратить внимание респондента на недостаточные социальные навыки и попытаться вместе с ним спланировать реальные ситуации, в которых он может поработать с этими социальными умениями.

2.3. Список наиболее развитых навыков (крайние положительные оценки) – составляется аналогичным образом (ответ “всегда” – соответствует оценке “5”). Однако и здесь, если в одной из зон отмечается более 3-х высших показателей, можно говорить о том, что эта зона является для респондента зоной гиперкомпенсации, то есть такой зоной, в которой он “отыгрывается” за неудачи, происходящие с ним в других случаях. Такая гиперкомпенсация опасна тем, что может привести к одностороннему развитию личности и в этом смысле может быть связана с формированием психопатического поведения. При беседе с таким респондентом следует обратить его внимание на другие сильные стороны его поведения или те стороны, которые могут быть в будущем более эффективными. Следует предложить ему придумать ряд ситуаций, в которых эти стороны могут быть проработаны и тренированы.

2.4. Определение зон компенсации – выделение сильных сторон поведения респондента, с помощью которых можно скомпенсировать недостаточно развитые навыки для выработки более адаптивного поведения в различных социальных ситуациях

Для определения зон компенсации необходимо подсчитать количество ответов “часто” (соответствует оценке “4”) в каждой из 5 групп навыков. Для большей наглядности полученные цифры нужно сложить с количеством крайних положительных оценок (“всегда” – соответствует оценке “5”) по каждой группе навыков в отдельности. Группы с максимальным количеством положительных оценок и будут являться зонами компенсации.

2.5. Определение зон дефицита – для этого необходимо подсчитать количество ответов “редко” (соответствует оценке “2”) в каждой из групп навыков. Для большей наглядности к полученным цифрам прибавляют количество крайних отрицательных оценок. Группы навыков с максимальными показателями и являются зонами дефицита, т. е. такими зонами, в которых респондент не очень силен и которые требуют некоторой коррекции для более успешной социальной адаптации.

3. В заключении по опроснику социальных навыков указывается:

3.1. Общий уровень развития социальных навыков – для его определения необходимо внимательно ознакомиться с таблицей внизу. Она разбита на 3 уровня – высокий, средний и низкий. Анализ проводится по всем 10 пунктам. За каждое совпадение результатов опросника с одним из 3-х вариантов (высокий, средний, низкий) присваивается 1 балл тому уровню, с критерием которого результат совпал. Максимально возможное количество баллов – 10. Соответственно, тот уровень, который наберет наибольшее количество баллов, и будет общим уровнем развития социальных навыков респондента.

№	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1	Неадекватная, сильно заниженная или сильно завышенная оценка своих социальных способностей	Завышенная или заниженная оценка своих социальных способностей	Адекватная оценка своих социальных способностей
2	Неадекватная, сильно заниженная или сильно завышенная оценка социальных способностей однокурсников	Завышенная или заниженная оценка социальных способностей однокурсников	Адекватная оценка социальных способностей однокурсников

3	2,3, или 4 типы оценки социальной компетентности	5 или 6 тип оценки социальной компетентности	7 тип оценки социальной компетентности
4	Коэффициент компенсации и коэффициент отличия в зоне значительных отклонений	Коэффициент компенсации и коэффициент отличия в зоне незначительных отклонений	Коэффициент компенсации и коэффициент отличия в нормативной зоне
5	Более 2-х крайних отрицательных оценок в I группе навыков	1 или 2 крайних отрицательных оценок в I группе навыков	Крайние отрицательные оценки в I группе навыков отсутствуют
6	Более 3-х крайних отрицательных оценок во II и III группах навыков	Менее 3-х крайних отрицательных оценок во II и III группах навыков	Не более 1 крайней отрицательной оценки во II и III группах навыков
7	Более 4-х крайних отрицательных оценок в IV и V группах навыков	Менее 4-х крайних отрицательных оценок в IV и V группах навыков	Не более 2-х крайних отрицательных оценок в IV и V группах навыков
8	Более 3-х крайних положительных оценок хотя бы в одной из групп навыков	Хотя бы в одной из групп навыков есть 3 крайних положительных оценки	Ни в одной из групп навыков нет более 3 крайних положительных оценок
9	Общее количество зон дефицита преобладает над зонами компенсации	Общее количество зон компенсации и зон дефицита примерно совпадает	Значительное общее преобладание зон компенсации над зонами дефицита
10	Преобладают ответы “редко”, “никогда” с небольшим количеством “иногда”	Преобладают ответы “иногда” с небольшим количеством “часто” и “редко”	Преобладают ответы “часто” с небольшим количеством “всегда” и “иногда”

3.2. Зоны цифровых показателей опросника социальных навыков, перевод полученных данных в 4-х бальную систему:

1) средняя оценка своих социальных способностей:

3,25 - 3,75 – нормативная зона – 4 балла;

3,00 - 3,25; 3,75 - 4,00 – зоны незначительных отклонений – 3 балла;

2,00 - 3,00; 4,00 - 4,50 – зоны заметных отклонений – 2 балла;

1,00 - 2,00; 4,50 - 5,00 – зоны чрезвычайных отклонений – 1 балл.

2) *средняя оценка социальных способностей однокурсников:*

3,00 - 3,50 – нормативная зона;

2,50 - 3,00; 3,50 - 4,00 – зоны незначительных отклонений;

2,00 - 2,50; 4,00 - 4,50 – зоны заметных отклонений;

1,00 - 2,00; 4,50 - 5,00 – зоны чрезвычайных отклонений.

3) *коэффициент компенсации:*

0 - 0,5 – нормативная зона;

0,5 - 1,0 – зона незначительных отклонений;

1,0 - 3,0 – зона значительных отклонений.

4) *коэффициент отличия:*

0 - 0,75 – нормативная зона;

0,76 - 1,1 – зона незначительных отклонений;

1,2 - 3,0 – зона значительных отклонений.

Оценка результатов:

Высокий уровень социальных навыков – 4 балла,

Средний уровень социальных навыков – 3 балла

Низкий уровень социальных навыков – 2 балла

Социальная дезадаптация (низкий уровень социальных навыков в сочетании с нарушениями в сфере поведения, эмоций) – 1 балл.

Методика 2.4. “Тест опису поведінки К. Томаса”

(в адаптації Н.В. Гришиної)

Методика визначає типові способи реагування людини на конфліктні ситуації, виявляє тенденції його взаємостосунків в складних умовах. Ця методика дозволяє з'ясувати, наскільки людина схильна до суперництва і співпраці в студентській групі, курсантській групі, в колективі співробітників; чи прагне вона до компромісів, уникає конфліктів або, навпаки, прагне загострити їх. За допомогою даної методики можна також оцінити ступінь адаптації кожного члена того чи іншого колективу до спільної діяльності.

Тест можна використовувати в груповому варіанті, як в поєднанні з іншими методиками, так і окремо. Витрати часу на проведення дослідження – не більше 15-20 хвилин.

Інструкція: “Прочитайте уважно кожне судження і виберіть в кожній парі те судження (А або Б), яке найбільш точно описує Вашу типову поведінку в конфліктній ситуації. Відповідь зафіксуйте в реєстраційному бланку, поставивши хрестик відповідно одному з

варіантів для кожного судження. Відповідайте, за можливістю, швидше. Правильних або неправильних відповідей тут немає. Люди різні, і кожний може висловити свою думку”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Текст опитувальника

Відповідь “А”

- Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.
- Я стараюсь знайти компромісне рішення.
- Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого.
- Я стараюсь знайти компромісне рішення.
- Уладнуючи спірну ситуацію, я весь час стараюсь знайти підтримку в іншої людини.

Відповідь “Б”

- Чим обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюсь звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.
- Я намагаюсь владнати справу, враховуючи інтереси іншої людини і мої.
- Я стараюсь заспокоїти іншу людину і зберегти наші відносини.
- Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
- Я стараюсь зробити все, щоб уникнути напруженості.

- | | | |
|----|--|--|
| 6 | Я намагаюся уникнути виникнення неприємностей для себе. | Я стараюся добитися свого. |
| 7 | Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно. | Я вважаю за можливе поступитися, щоб добитися свого. |
| 8 | Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого. | Я насамперед стараюся ясно визначити, в чому полягають всі інтереси і питання, яких торкнулися. |
| 9 | Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі розбіжності. | Я докладую зусиль, щоб добитися свого. |
| 10 | Я твердо прагну досягти свого. | Я намагаюся знайти компромісне рішення. |
| 11 | Насамперед я стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі інтереси і питання, яких торкнулися. | Я намагаюся заспокоїти іншу людину і, головним чином, зберегти наші відносини. |
| 12 | Нерідко я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки. | Я даю можливість іншій людині в чомусь залишитись при своїй думці, якщо вона також йде мені назустріч. |
| 13 | Я пропоную середню позицію. | Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму. |
| 14 | Я повідомляю іншій людині свою точку зору і запитую про її погляди. | Я намагаюся показати іншій людині логіку і переваги моїх поглядів. |
| 15 | Я намагаюся заспокоїти іншу людину і, головним чином, зберегти наші відносини. | Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості. |
| 16 | Я намагаюся не образити відчуттів іншої людини. | Я намагаюся переконати іншу людину в перевагах моєї позиції. |
| 17 | Зазвичай я наполегливо стараюся добитися свого. | Я стараюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості. |

- | | | |
|----|---|--|
| 18 | Якщо це зробить іншу людину щасливою, я дам їй можливість настояти на своєму. | Я даю можливість іншій людині в чомусь залишитись при своїй думці, якщо вона також йде мені назустріч. |
| 19 | Насамперед я стараюсь ясно визначити те, в чому полягають всі інтереси і спірні питання, яких торкнулися. | Я стараюсь відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно. |
| 20 | Я намагаюся негайно подолати наші суперечності. | Я прагну кращого поєднання вигод і втрат для всіх. |
| 21 | Ведучи переговори, я стараюсь бути уважним до бажань іншої людини. | Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми. |
| 22 | Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини. | Я відстоюю свої бажання. |
| 23 | Я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного. | Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання. |
| 24 | Якщо позиція іншої людини здається їй дуже важливою, я постараюся піти назустріч її бажанням. | Я намагаюся переконати іншу людину прийти до компромісу. |
| 25 | Я намагаюся довести іншому логіку і переваги моїх поглядів. | Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншої людини. |
| 26 | Я пропоную середню позицію. | Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас. |
| 27 | Я уникаю позиції, яка може викликати суперечки. | Якщо це зробить іншу людину щасливою, я дам їй можливість настояти на своєму. |
| 28 | Зазвичай я наполегливо прагну добитися свого. | Уладнуючи ситуацію, я стараюся знайти підтримку в іншій людині. |
| 29 | Я пропоную середню позицію. | Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі суперечності. |

30 Я намагаюсь не образити відчуттів іншої людини.

Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми з іншою зацікавленою людиною могли добитися успіху.

“Ключ”

1. Суперництво: 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.

2. Співробітництво: 2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23Б, 26Б, 28Б, 30Б.

3. Компроміс: 2А, 4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А.

4. Уникнення: 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15Б, 17Б, 19Б, 23А, 27А, 29Б.

5. Пристосування: 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А.

Обробка та інтерпретація результатів

В ключі кожна відповідь А або Б дає уявлення про кількісний вираз: суперництва, співробітництва, компромісу, уникнення і пристосування. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, відповідному типу поведінки в конфліктній ситуації нараховується один бал. Домінуючим вважається тип (типи), які набрали максимальну кількість балів.

Виділяється п'ять способів регулювання конфліктів, позначених відповідно до двох головних вимірювань (кооперації і напористості):

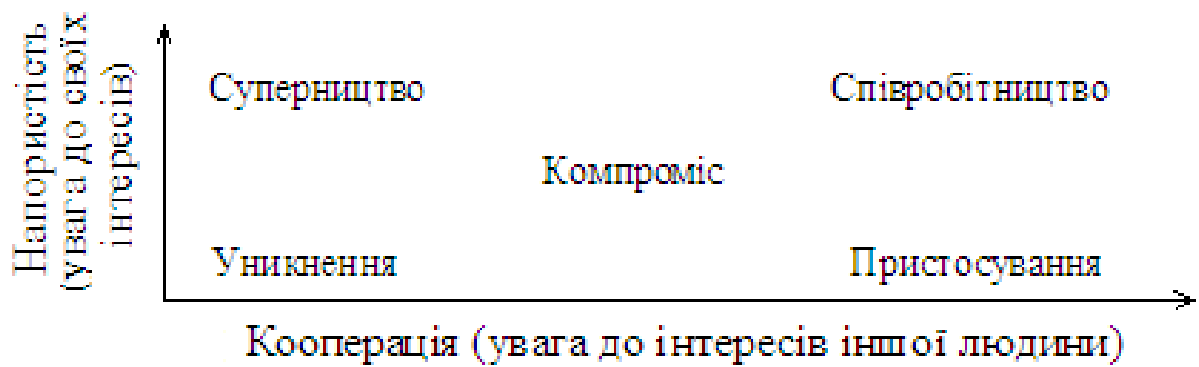
1. Суперництво (конкуренція) – прагнення добитися своїх інтересів на шкоду іншій людині.

2. Співробітництво – учасники ситуації приходять до альтернативи, повністю задовольняючої інтереси обох сторін.

3. Компроміс – угода на основі взаємних поступок; пропонування варіанту, що знімає виниклу суперечність.

4. Уникнення – відсутність прагнення до кооперації і відсутність тенденції до досягнення власної мети.

5. Пристосування – принесення в жертву власних інтересів заради іншої людини.



Суперництво (конкуренція). Людина, яка віддає перевагу цьому стилю, досить активна і прагне йти до вирішення конфлікту власним шляхом. Вона здібна до вольових рішень і негайних дій. Прагнучи в першу чергу задовольнити власні інтереси, добитися результату, який здається їй якнайкращим, вона ігнорує інтереси і думки інших людей.

Залучення партнерів до ситуації має наступні особливості. Їм не дозволяють чинити опір тому напряму або тим способам досягнення результату, які декларуються. Опір пригнічується. Заохочується і санкціонується те, що йде від лідера (того, хто задає відносини конкуренції). Люди, які дотримуються обраної їм стратегії, визнаються союзниками, проте тільки до тих пір, поки не починають заперечувати або чинити опір. Однак, якщо сила їх волі, чинений опір або елементарне везіння, удачливість достатньо сильні, то, як наслідок, лідер буде готовий визнати їх правоту, може перейти до них в підпорядкування і прийняти інший стиль поведінки і відносин при сумісному рішенні подальших проблем.

Особи, незгодні з обраною стратегією, часто автоматично стають противниками (“хто не зі мною, той мій ворог”), нерідко знижується їх загальна особистісна оцінка, з’являються недиференційоване негативне відношення, бар’єри упередженості та необ’єктивності.

Цей стиль ефективний у випадку, коли людина наділена певною владою, переконана, що її рішення або підхід в даній ситуації є найправильнішим, і вона має можливість наполягати на ньому. Проте цей стиль недоцільно використовувати в міжособистісних відносинах, наприклад, якщо необхідно зберегти з людьми добрі відносини. У випадку частого вдавання до стилю суперництва, навіть виходячи з добрих намірів, або якщо партнери дійсно не можуть вибрати правильне рішення відносно завдання, яке виконується, рано чи пізно між ними виникне відчуження.

Стиль конкуренції вимагає певних суб'єктивних передумов: упевненості в правильності вибраного рішення і здатності втілити це рішення в життя, наполегливості, послідовності, енергії для подолання перешкод і доведення справи до кінця, уміння настояти на своєму, навіть якщо оточуючі налаштовані негативно.

При жорсткому користуванні стилем суперництва такі загальнолюдські якості, як гуманізм, рефлексія, емпатія, якщо починають заважати справі, відкидаються як незначущі, причому дійова особа схильна прикривати це досить вишуканими аргументами: необхідністю обмежувати себе заради інтересів справи, зверхцінністю результату, якого слід досягти, апеляція до думки авторитетів, національним менталітетом, політично або загальнодержавними задачами, соціальним або професійним обов'язком, сімейними традиціями, пам'яттю предків і т.д.

Проте, якщо в результаті використання стилю конкуренції буде отриманий позитивний результат, то відразу з'являться прихильники, у тому числі з рядів вчорашніх супротивників і критиків.

Тому, перш ніж використовувати даний стиль, вирішуючи конкретні ситуації життєдіяльності, людині зазвичай необхідно зробити вибір, що важливіше – досягти результату чи зберегти дружні відносини. Крім того, слід зважити власні можливості: чи вдасться утримати домінуючу позицію над оточуючими, чи чітко уявляється мета, якої необхідно досягти, чи вдасться так організувати розподіл обов'язків, щоб зберегти дружні відносини між партнерами, зняти ситуації невизначеності тощо.

Стиль суперництва доцільно використовувати в таких ситуаціях:

- результат справи дуже важливий і робиться велика ставка на рішення даної проблеми саме власне запропонованим способом;
- людина володіє достатнім авторитетом і компетентністю для ухвалення рішення і очевидно, що рішення, яке вона пропонує – найкраще за даних умов і за обставин, що склалися;
- необхідно швидко ухвалити рішення, і у людини достатньо влади для того, щоб взяти на себе відповідальність за його результати;
- відсутність іншого вибору і нічого втрачати, крім того, ніхто інший цього не зробить;
- людина знаходиться в критичній ситуації, яка вимагає миттєвого реагування, а оточуючі не поспішають взяти відповідальність на себе;

– людина не може показати оточуючим, що знаходиться у безвиході. Важливо ухвалити будь-яке рішення, щоб зсунути справу з “мертвої точки”; вона розуміє його непопулярність, проте вважає, що потрібно хоч якось діяти, і у неї достатньо повноважень, щоб потім виправити наслідки навіть помилкового кроку.

Стиль суперництва, прийнятий як основа відносин з оточуючими, як стержень життєвої стратегії, приводить до відчуження та ізоляції оточуючих, певних особистісних деформацій (упевненості у власній правоті і непогрішності, прийняття в будь-якій ситуації позиції моральної та інтелектуальної переваги, втрати здатності бути самокритичним).

Співробітництво. Не зважаючи на те, що цей стиль, з психологічної точки зору, є кращим, він одночасно найскладніший для стратегічної і тактичної реалізації, в техніці взаємодії сторін, вимагає більше часу. Тому стихійне оволодіння даним стилем є достатньо складним за відсутності відповідної психологічної підготовки.

В основі стилю лежить повне прийняття протилежної сторони як рівноправного, рівнозаінтересованого у розв’язанні проблеми партнера, надання йому допомоги і сприяння у досягненні бажаного результату так, щоб одночасно досягти аналогічного результату і для себе. В цій ситуації увага взаємодіючих сторін концентрується не на зовнішній (подійний) “малюнок” ситуації, а на ті приховані потреби, клопоти, інтереси, які є і у них самих, та у їх партнерів. Процедура рішення проблеми здійснюється шляхом пошуку взаємовигідного результату і задоволення інтересів всіх учасників ситуації.

Трудність даного стилю полягає в тому, що не всі партнери, які вступають у взаємодію чітко уявляють, чого вони хочуть, що є реальним поштовхом їх дій, який результат може бути для них якнайкращим. Так, наприклад, зовнішньою, уявною причиною конфлікту, що виник у людини на роботі, може бути його повільність. Проте сама повільність може виникати від ще більш глибокого конфлікту – незадоволеністю роботою. В основі ж незадоволеності можуть лежати такі базові причини, як недостатня повага, визнання оточуючими, незатребуваність її індивідуального потенціалу або недостатня відповідальність, що приводить до відчуження людини від роботи, яку вона виконує.

Якщо впливати тільки на поверхневі прояви, то це нагадуватиме скоріше косметичний ремонт будівлі, яка у будь-який момент може завалитися. Людина може постаратися зовні не виглядати повільною,

але тоді вона вдаватиметься до неусвідомленого саботажу: влаштуватиме з будь-якого приводу додаткові перерви в роботі, використовуватиме робоче обладнання в особистих цілях. При цьому вона переконуватиме себе, що цілком має на це право, оскільки її недооцінюють або її робота недостатньо оплачується, отже, вона може сама забезпечити собі деяку компенсацію.

Стиль співпраці спонукає людину до відкритого обговорення її потреб і бажань. Співробітник може прямо заявити про те, що потребує визнання, більш високої оцінки або збільшення відповідальності. Якщо начальник зрозуміє, що це не примха, не прагнення привернути до себе увагу будь-якою ціною, не виправдання власної бездіяльності шляхом заперечення, а дійсно базова потреба, він піде на зустріч і запропонує роботу, яка більшою мірою відповідає індивідуальним потребам і інтересам.

Проблема подібних ситуацій частіше полягає в тому, щоб протилежна сторона також була налаштована на стиль співробітництва. В протилежному випадку, відкрито заявляючи про свої потреби, людина ризикує втратити довіру, дістати статус “вередуна”, нажити додаткові неприємності. Навіть якщо їй готові піти на зустріч, необхідно затрачувати додатковий час не на досягнення наочно видимого результату, а на пошук прихованих інтересів і потреб, розробку способу задоволення істинних бажань обох сторін. Крім того, треба уміти пояснити свої бажання, виразити свої потреби, вислухати один одного, формулювати різні варіанти рішення проблеми, намічати альтернативні способи дії.

Тому в реальності, коли частіше за все не вистачає часу або сторони прагнуть досягти найшвидшого результату, втриматися, використовуючи стиль співробітництва нелегко. Отже, необхідно чітко визначити, за яких умов і в яких ситуаціях особливо небажано відступ від співпраці на користь інших стилів, навіть якщо вони обіцяють негайну і зовні більш ефективну вигоду:

– рішення проблеми життєво важливо для обох сторін, ніхто не хоче повністю від нього відсторонитися, оскільки це загрожує відмовою від базових цінностей;

– існують тісні, тривалі і взаємозалежні відносини з іншою стороною, важливим є душевний спокій партнера, забезпечення сприятливих умов для подальшого розвитку з партнером;

– є запас часу попрацювати над виниклою проблемою, скласти перспективні плани, забезпечити умови для повної нейтралізації фактів, що породжують даний і аналогічні конфлікти;

– обидві сторони обізнані про проблему і бажання кожної з них. Сторони поважають одна одну і готові до сумісного обговорення і пошуку рішення проблеми, яке б найбільш влаштувало їх.

Саме співробітництво є наймудрішим підходом до розв'язання задач визначення і задоволення інтересів обох сторін, надаючи один одному рівні права і можливості.

Компроміс. В основі компромісу лежать взаємні поступки. Кожен з партнерів у певній мірі знижує свої вимоги, поступається в своїх інтересах, щоб задовольнити їх хоча б частково. В результаті зустрічного руху кожна із сторін досягає часткового задоволення своїх умов і часткового виконання умов іншої сторони. Такий рух є покроковим, здійснюється шляхом постійного зважування всіх обставин для винаходження компромісного рішення, яке влаштувало б обидві сторони. Дії, які вчиняють партнери, дещо нагадують стиль співробітництва, проте здійснюються на більш поверхневому рівні. Тут не виникає необхідності виявляти приховані потреби і інтереси, взаємодія йде чисто по зовнішній, подійній стороні ситуації.

До стилю компромісу зазвичай вдаються у тому випадку, коли обидві сторони хочуть одного і того ж, але знають, що добитися найвищого результату за умови подібних обставин просто неможливо. Не можна досягти того, щоб одночасно “і вовки були ситі, і вівці цілі”. Дві людини в напруженій ситуації переконуються, що обидві прагнуть одного і того ж результату і саме тому заважають один одному досягти його, і чим далі продовжиться протистояння, тим менше вірогідність досягнення цього результату кимось одним. Цілком можливо, що з'явиться хтось третій, який “зірве пальму першості”, залишивши вчорашніх конкурентів ні з чим. Саме перспектива втратити все і приводить суперників до угоди задовольнитися частковими результатами. Фактично вони погоджуються з тим, що “краще синиця в руках, ніж журавель в небі”.

В деяких випадках компроміс може виявитися єдиною можливістю якимось чином вирішити проблему. Наприклад, якщо супротивники настільки сильні, що боротьба між ними може продовжуватися нескінченно довго і привести до повного спустошення їх сил.

Стиль компромісу найбільш ефективний в наступних випадках:

- обидві сторони володіють однаковою владою і мають інтереси рівної інтенсивності, які є взаємовиключними;

- сторони хочуть прийти до рішення якнайшвидше у зв'язку з дефіцитом часу. Даний шлях дає можливість уникнути додаткових витрат сил і ресурсів. Їх можна направити на рішення більш важливих або обіцяючих в майбутньому додаткові переваги питань;

- стає очевидним, що претензії були завищеними і є переконання, що цілком влаштує навіть часткове рішення проблеми;

- досягнувши короткочасної вигоди, відстрочення, перепочинку, є можливість цим скористатися для вирішення більш невідкладних проблем;

- інші підходи до рішення проблеми виявилися неефективними або загрожують в майбутньому додатковими ускладненнями;

- задоволення бажання має не дуже велике значення, і можна дещо змінити мету, яка була поставлена спочатку;

- компроміс дає можливість зберегти взаєностосунки;

- краще отримати хоч щось, ніж все втратити;

- запропонувавши компроміс першим, або з готовністю пішовши на нього після пропозиції протилежної сторони або посередників, суперника переконують в добрих намірах і тим самим підштовхують його до ще більших поступок.

Компромісних рішень досягають звичайно шляхом переговорів: висунення власних і вислуховування зустрічних пропозицій, окреслювання області співпадаючих інтересів, обговорення форм поступок, які прийнятні для партнера, і т.д. При цьому сторони завжди можуть знов повернутися до проблеми, спробувати використовувати інші підходи до вирішення конфлікту, якщо первинний компроміс усунув його тільки ненадовго.

Компромісна лінія поведінки, прийнята як стратегія життя, хоча і зовні приваблива, чревата глибинними конфліктами, оскільки проблеми не розв'язуються, а тільки дещо згладжуються. Звичка до постійних компромісів може приводити до втрати життєвих пріоритетів, розмивання структури спрямованості, частому придушенню власних потреб в нездатності зрозуміти переживання партнера з приводу подій, що відбуваються, у всій гостроті (якщо події для останнього настільки важливі, що він не може йти на компроміс).

Уникнення. Основною характеристикою даного стилю є відмова від негайного розв'язання виниклого конфлікту. Людина, яка використовує стиль уникнення не тільки не відстоює своїх прав, але і відмовляється від взаємодії з іншими людьми в цілях рішення проблеми. Для ухилення від проблеми можуть бути використані самі різні прийоми. Так, наприклад, можна непомітно для співбесідника перевести розмову на менш лоскїтливу тему або відкрито заявити про неготовність або небажання продовжувати цю безглузду суперечку, скористатися одговором про те, що є інші справи і піти, а можна сказати, що на фоні світових процесів безглуздо займатися такими дрібницями; можна пообіцяти зробити те, що вимагається в недалекому майбутньому і тут же викинути обіцянку з голови, а можна запропонувати зайнятися більш цікавою або виграшною діяльністю. У будь-якому випадку, чи то відхилення від обговорення проблеми, ігнорування її, пропозиція відтермінувати рішення або перекладання відповідальності за її рішення на інших, реалізується стратегія уникнення. Якщо партнер продовжує наполягати на тому, що ігнорувати проблему не можна або дає зрозуміти, що йому стало очевидним використання хитрощів, то до справи звичайно включається захисне аргументування. Унікаюча сторона, як правило, починає доводити, що потрібно все ретельно зважити і уточнити, що не можна так тиснути на неї, що “поспіх подібний до загибелі” або “тихіше їдеш – далі будеш”.

Частіше за даним стилем стоїть бажання, щоб проблема вирішилася сама собою, без власної участі, не привносячи в життя додаткової відповідальності і клопотів. Проте бувають ситуації, коли саме стиль уникнення є найкращим способом уникнути додаткових ускладнень. Найбільш доцільним він є у випадку, коли ситуація змушує спілкуватися з проблематичним партнером, який ще не “дозрів” для вирішення обговорюваної проблеми, або при взаємодії з глибоко конфліктною людиною, з якою просто неможливо порозумітися, і немає серйозних підстав для подальшого продовження контактів. Тоді своєчасне припинення взаємодії, поки сторони остаточно не зайшли в “глухий кут”, може бути єдиним правильним виходом. У такому разі управління діями даної людини полягає в припиненні спроб бути втягнутим в замкнуте коло одних і тих самих аргументів, з'ясування відносин, згадування минулих образ.

Прийом уникнення є корисним і у разі, коли стоїть задача знайти якийсь вихід з ситуації, що склалася, проте ще не вирішено, що зробити, а також не вистачає необхідної інформації і відповідної підготовки, при цьому відсутня гостра необхідність у негайному ухваленні рішення.

Ситуації, в яких перевага надається стилю уникнення:

- напруженість ситуації дуже велика (наприклад, учасники дуже сильно нервують), і відчувається необхідність ослаблення напруження;

- після достатньо напруженого трудового дня, існує можливість неадекватної реакції на те, що відбувається, тому рішення проблеми в даний момент може бути неправильним, може принести додаткові неприємності для себе і для інших людей;

- результат справи не дуже важливий, а є безліч інших більш невідкладних і серйозних справ;

- ситуація настільки проста, а рішення, яке потрібне прийняти так тривіально, що шкода витратити на неї свій час, або ж уникаюча сторона вважає за краще дати партнерам реальну можливість потренуватися в ухваленні на себе відповідальності;

- партнери налаштовані вороже, не хочуть йти на поступки або хоча б врахувати інтереси протилежної сторони;

- потрібно виграти час для ухвалення більш аргументованого рішення, отримання необхідної інформації або ж для того, щоб заручитися чиеюсь допомогою або підтримкою;

- ситуація дуже складна, а в даний момент немає часу для того, щоб її вирішити на потрібному рівні або довести справу до кінця;

- після реальної оцінки своїх можливостей стає зрозумілим, що інша сторона має більше шансів ефективно вирішити цю проблему, а оскільки вона поки що в цьому не переконалася, слід відсторонитися, щоб звільнити їй арену дій;

- відкрите обговорення конфлікту зараз, негайно, може тільки погіршити ситуацію, тому рішення проблеми слід відкласти хоча б на деякий час.

Вдаючись до тих або інших прийомів реалізації стилю уникнення, треба завжди бути готовим до того, що оточуючі сприймуть це як “втечу” від рішення проблеми, прагнення зняти з себе відповідальність. Важливо переконатися, що уникнення в даний ситуації є дійсно прийомом конструктивного підходу до вирішення конфлікту, пом’якшенню конфліктогенної ситуації, що є готовність у

будь-який момент включитися в рішення проблеми. Цілком можливо, що робити цього не треба, оскільки конфлікт може вирішитися сам по собі. Проте особливо сподіватися на це не варто. Адже не менш високою є і вірогідність того, що ігнорування проблеми, прагнення не виражати відношення до неї, відхід від рішення ще більш ускладнить ситуацію, вимагатиме вживання енергійніших заходів і витрати великих сил в майбутньому.

Переважаюча тенденція уникнення в життєвій стратегії приводить до самовиправдання власної бездіяльності, зниження соціальної і професійної активності, посиленню психологічних захистів, які обґрунтовують особисту пасивність. При домінуванні такої стратегії людина неусвідомлено шукає партнера, на якого перекладає відповідальність за свої справи. Проте визнати свою залежність від цього партнера вона не завжди може, тому утримує його в ролі “козла відпущення” різними, у тому числі прямо протилежними засобами (як відвертими лестощами, так і звинуваченням у всіх своїх бідах).

Пристосування. Характерним для даного стилю є відмова від власних інтересів на користь інтересів іншої людини (дії протилежні стилю суперництва). При цьому можуть бути різні варіанти пристосування. Перший, сприятливий, пов’язаний з тим, що людина вчиняє усвідомлено, добровільно, вибирає даний спосіб виходу з конфлікту як найдоцільніший, при цьому відчуває себе комфортно. Власні інтереси, бажання, прагнення або безболісно пригнічуються, або людина знаходить можливість їх реалізувати в іншій ситуації, з іншими людьми або в іншій сфері діяльності.

Проте, часто ситуація вимагає від людини пристосування, до якого вона не готова. Тобто, обставини примушують поступатися тоді, коли треба добитися результатів в свою користь або існує думка, що інша людина почала зловживати добротою. Тоді особа відчуватиме себе скривдженою, відчуватиме гостру незадоволеність від того, що відбувається, незадоволеність собою за свою нездатність відстояти власні права.

Іноді обставини вимагають відступити; людина абсолютно правильно діє, відступаючи, пристосовуючись до характеру ситуацій або партнера по взаємодії, проте незадоволеність зберігається. Нерідко в таких випадках виникає відчуття, наче протилежна сторона чинить неправомірний тиск, маніпулює, оточуючі надмірно нехтують інтересами, а людина не може або не хоче відстоювати свої права.

В такому випадку зовнішній конфлікт вирішується, але породжує конфлікт внутрішній.

Таким чином, якщо зрозуміло, що в даній ситуації або при даній розстановці сил необхідне пристосування, то не варто терзати себе роздумами про те, чому завжди доводиться поступатися і чому оточуючі не хочуть піти назустріч. Проте якщо дійсно запрошується висновок про те, що є межа поступкам, слід відмовитися від одностороннього пристосування. Правда, це можна зробити в тому випадку, якщо відчуваються сили для того, щоб вдатися до іншого стилю або хоча б відкрито заявити про свої права. В протилежному випадку несміливі спроби привернути увагу до власних інтересів і потреб просто здивують партнера, сформулюють у нього думку, що людина несподівано почала вередувати.

Тому, якщо оточуючі привчені до того, що людина пристосована до них, добитися миттєвої зміни відносин буде дуже важко. Адже постійні поступки для них дуже зручні, і відмовитися від них відразу добровільно ніхто не зможе. А нерідко їм доводиться знов навчатися новій техніці відносин, діалогу, суб'єкт-суб'єктної інструментуванню ситуацій взаємодії. Природно, що ці додаткові труднощі не всі партнери готові прийняти з радістю з приводу того, що “нарешті людина стала себе поважати і вимагає пошани до себе”.

Стиль пристосування зовні трохи нагадує стиль уникнення. Його також часто використовують для отримання відстрочення в рішенні проблеми. Наприклад, людина бачить, що, трохи поступаючись, вона нічого не втрачає, пом'якшує ситуацію, отримує можливість згодом знов повернутися до цього питання.

Проте основна відмінність полягає в наступному. В стилі уникнення людина не робить нічого для задоволення інтересів іншої людини, вона просто відмовляється вирішувати проблему. В стилі ж пристосування людина відводить суперника від дій “в шкоду самому собі” і повертається до тієї ж проблеми заради нього самого.

Найбільш доцільно використовувати стиль пристосування в наступних ситуаціях:

- людину не хвилює те, що відбувається, вона цілком може дозволити обставинам розвиватися за їх логікою, а якщо від цього виграє хтось інший, то їй особисто все одно;

- людина хоче зберегти добрі відносини з іншими людьми і готова “заплатити” за їх збереження ціною поступок, відмови від власних пріоритетів;

– людина бачить, що результат набагато важливіший для іншої людини, ніж для неї;

– людина розуміє, що для протилежної сторони дуже важливо відчувати упевненість в собі, що її поступка допоможе іншій людині дістати самоповагу або зберегти авторитет в очах оточуючих;

– людина розуміє, що не в повній мірі має рацію, що її рішення – не найкраще, і буде розумніше вчасно відмовитися від нього, ніж заводити справу в “глухий кут”;

– людина бачить, що у неї мало влади або шансів перемогти, тому краще своєчасно перейти на сторону більш сильного або удачливого партнера, це забезпечить виграш в майбутньому за рахунок його благовоління або прямого заступництва;

– людина припускає, що її поступка дасть іншій людині урок “гарних манер”, вона зрозуміє, що краще співіснувати у порозумінні, поступаючись одне одному, що іноді відступити, навіть не погоджуючись з тим, що робить партнер, або, вважаючи, що він скоює помилку, означає моральний виграш.

Поступаючись, погоджуючись або жертвуючи своїми інтересами на користь іншої особи, людина може пом’якшити конфліктну ситуацію і відновити нормальні відносини з партнером, якщо іншими способами привести його до норми не вдається (він упертий, надмірно зацікавлений в результатах або вимагає успіху для збереження самоповаги).

Методика “Тест описания поведения К. Томаса” (в адаптации Н.В. Гришиной)

Методика определяет типические способы реагирования человека на конфликтные ситуации, выявляет тенденции его взаимоотношений в сложных условиях. Эта методика позволяет выяснить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в студенческой группе, курсантской группе, в коллективе сотрудников; стремится ли он к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. С помощью данной методики можно также оценить степень адаптации каждого члена того или иного коллектива к совместной деятельности.

Тест можно использовать в групповом варианте, как в сочетании с другими методиками, так и отдельно. Затраты времени на проведение исследования – не более 15-20 минут.

Инструкция: “Прочтите внимательно каждое суждение и выберите в каждой паре то суждение (А или Б), которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации. Ответ зафиксируйте в регистрационном бланке, поставив крестик соответственно одному из вариантов для каждого суждения. Отвечайте как можно быстрее. Правильных или неправильных ответов здесь нет. Люди различны, и каждый может высказать свое мнение”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Текст опросника

Ответ “А”

- 1 Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
- 2 Я стараюсь найти компромиссное решение.
- 3 Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Ответ “Б”

- Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
- Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого человека и мои.
- Я стараюсь успокоить другого человека и сохранить наши отношения.

- | | | |
|----|--|--|
| 4 | Я стараюсь найти компромиссное решение. | Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека. |
| 5 | Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого человека. | Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности. |
| 6 | Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя. | Я стараюсь добиться своего. |
| 7 | Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно. | Я считаю возможным уступить, чтобы добиться своего. |
| 8 | Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. | Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы. |
| 9 | Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий. | Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего. |
| 10 | Я твердо стремлюсь достичь своего. | Я пытаюсь найти компромиссное решение. |
| 11 | Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы. | Я стараюсь успокоить другого человека и, главным образом, сохранить наши отношения. |
| 12 | Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. | Я даю возможность другому человеку в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу. |
| 13 | Я предлагаю среднюю позицию. | Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему. |
| 14 | Я сообщаю другому человеку свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах. | Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов. |

- | | | |
|----|---|--|
| 15 | Я стараюсь успокоить другого человека и, главным образом, сохранить наши отношения. | Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности. |
| 16 | Я стараюсь не задеть чувств другого человека. | Я пытаюсь убедить другого человека в преимуществах моей позиции. |
| 17 | Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего. | Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности. |
| 18 | Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем. | Я даю возможность другому человеку в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу. |
| 19 | Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы. | Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно. |
| 20 | Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия. | Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех. |
| 21 | Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого человека. | Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы. |
| 22 | Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека. | Я отстаиваю свои желания. |
| 23 | Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого. | Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса. |
| 24 | Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям. | Я стараюсь убедить другого человека прийти к компромиссу. |
| 25 | Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов. | Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого человека. |

- | | | |
|----|---|---|
| 26 | Я предлагаю среднюю позицию. | Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. |
| 27 | Я избегаю позиции, которая может вызвать споры. | Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем. |
| 28 | Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. | Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого человека. |
| 29 | Я предлагаю среднюю позицию. | Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий. |
| 30 | Я стараюсь не задеть чувств другого человека. | Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха. |

“Ключ”

1. Соперничество: 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.
2. Сотрудничество: 2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23Б, 26Б, 28Б, 30Б.
3. Компромисс: 2А, 4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А.
4. Избегание: 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15Б, 17Б, 19Б, 23А, 27А, 29Б.
5. Приспособление: 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А.

Обработка и интерпретация результатов

В ключе каждый ответ А или Б дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления. За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл. Доминирующим считается тип (типы), набравшие максимальное количество баллов.

Выделяется пять способов регулирования конфликтов, обозначенных в соответствии с двумя основополагающими измерениями (кооперация и напористость):

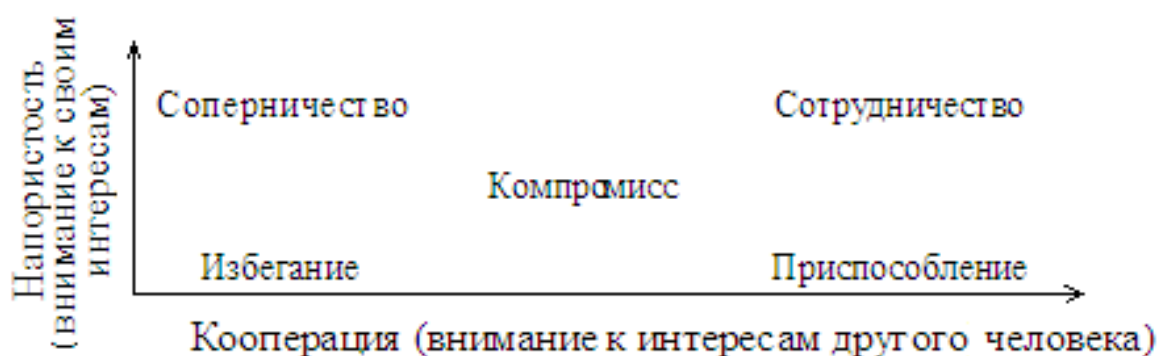
1. Соперничество (конкуренция) – стремление добиться своих интересов в ущерб другому человеку.

2. Сотрудничество – участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

3. Компромисс – соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие.

4. Избегание – отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

5. Приспособление – принесение в жертву собственных интересов ради другого человека.



Соперничество (конкуренция). Человек, предпочитающий данный стиль, весьма активен и стремится идти к разрешению конфликта собственным путем. Он способен к волевым решениям и немедленным действиям. Стремясь в первую очередь удовлетворить собственные интересы, добиться результата, который кажется ему наилучшим, он игнорирует интересы и мнения других людей.

Вовлечение партнеров в ситуацию имеет следующие особенности. Им не позволяют сопротивляться тому направлению или тем способам достижения результата, которые декларируются. Сопротивление подавляется. Поощряется и санкционируется то, что исходит от лидера (того, кто задает отношения конкуренции). Люди, следующие выбранной им стратегии, признаются союзниками, однако только до тех пор, пока не начинают возражать или сопротивляться. Правда, если сила их воли, оказываемое сопротивление или элементарное везение, удачливость достаточно сильны, то, в конечном счете, лидер будет готов признать их правоту, может перейти к ним в подчинение и принять другой стиль поведения и отношений при совместном решении последующих проблем.

Лица, не согласные с избранной стратегией, зачастую автоматически становятся противниками (“кто не со мной, тот мой враг”), нередко снижается их общая личностная оценка, появляются недифференцированное негативное отношение, барьеры предубежденности и предвзятости.

Этот стиль эффективен в случае, когда человек обладает определенной властью, убежден, что его решение или подход в данной ситуации является наиболее правильным, и он имеет возможность настаивать на нем. Однако этот стиль нецелесообразно использовать в личных отношениях, например, если необходимо сохранить с людьми хорошие отношения. В случае частого обращения к стилю соперничества, даже исходя из самых добрых намерений, или если партнеры действительно не могут выбрать правильное решение относительно выполняемого задания, рано или поздно между ними возникнет чувство отчуждения.

Стиль конкуренции требует определенных субъективных предпосылок: уверенности в правильности выбранного решения и способности воплотить это решение в жизнь, настойчивости, последовательности, энергии для преодоления препятствий и доведения дела до конца, умения настоять на своем, даже если окружающие настроены отрицательно.

При жестком пользовании стилем соперничества такие общечеловеческие качества, как гуманизм, рефлексия, эмпатия, если начинают мешать делу, отбрасываются как незначимые, причем действующее лицо склонно прикрывать это весьма изоциренными аргументами: необходимостью ограничивать себя ради интересов дела, сверхценностью достигаемого результата, апелляция к мнению авторитетов, национальным менталитетом, политически или общегосударственными задачами, социальным или профессиональным долгом, семейными традициями, памятью предков и т.д.

Однако если в результате использования стиля конкуренции будет получен положительный результат, то сразу будут приобретены сторонники, в том числе из рядов вчерашних противников и критиков.

Поэтому перед тем как использовать данный стиль, решая конкретные ситуации жизнедеятельности, человеку обычно необходимо сделать выбор, что важнее – достичь результата или сохранить дружеские отношения. Кроме того, следует взвесить собственные возможности: удастся ли удержать доминантную

позицию над окружающими, четко ли представляется цель, которой необходимо достигнуть, удастся ли так организовать распределение обязанностей, чтобы сохранить дружеские отношения между партнерами, снять ситуации неопределенности и прочее.

Стиль соперничества целесообразно использовать в таких ситуациях:

- результат дела очень важен и делается большая ставка на решение данной проблемы именно собственно предложенным способом;

- человек обладает достаточным авторитетом и компетентностью для принятия решения и очевидно, что предлагаемое им решение – наилучшее в данных условиях и при сложившихся обстоятельствах;

- необходимо быстро принять решение, и у человека достаточно власти для того, чтобы взять на себя ответственность за его результаты;

- отсутствует другой выбор и нечего терять, кроме того, никто другой этого не сделает;

- человек находится в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования, а окружающие не спешат взять ответственность на себя;

- человек не может показать окружающим, что находится в тупике. Важно принять любое решение, чтобы сдвинуть дело с мертвой точки; он понимает его непопулярность, однако считает, что нужно хоть как-то действовать, и у него достаточно полномочий, чтобы потом исправить последствия даже ошибочного шага.

Стиль соперничества, принятый как основа отношений с окружающими, как стержень жизненной стратегии, приводит к отчуждению и изоляции окружающих, определенным личностным деформациям (уверенности в собственной правоте и непогрешимости, принятию в любой ситуации позиции морального и интеллектуального превосходства, утрате способности быть самокритичным).

Сотрудничество. Несмотря на то, что этот стиль, с психологической точки зрения, является наиболее предпочтительным, он одновременно самый сложный для стратегической и тактической реализации, в технике взаимодействия сторон, требует больше времени. Поэтому стихийное овладение данным стилем достаточно

сложно при отсутствии соответствующей психологической подготовки.

В основе стиля лежит полное принятие противоположной стороны как равноправного, равнозаинтересованного в разрешении проблемы партнера, оказание ему помощи и содействия при достижении желаемого результата таким образом, чтобы одновременно достичь аналогичного результата и для себя. В данной ситуации внимание взаимодействующих сторон обращено не на внешний (событийный) “рисунок” ситуации, а на те скрытые нужды, заботы, интересы, которые есть и у них самих, и у их партнеров. Процедура разрешения проблемы осуществляется путем поиска обоюдовыгодного результата и удовлетворения интересов всех участников ситуации.

Трудность данного стиля заключается в том, что не все вступающие во взаимодействие партнеры отчетливо представляют, чего они хотят, каковы реальные побудители их действий, какой результат может быть для них наилучшим. Так, например, внешней, кажущейся причиной конфликта, возникшего у человека на работе, может быть его медлительность. Однако сама медлительность может проистекать от еще более глубокого конфликта – неудовлетворенности работой. В основе же неудовлетворенности могут лежать такие базовые причины, как недостаточное уважение, признание окружающими, не востребованность его индивидуального потенциала или недостаточная ответственность, что приводит к отчуждению человека от выполняемого им дела.

Если оказывать воздействие только на поверхностные проявления, то это будет напоминать скорее косметический ремонт здания, которое в любой момент готово рухнуть. Человек может постараться внешне не выглядеть медлительным, но тогда он будет прибегать к неосознанному саботажу: устраивать по любому поводу дополнительные перерывы в работе, использовать рабочее оборудование в личных целях. При этом он будет убеждать себя, что вполне имеет на это право, поскольку его недооценивают или его работа недостаточно оплачивается, следовательно, он может сам обеспечить себе некоторую компенсацию.

Стиль сотрудничества побуждает человека к открытому обсуждению его нужд и желаний. Сотрудник может прямо заявить о том, что нуждается в признании, более высокой оценке или увеличении ответственности. Если начальник поймет, что это не

прихоть, не стремление привлечь к себе внимание любой ценой, не оправдание собственной бездеятельности путем отрицания, а действительно базовая потребность, он пойдет на встречу и предложит работу, которая в большей степени соответствует индивидуальным нуждам и интересам.

Проблема подобных ситуаций чаще всего заключается в том, чтобы противоположная сторона также была настроена на стиль сотрудничества. В противном случае, открыто заявляя о своих нуждах, человек рискует утратить доверие, обрести статус “привереды”, нажить дополнительные неприятности. Даже если ему готовы пойти на встречу, необходимо затрачивать дополнительное время не на достижение наглядно видимого результата, а на поиск скрытых интересов и нужд, разработку способа удовлетворения истинных желаний обеих сторон. Кроме того, надо уметь объяснить свои желания, выразить свои нужды, выслушать друг друга, формулировать разные варианты решения проблемы, намечать альтернативные способы действия.

Поэтому в реальности, когда чаще всего не хватает времени или стороны стремятся к достижению скорейшего результата, удержаться на стиле сотрудничества нелегко. Следовательно, необходимо четко определить, при каких условиях и в каких ситуациях особо нежелательно отступление от сотрудничества в пользу других стилей, даже если они сулят немедленную и внешне более эффективную выгоду:

- решение проблемы жизненно важно для обеих сторон, никто не хочет полностью от него устраниваться, поскольку это грозит отказом от базовых ценностей;

- имеются тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной, важно душевное спокойствие партнера, обеспечение благоприятных условий для дальнейшего развития с партнером;

- есть запас времени поработать над возникшей проблемой, составить перспективные планы, обеспечить условия для полной нейтрализации фактов, порождающих данный и аналогичные конфликты;

- обе стороны осведомлены о проблеме и желаниях каждой из них. Стороны уважают друг друга и готовы к совместному обсуждению и поиску наиболее устраивающего их решения проблемы.

Именно сотрудничество является наиболее мудрым подходом к решению задач определения и удовлетворения интересов обеих сторон, предоставляя друг другу равные права и возможности.

Компромисс. В основе компромисса лежат взаимные уступки. Каждый из партнеров несколько снижает свои требования, уступает в своих интересах, чтобы удовлетворить их хотя бы частично. В результате встречного движения каждая из сторон достигает частичного удовлетворения своего желания и частичного выполнения желания другой стороны. Такое движение осуществляется пошагово, путем постоянного взвешивания всех обстоятельств для разработки компромиссного решения, которое устраивало бы обоих. Действия, совершаемые партнерами, несколько напоминают стиль сотрудничества, однако осуществляются на более поверхностном уровне. Здесь не возникает необходимости выявлять скрытые нужды и интересы, взаимодействие идет чисто по внешней, событийной стороне ситуации.

К стилю компромисса обычно прибегают в том случае, когда обе стороны хотят одного и того же, но знают, что добиться наивысшего результата при подобных обстоятельствах просто невозможно. Нельзя достичь того, чтобы одновременно “и волки были сыты, и овцы целы”. Два человека в напряженной ситуации убеждаются, что оба стремятся к одному и тому же результату и именно поэтому мешают друг другу достичь его, и чем дальше продолжится противостояние, тем меньше вероятность достижения этого результата кем-то одним. Вполне возможно, что появится кто-то третий, который сорвет пальму первенства, оставив вчерашних конкурентов ни с чем. Именно перспектива потерять все и приводит соперников к соглашению удовлетвориться частичными результатами. Фактически они смиряются с тем, что “лучше синица в руках, чем журавль в небе”.

В некоторых случаях компромисс может оказаться единственной возможностью как-то разрешить проблему. Например, если противники настолько сильны, что борьба между ними может продолжаться бесконечно долго и привести к полному опустошению их сил.

Стиль компромисса наиболее эффективен в следующих случаях:
– обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы равной интенсивности;

– стороны хотят прийти к решению как можно быстрее в связи с дефицитом времени. Данный путь дает возможность избежать дополнительных затрат сил и ресурсов. Их можно направить на решение более важных или обещающих в будущем дополнительные преимущества вопросов;

– становится очевидным, что претензии были завышенными и есть убеждение, что вполне устроит даже частичное решение проблемы;

– добившись кратковременной выгоды, отсрочки, передышки, есть возможность этим воспользоваться для решения более неотложных проблем;

– другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными или грозят в будущем дополнительными осложнениями;

– удовлетворение желания имеет не слишком большое значение, и можно несколько изменить поставленную вначале цель;

– компромисс дает возможность сохранить взаимоотношения;

– лучше получить хоть что-то, чем все потерять;

– предложив компромисс первым, или с готовностью пойдя на него после предложения противоположной стороны или посредников, противника убеждают в добрых намерениях и тем самым подталкивают его к еще большим уступкам.

Компромиссных решений достигают обычно путем переговоров: выдвижения собственных и выслушивания встречных предложений, очерчивания области совпадающих интересов, обсуждения форм уступок, которые приемлемы для партнера, и т. д. При этом стороны всегда могут вновь вернуться к проблеме, попытаться использовать иные подходы к разрешению конфликта, если первичный компромисс устранил его только ненадолго.

Компромиссная линия поведения, принятая в качестве стратегии жизни, хотя и внешне привлекательна, чревата глубинными конфликтами, так как проблемы не решаются, а только несколько сглаживаются. Привычка к постоянным компромиссам может приводить к потере жизненных приоритетов, размыванию структуры направленности, частому подавлению собственных потребностей в неспособности понять переживания партнера по поводу происходящих событий во всей остроте (если события для последнего настолько важны, что он не может идти на компромисс).

Избегание. Основной характеристикой данного стиля является отказ от немедленного решения возникшего конфликта. Человек, использующий стиль избегания не только не отстаивает своих прав, но и отказывается от взаимодействия с другими людьми в целях разрешения проблемы. Для уклонения от проблемы могут быть использованы самые разные приемы. Так, например, можно незаметно для собеседника перевести разговор на менее щекотливую тему или открыто заявить про неготовность или нежелание продолжать этот бессмысленный спор, воспользоваться отговоркой про то, что есть другие дела и уйти, а можно сказать, что на фоне мировых процессов глупо заниматься такими мелочами; можно пообещать сделать требуемое в недалеком будущем и тут же выбросить обещание из головы, а можно предложить заняться более интересной или выигрышной деятельностью. В любом случае, будь-то уход от обсуждения проблемы, игнорирование ее, предложение отсрочки решения или перекладывание ответственности за ее решение на других, реализуется стратегия избегания. Если партнер продолжает настаивать на том, что игнорировать проблему нельзя или дает понять, что ему стали очевидны используемые уловки, в дело обычно включается защитная аргументация. Избегающая сторона, как правило, начинает доказывать, что нужно все тщательно взвесить и уточнить, что нельзя так давить на нее, что “спешка гибели подобна” или “тише едешь – дальше будешь”.

Чаще всего за данным стилем стоит желание, чтобы проблема разрешилась сама собой, без собственного участия, не привнося в жизнь дополнительной ответственности и хлопот. Однако бывают ситуации, когда именно стиль избегания является наилучшим способом избежать дополнительных осложнений. Наиболее целесообразен он в случае, если ситуация вынуждает общаться со сложным партнером, который еще не “созрел” для решения обсуждаемой проблемы, или при взаимодействии с глубоко конфликтным человеком, с которым просто невозможно найти общий язык, и нет серьезных оснований для дальнейшего продолжения контактов. Тогда своевременное прекращение взаимодействия, пока стороны окончательно не зашли в тупик, может быть единственным правильным выходом. В таком случае управление действиями данного человека заключается в пресечении попыток быть втянутым в замкнутый круг одних и тех же аргументов, выяснения отношений, перечисления прошлых обид.

Полезен прием избегания и в случае, когда стоит задача найти какой-то выход из сложившейся ситуации, однако еще не решено, что предпринять, а также не хватает необходимой информации и соответствующей подготовки, при этом отсутствует острая необходимость в немедленном принятии решения.

Ситуации, в которых стиль избегания оказывается наиболее предпочтительным:

- напряженность ситуации очень велика (например, нервы участников натянуты до предела), и ощущается необходимость ослабления накала;

- после достаточно напряженного трудового дня, существует возможность неадекватной реакции на происходящее, поэтому решение проблемы в данный момент может быть неправильным, может принести дополнительные неприятности для себя и для других людей;

- исход дела не очень важен, а есть множество других более неотложных и серьезных дел;

- ситуация настолько проста, а решение, которое нужно принять так тривиально, что жаль тратить на нее свое время, или же избегающая сторона предпочитает дать партнерам реальную возможность потренироваться в принятии на себя ответственности;

- партнеры настроены враждебно, не хотят идти на уступки или хотя бы учесть интересы противоположной стороны;

- нужно выиграть время для принятия более аргументированного решения, получения необходимой информации или же для того, чтобы заручиться чьей-то помощью либо поддержкой;

- ситуация слишком сложна, а в данный момент нет времени для того, чтобы ее решить на нужном уровне или довести дело до конца;

- после реальной оценки своих возможностей становится ясным, что у других больше шансов эффективнее разрешить эту проблему, а так как они пока что в этом не убедились, следует устраниться, чтобы освободить им арену действий;

- открытое обсуждение конфликта сейчас, немедленно, может только ухудшить ситуацию, поэтому решение проблемы следует отодвинуть хотя бы на какое-то время.

Прибегая к тем или иным приемам реализации стиля избегания, надо всегда быть готовым к тому, что окружающие сочтут это “бегством” от решения проблемы, стремлением снять с себя

ответственность. Важно убедиться, что избегание в данной ситуации является действительно приемом конструктивного подхода к разрешению конфликта, смягчению конфликтогенной ситуации, что есть готовность в любой момент включиться в решение проблемы. Вполне возможно, что делать этого не надо, так как конфликт может разрешиться сам по себе. Однако особо уповать на это не следует. Ведь не менее высока и вероятность того, что игнорирование проблемы, стремление не выражать отношения к ней, уход от решения еще более накалят ситуацию, потребует принятия более энергичных мер и затраты больших сил в будущем.

Преобладание тенденций избегания в жизненной стратегии приводит к самооправданию собственной бездеятельности, снижению социальной и профессиональной активности, усилению психологических защит, обосновывающих личную пассивность. При доминировании такой стратегии человек неосознанно ищет партнера, на которого перекладывает ответственность за свои дела. Однако признать свою зависимость от этого партнера он не всегда может, поэтому удерживает его в роли “козла отпущения” разными, в том числе прямо противоположными средствами (как откровенной лезть, так и обвинением во всех своих бедах).

Приспособление. Типичным для данного стиля является отказ от собственных интересов в пользу интересов другого человека (действия обратные стилю соперничества). При этом могут быть разные варианты приспособления. Первый, благоприятный, связан с тем, что человек уступает осознанно, добровольно, выбирает данный способ выхода из конфликта как наиболее целесообразный, при этом чувствует себя комфортно. Собственные интересы, желания, стремления либо безболезненно подавляются, либо человек находит возможность их реализовать в другой ситуации, с другими людьми или в иной сфере деятельности.

Однако, зачастую ситуация требует от человека приспособления, к которому он не готов. То есть, обстоятельства заставляют уступать тогда, когда надо добиться результатов в свою пользу или есть мнение, что другой человек начал злоупотреблять добротой. Тогда человек будет чувствовать себя обиженным, будет испытывать острую неудовлетворенность от происходящего, недовольство собой за свою неспособность отстаивать собственные права.

Иногда обстоятельства требуют отступить; человек совершенно правильно действует, отступая, приспособливаясь к характеру ситуаций или партнеру по взаимодействию, однако недовольство сохраняется. Нередко в таких случаях возникает ощущение, что противоположная сторона оказывает неправомерное давление, манипулирует, окружающие чрезмерно пренебрегают интересами, а человек не может или не хочет отстаивать свои права. Тогда внешний конфликт, разрешаясь, порождает конфликт внутренний.

Таким образом, если очевидно, что в данной ситуации или при данной раскладке сил необходимо приспособление, то не стоит терзать себя размышлениями о том, почему всегда приходится уступать и почему окружающие не хотят пойти навстречу. Однако если действительно напрашивается вывод о том, что есть предел уступкам, следует отказаться от одностороннего приспособления. Правда, это можно сделать в том случае, если чувствуются силы для того, чтобы прибегнуть к другому стилю или хотя бы открыто заявить о своих правах. В противном случае робкие попытки привлечь внимание к собственным интересам и потребностям просто удивят партнера, сформируют у него мнение, что человек неожиданно начал капризничать.

Поэтому, если окружающие приучены к тому, что человек приспособлен к ним, добиться мгновенной перемены отношений будет очень трудно. Ведь постоянные уступки для них очень удобны, и отказаться от них сразу добровольно никто не сможет. А нередко им приходится заново обучаться новой технике отношений, диалогу, субъект-субъектной инструментровке ситуаций взаимодействия. Естественно, что эти дополнительные трудности не все партнеры готовы принять с радостью по поводу того, что “наконец-то он стал себя уважать и потребовал уважения к себе”.

Стиль приспособления внешне немного напоминает стиль избегания. Его также часто используют для получения отсрочки в решении проблемы. Например, человек видит, что, немного уступая, он ничего не теряет, смягчает ситуацию, получает возможность впоследствии вновь вернуться к этому вопросу.

Однако основное отличие заключается в следующем. В стиле избегания человек не делает ничего для удовлетворения интересов другого человека, он просто отказывается решать проблему. В стиле же приспособления человек уводит соперника от действий “во вред самому себе” и возвращается к той же проблеме ради него самого.

Наиболее целесообразно прибегать к стилю приспособления в следующих ситуациях:

– человека не волнует то, что происходит, он вполне может позволить обстоятельствам разворачиваться по их логике, а если от этого выигрывает кто-то другой, то ему лично все равно;

– человек хочет сберечь добрые отношения с другими людьми и готов “заплатить” за их сохранение ценой уступок, отказа от собственных приоритетов;

– человек видит, что итог намного важнее для другого человека, чем для него;

– человек понимает, что для противоположной стороны очень важно почувствовать уверенность в себе, что его уступка поможет другому человеку обрести самоуважение или сохранить авторитет в глазах окружающих;

– человек понимает, что не совсем прав, что его решение – не наилучшее, и разумнее вовремя отказаться от него, чем заводить дело в тупик;

– человек видит, что у него мало власти или шансов победить, поэтому лучше своевременно перейти на сторону более сильного или удачливого партнера, это обеспечит выигрыш в будущем за счет его благоволения или прямого покровительства;

– человек предполагает, что его уступка даст другому человеку урок “хороших манер”, он поймет, что лучше жить в мире, уступая, друг другу, что иногда отступить, даже не соглашаясь с тем, что делает партнер, или, считая, что он совершает ошибку, означает моральный выигрыш.

Уступая, соглашаясь или жертвуя своими интересами в пользу другого человека, человек может смягчить конфликтную ситуацию и восстановить нормальные отношения с партнером, если иными способами привести его к норме не удастся (он упрям, чрезмерно заинтересован в результатах или нуждается в успехе для сохранения самоуважения).

Методика 2.5. “Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта)

Методика дозволяє виміряти тенденцію людини до ризику в умовах фізичної небезпеки.

Інструкція: “Оцініть ступінь своєї готовності виконати дії, про які Вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за такою схемою:

- 2 бали – повністю згоден, “Так”;
- 1 бал – скоріше “Так”, ніж “Ні”;
- 0 балів – ні “Так”, ні “Ні”, щось середнє, “важко сказати”;
- 1 бал – скоріше “Ні”, ніж “Так”;
- 2 бали – повністю не згоден, “Ні”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ питання	Ні	Скоріше ні, ніж так	Важко сказати	Скоріше так, ніж ні	Так
	-2	-1	0	1	2
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Текст опитувальника

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. погодилися б Ви заради доброго заробітку брати участь у небезпечній і тривалій експедиції?
3. Стали б Ви на шляху небезпечного зломщика, який втікає?
4. Могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості більше 100 км/год?
5. Чи можете Ви на другий день після безсонної ночі нормально працювати?
6. Стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Позичили б Ви другу велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами, якщо б він Вас запевнив, що це безпечно?
9. Могли б Ви під чийсь керівництвом залізити на високу фабричну трубу?
10. Могли б Ви без тренування керувати парусним човном?
11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б Ви після 5 пляшок міцного пива їхати на велосипеді?
13. Могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Могли б Ви за необхідності проїхати без квитка на поїзді дальнього сполучення?
15. Могли б Ви зробити автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який зовсім недавно був у важкій дорожній пригоді?
16. Могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагону, що рухається зі швидкістю 50 км/год?
19. Могли б Ви, як виняток, разом з сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?
20. Могли б Ви за велику грошову винагороду перейти з зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Взятися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Могли б Ви після трьох стаканів горілки обчислювати відсотки?

23. Могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якщо б він запевнив Вас, що провід знеструмлений?

24. Могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?

25. Могли б Ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, здійснити поїздку на поїзді дальнього сполучення?

Обробка результатів

Підрахуйте суму набраних Вами балів відповідно до інструкції. Загальна оцінка тесту дається за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Інтерпретація результатів

Менше -30 балів – занадто обережні;
від -10 до +10 балів – середні значення;
понад 20 балів – схильні до ризику.

Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникнення невдач (захистом). Готовність до ризику достовірно пов'язана прямо пропорційно з числом допущених помилок.

Аналіз результатів досліджень дозволяє виділити певні закономірності:

- з віком готовність до ризику знижується;
- у більш досвідчених працівників готовність до ризику нижче, ніж у недосвідчених;
- у жінок готовність до ризику реалізується за більш визначених умов, ніж у чоловіків;
- у військових командирів і керівників підприємств готовність до ризику вище, ніж у студентів;
- у людини, від якої всі відцуралися, зі зростанням її “відкинутості”, в ситуації внутрішнього конфлікту зростає готовність до ризику;
- в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж тоді коли люди діють поодиночі, і залежить від групових очікувань.

Методика “Діагностика степені готовності к риску” (Шуберта)

Методика позволяет измерить тенденцию человека к риску в условиях физической опасности.

Инструкция: “Оцените степень своей готовности совершить действия, о которых Вас спрашивают. При ответе на каждый из 25 вопросов поставьте соответствующий балл по следующей схеме:

2 балла – полностью согласен, “Да”;

1 балл – скорее “Да”, чем “Нет”;

0 баллов – ни “Да”, ни “Нет”, нечто среднее, “трудно сказать”;

-1 балл – скорее “Нет”, чем “Да”;

-2 балла – полностью не согласен, “Нет”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

№ вопроса	Нет	Скорее нет, чем да	Трудно сказать	Скорее да, чем нет	Да
	-2	-1	0	1	2
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Текст опросника

1. Превысили бы Вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжелобольному человеку?
2. Согласились бы Вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?
3. Стали бы Вы на пути убегающего опасного взломщика?
4. Могли бы Вы ехать на подножке товарного вагона при скорости более 100 км/час?
5. Можете ли Вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?
6. Стали бы Вы первым переходить очень холодную реку?
7. Одолжили бы Вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет Вам вернуть эти деньги?
8. Вошли бы Вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?
9. Могли бы Вы под чьим-то руководством залезть на высокую фабричную трубу?
10. Могли бы Вы без тренировки управлять парусной лодкой?
11. Рискнули бы Вы схватить за уздечку бегущую лошадь?
12. Могли бы Вы после 5 бутылок крепкого пива ехать на велосипеде?
13. Могли бы Вы совершить прыжок с парашютом?
14. Могли бы Вы при необходимости проехать без билета на поезде дальнего следования?
15. Могли бы Вы совершить автотурне, если бы за рулем сидел Ваш знакомый, который совсем недавно был в тяжелом дорожном происшествии?
16. Могли бы Вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?
17. Могли бы Вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию?
18. Могли бы Вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/час?
19. Могли бы Вы, в виде исключения, вместе с семьей другими людьми, подняться в лифте, рассчитанном только на шесть человек?
20. Могли бы Вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживленный уличный перекресток?
21. Взялись бы Вы за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили?

22. Могли бы Вы после трех стаканов водки вычислять проценты?

23. Могли бы Вы по указанию Вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил Вас, что провод обесточен?

24. Могли бы Вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолетом?

25. Могли бы Вы, имея билеты, но без денег и продуктов, предпринять поездку на поезде дальнего следования?

Обработка результатов

Подсчитайте сумму набранных Вами баллов в соответствии с инструкцией. Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы свидетельствуют о склонности к риску. Значения теста: от -50 до +50 баллов.

Интерпретация результатов

Меньше -30 баллов – слишком осторожны;

от -10 до +10 баллов – средние значения;

свыше +20 баллов – склонны к риску.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защитой). Готовность к риску достоверно связана прямо пропорционально с числом допущенных ошибок.

Анализ результатов исследований позволяет выделить определенные закономерности:

– с возрастом готовность к риску падает;

– у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных;

– у женщин готовность к риску реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин;

– у военных командиров и руководителей предприятий готовность к риску выше, чем у студентов;

– с ростом отверженности личности, в ситуации внутреннего конфликта растет готовность к риску;

– в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.

Методика 2.6. “Дослідження вольового самоконтролю” (А.В. Зверькова, Є.В. Ейдмана)

Методика спрямована на визначення рівня розвитку вольового самоконтролю.

Інструкція: “Вашій увазі пропонується ряд тверджень. Уважно прочитайте кожне з них і вирішіть, вірно або невірно дане твердження по відношенню до Вас. Якщо Ви згодні з твердженням, поставте в реєстраційному бланку поряд з його номером знак “+”, якщо не згодні – знак “-”. Над питаннями довго не думайте, правильних і неправильних відповідей немає”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Текст опитувальника

1. Якщо щось не клеїться, у мене нерідко з’являється бажання залишити цю справу.
2. Я не відмовляюся від своїх планів і справ, навіть якщо доводиться вибирати між ними і приємною компанією.
3. За потреби мені неважко стримати спалах гніву.
4. Зазвичай я зберігаю спокій, поки очікую приятеля, який запізнюється на призначений час.
5. Мене важко відволікти від початої роботи.
6. Мене сильно “вибиває з колії” фізичний біль.
7. Я завжди прагну вислухати співбесідника, не перебиваючи, навіть якщо не терпиться йому заперечити.
8. Я завжди “гну” свою лінію.
9. Якщо треба, я можу не спати ніч поспіль (наприклад, робота, чергування) і весь наступний день бути в гарній формі”.

10. Мої плани дуже часто перекреслюються зовнішніми обставинами.
11. Я вважаю себе терплячою людиною.
12. Не так-то просто мені примусити себе холонокровно спостерігати хвилююче видовище.
13. Мені рідко вдається примусити себе продовжувати роботу після серії образливих невдач.
14. Якщо я відношуся до когось погано, мені важко приховувати свою неприязнь до нього.
15. При необхідності я можу займатися своєю справою в незручній і невідповідній обстановці.
16. Мені сильно ускладнює роботу свідомість того, що її необхідно в будь-якому разі зробити в певний термін.
17. Вважаю себе рішучою людиною.
18. З фізичною утомленістю я справляюся легше за інших.
19. Краще почекати ліфт, який щойно пішов, ніж підійматися сходами.
20. Зіпсувати мені настрої не так-то просто.
21. Іноді якась дрібниця опановує моїми думками, не дає спокою, і я ніяк не можу від неї звільнитися.
22. Мені важче зосередитися на завданні або роботі, ніж іншим.
23. Переспорити мене важко.
24. Я завжди прагну довести розпочату справу до кінця.
25. Мене легко відволікти від справ.
26. Я помічаю іноді, що намагаюся добитися свого наперекір об'єктивним обставинам.
27. Люди час від часу заздять моєму терпінню і скрупульозності.
28. Мені важко зберегти спокій в стресовій ситуації.
29. Я помічаю, що під час монотонної роботи мимовільно починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це часом приводить до погіршення результатів.
30. Мене зазвичай сильно дратує, коли “перед носом” закриваються двері транспорту або ліфта, який уходить.

“Ключ”

Загальна шкала (В):

“Так” – 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

“Ні” – 1, 6, 10, 13, 14, 16, 21, 22, 25, 28, 29, 30.

Субшкала “Наполегливість” (Н):

“Так” – 2, 5, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

“Ні” – 1, 6, 10, 13, 16, 22, 25.

Субшкала “Самовладання (С)”:

“Так” – 3, 4, 5, 7, 24, 27;

“Ні” – 13, 14, 16, 21, 28, 29, 30.

Обробка результатів

Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольового самоконтролю за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами “наполегливість” (Н) і “самовладання” (С).

Кожний індекс – це сума балів, отримана шляхом підрахунку збігів відповідей респондента з ключем загальної шкали або субшкали.

Опитувальник містить 6 маскувальних тверджень. Тому загальний сумарний бал за шкалою “В” повинен знаходитися в діапазоні від 0 до 24, за субшкалою “наполегливість” – від 0 до 16 і за субшкалою “самовладання” – від 0 до 13.

Інтерпретація результатів

В загальному вигляді під рівнем вольового самоконтролю розуміється міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо управляти своїми діями, станами і спонуками.

Рівень розвитку вольового самоконтролю може бути охарактеризований в цілому і окремо за такими властивостями характеру як наполегливість і самовладання.

Рівні вольового самоконтролю визначаються в зіставленні з середніми значеннями кожної зі шкал. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігів, то даний показник відображає високий рівень розвитку загального самоконтролю, наполегливості або самовладання. Для шкали “В” ця величина дорівнює 12, для шкали “Н” – 8, для шкали “С” – 6.

Високий бал за шкалою “В” характерний для осіб емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних. Їх відрізняє спокій, упевненість в собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинуте почуття власного обов’язку. Як правило, вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно реалізують виниклі наміри, уміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально-позитивною спрямованістю.

В крайніх випадках у них можливо наростання внутрішньої напруженості, пов'язаної з прагненням проконтролювати кожний нюанс власної поведінки і тривогою з приводу щонайменшої її спонтанності.

Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, ранимих, невпевнених в собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності, як правило, понижений. Їм властива імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і з вираженою витонченістю натури, яка не підкріплена здатністю до рефлексії і самоконтролю.

Субшкала “наполегливість” характеризує силу намірів людини – її прагнення до завершення розпочатої справи. На позитивному полюсі – діяльні, працездатні люди, які активно прагнуть до виконання наміченого, їх мобілізують перешкоди на шляху до мети, але відволікають альтернативи і спокуси, головна їх цінність – розпочата справа. Таким людям властива повага соціальних норм, прагнення повністю підпорядкувати їм свою поведінку. Крайнім проявом може бути втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Низькі значення за даною шкалою свідчать про підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, які можуть приводити до непослідовності і навіть розкиданості поведінки. Понижений фон активності і працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала “самовладання” відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій і станів. Високий бал за субшкалою набирають люди емоційно стійкі, які добре володіють собою в різних ситуаціях. Характерний для них внутрішній спокій, упевненість в собі звільняє від страху перед невідомістю, підвищує готовність до сприйняття нового, неочікуваного і, як правило, поєднується із свободою поглядів, тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим, прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може приводити до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної занепокоєності і стомлюваності.

На іншому полюсі даної субшкали – спонтанність та імпульсивність у поєднанні з образливістю і перевагою традиційних поглядів захищають людину від інтенсивних переживань і внутрішніх конфліктів, сприяють незворушному фону настрою.

Соціальна бажаність високих показників за шкалою є неоднозначною. Високі рівні розвитку волевого самоконтролю можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності і відносинах з людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. На відміну від них низькі рівні наполегливості та самовладання у ряді випадків виконують компенсаторні функції, але також свідчать про порушення в розвитку властивостей особистості та її умінні створювати відносини з іншими людьми і адекватно реагувати на ті або інші ситуації.

Методика “Исследование волевого самоконтроля” (А.В. Зверькова, Е.В. Эйдмана)

Методика направлена на определение уровня развития волевого самоконтроля.

Инструкция: “Вашему вниманию предлагается ряд утверждений. Внимательно прочитайте каждое из них и решите, верно или неверно данное утверждение по отношению к Вам. Если Вы согласны с утверждением, поставьте в регистрационном бланке рядом с его номером знак “+”, если не согласны – знак “-”. Над вопросами долго не думайте, правильных и неправильных ответов нет”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
 Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
 Курс _____ Должность (подразделение) _____
 Специальность _____ Военское звание _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Текст опросника

1. Если что-то не клеится, у меня нередко появляется желание бросить это дело.
2. Я не отказываюсь от своих планов и дел, даже если приходится выбирать между ними и приятной компанией.

3. При необходимости мне нетрудно сдержать вспышку гнева.
4. Обычно я сохраняю спокойствие в ожидании опаздывающего к назначенному времени приятеля.
5. Меня трудно отвлечь от начатой работы.
6. Меня сильно “выбивает из колеи” физическая боль.
7. Я всегда стараюсь выслушать собеседника, не перебивая, даже если не терпится ему возразить.
8. Я всегда “гну” свою линию.
9. Если надо, я могу не спать ночь напролет (например, работа, дежурство) и весь следующий день быть в “хорошей форме”.
10. Мои планы слишком часто перечеркиваются внешними обстоятельствами.
11. Я считаю себя терпеливым человеком.
12. Не так-то просто мне заставить себя хладнокровно наблюдать волнующее зрелище.
13. Мне редко удается заставить себя продолжать работу после серии обидных неудач.
14. Если я отношусь к кому-то плохо, мне трудно скрывать свою неприязнь к нему.
15. При необходимости я могу заниматься своим делом в неудобной и неподходящей обстановке.
16. Мне сильно осложняет работу сознание того, что ее необходимо во что бы то ни стало сделать к определенному сроку.
17. Считаю себя решительным человеком.
18. С физической усталостью я справляюсь легче, чем другие.
19. Лучше подождать только что ушедший лифт, чем подниматься по лестнице.
20. Испортить мне настроение не так-то просто.
21. Иногда какой-то пустяк овладевает моими мыслями, не дает покоя, и я никак не могу от него отделаться.
22. Мне труднее сосредоточиться на задании или работе, чем другим.
23. Переспорить меня трудно.
24. Я всегда стремлюсь довести начатое дело до конца.
25. Меня легко отвлечь от дел.
26. Я замечаю иногда, что пытаюсь добиться своего наперекор объективным обстоятельствам.
27. Люди порой завидуют моему терпению и дотошности.
28. Мне трудно сохранить спокойствие в стрессовой ситуации.

29. Я замечаю, что во время монотонной работы невольно начинаю изменять способ действия, даже если это порой приводит к ухудшению результатов.

30. Меня обычно сильно раздражает, когда “перед носом” захлопываются двери уходящего транспорта или лифта.

“Ключ”

Общая шкала (В):

“Да” – 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

“Нет” – 1, 6, 10, 13, 14, 16, 21, 22, 25, 28, 29, 30.

Субшкала “Настойчивость” (Н):

“Да” – 2, 5, 9, 11, 17, 18, 20, 24, 27;

“Нет” – 1, 6, 10, 13, 16, 22, 25.

Субшкала “Самообладание (С)”:

“Да” – 3, 4, 5, 7, 24, 27;

“Нет” – 13, 14, 16, 21, 28, 29, 30.

Обработка результатов

Цель обработки результатов – определение величин индексов волевого самоконтроля по пунктам общей шкалы (В) и индексов по субшкалам “настойчивость” (Н) и “самообладание” (С).

Каждый индекс – это сумма баллов, полученная при подсчете совпадений ответов респондента с ключом общей шкалы или субшкалы.

В вопроснике имеется 6 маскировочных утверждений. Поэтому общий суммарный балл по шкале “В” должен находиться в диапазоне от 0 до 24, по субшкале “настойчивость” – от 0 до 16 и по субшкале “самообладание” – от 0 до 13.

Интерпретация результатов

В самом общем виде под уровнем волевого самоконтроля понимается мера овладения собственным поведением в различных ситуациях, способность сознательно управлять своими действиями, состояниями и побуждениями.

Уровень развития волевого самоконтроля может быть охарактеризован в целом и отдельно по таким свойствам характера как настойчивость и самообладание.

Уровни волевого самоконтроля определяются в сопоставлении со средними значениями каждой из шкал. Если они составляют

больше половины максимально возможной суммы совпадений, то данный показатель отражает высокий уровень развития общего самоконтроля, настойчивости или самообладания. Для шкалы “В” эта величина равна 12, для шкалы “Н” – 8, для шкалы “С” – 6.

Высокий балл по шкале “В” характерен для лиц эмоционально зрелых, активных, независимых, самостоятельных. Их отличает спокойствие, уверенность в себе, устойчивость намерений, реалистичность взглядов, развитое чувство собственного долга. Как правило, они хорошо рефлексиируют личные мотивы, планомерно реализуют возникшие намерения, умеют распределять усилия и способны контролировать свои поступки, обладают выраженной социально-позитивной направленностью. В предельных случаях у них возможно нарастание внутренней напряженности, связанной со стремлением проконтролировать каждый нюанс собственного поведения и тревогой по поводу малейшей его спонтанности.

Низкий балл наблюдается у людей чувствительных, эмоционально неустойчивых, ранимых, неуверенных в себе. Рефлексивность у них невысока, а общий фон активности, как правило, снижен. Им свойственна импульсивность и неустойчивость намерений. Это может быть связано как с незрелостью, так и с выраженной утонченностью натуры, не подкрепленной способностью к рефлексии и самоконтролю.

Субшкала “настойчивость” характеризует силу намерений человека – его стремление к завершению начатого дела. На положительном полюсе – деятельные, работоспособные люди, активно стремящиеся к выполнению намеченного, их мобилизируют преграды на пути к цели, но отвлекают альтернативы и соблазны, главная их ценность – начатое дело. Таким людям свойственно уважение социальным нормам, стремление полностью подчинить им свое поведение. В крайнем выражении возможна утрата гибкости поведения, появление маниакальных тенденций. Низкие значения по данной шкале свидетельствуют о повышенной лабильности, неуверенности, импульсивности, которые могут приводить к непоследовательности и даже разбросанности поведения. Сниженный фон активности и работоспособности, как правило, компенсируется у таких лиц повышенной чувствительностью, гибкостью, изобретательностью, а также тенденцией к свободной трактовке социальных норм.

Субшкала “самообладание” отражает уровень произвольного контроля эмоциональных реакций и состояний. Высокий балл по субшкале набирают люди эмоционально устойчивые, хорошо владеющие собой в различных ситуациях. Свойственное им внутреннее спокойствие, уверенность в себе освобождает от страха перед неизвестностью, повышает готовность к восприятию нового, неожиданного и, как правило, сочетается со свободой взглядов, тенденцией к новаторству и радикализму. Вместе с тем стремление к постоянному самоконтролю, чрезмерное сознательное ограничение спонтанности может приводить к повышению внутренней напряженности, преобладанию постоянной озабоченности и утомляемости.

На другом полюсе данной субшкалы – спонтанность и импульсивность в сочетании с обидчивостью и предпочтением традиционных взглядов ограждают человека от интенсивных переживаний и внутренних конфликтов, способствуют невозмутимому фону настроения.

Социальная желательность высоких показателей по шкале неоднозначна. Высокие уровни развития волевого самоконтроля могут быть связаны с проблемами в организации жизнедеятельности и отношениях с людьми. Часто они отражают появление дезадаптивных черт и форм поведения. В отличие от них низкие уровни настойчивости и самообладания в ряде случаев выполняют компенсаторные функции, но также свидетельствуют о нарушениях в развитии свойств личности и ее умении строить отношения с другими людьми и адекватно реагировать на те или иные ситуации.

Методика 2.7. “Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач” (А.О. Реана)

Методика спрямована на діагностику мотивації до успіху та боязні невдач.

Інструкція: “Вашій увазі пропонується перелік тверджень. Прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, вірно воно чи невірно по відношенню до Вас. Якщо Вам важко визначитися з відповіддю, то пам’ятайте, що відповідь “так” об’єднує як безумовне “так”, так і “скоріше так, ніж ні”. Те ж відноситься і до відповіді “ні”: вона об’єднує безумовне “ні” і “скоріше ні, ніж так”. Якщо Ви згодні з твердженням, то в реєстраційному бланку в клітинці, що відповідає номеру твердження, поставте знак “+” (так), якщо не згодні – поставте знак “-” (ні). Відповідайте швидко, довго не замислюйтеся”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Текст опитувальника

1. Включаючись в роботу, як правило, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. В діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань прагну, за можливістю, знайти причини відмовитися від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або занижено легкі завдання, або нереалістично високі за складністю.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схилений до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні достатньо важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість в досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, швидше з розумом, а не відчайдушно.
13. Не дуже настирний в досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю чи злегка завищені, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання, його привабливість, як правило, знижується.

16. При чергуванні успіхів і невдач схилений до переоцінки своїх невдач.

17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності покращується, навіть якщо завдання достатньо важке.

19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь, від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.

20. Якщо завдання обрав собі сам, то у разі невдачі його привабливість ще більш зростає.

“Ключ”

Відповідь “Так”: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь “Ні”: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обробка та інтерпретація результатів

За кожний збіг відповіді з ключем респонденту нараховується 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів.

Якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі).

Якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх).

Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений.

При цьому, якщо кількість балів становить 8, 9 – це свідчить про те, що існує певна тенденція мотивації на невдачу, а якщо кількість балів 12, 13 – є певна тенденція мотивації на успіх.

Мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. При такій мотивації людина, починаючи справу, прагне досягнути чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди зазвичай упевнені в собі, в своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні. Їх відрізняє наполегливість в досягненні мети, цілеспрямованість.

Мотивації на невдачу відноситься до негативної мотивації. При даному типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення та ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже наперед боїться можливої невдачі,

думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху.

Люди, мотивовані на невдачу, як правило, відрізняються підвищеною тривожністю, низькою упевненістю в своїх силах. Прагнуть уникати відповідальних завдань, а в умовах необхідності рішення зверхвідповідальних задач можуть впадати в стан близький до панічного. Принаймні, ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Все це, разом з тим, може поєднуватися з досить відповідальним відношенням до справи.

Методика “Диагностика мотивации к успеху и боязни неудач” (А.О. Реана)

Методика направлена на диагностику мотивации к успеху и боязни неудач.

Инструкция: “Вашему вниманию предлагается перечень утверждений. Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, верно оно или неверно по отношению к Вам. Если Вы затрудняетесь с ответом, то помните, что ответ “да” объединяет как явное “да”, так и “скорее да, чем нет”. То же относится и к ответу “нет”: он объединяет явное “нет” и “скорее нет, чем да”. Если Вы согласны с утверждением, то в регистрационном бланке в клеточке, соответствующей номеру утверждения, поставьте знак “+” (да), если не согласны – поставьте знак “-” (нет). Отвечайте быстро, долго не задумывайтесь”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Текст опросника

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь, по возможности, найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то, скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

“Ключ”

Ответ “Да”: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Ответ “Нет”: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обработка и интерпретация результатов

За каждое совпадение ответа с ключом респонденту начисляется 1 балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Если количество набранных баллов от 1 до 7, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если количество набранных баллов от 14 до 20, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен.

При этом, если количество баллов составляет 8, 9 – это свидетельствует о том, что существует определенная тенденция мотивации на неудачу, а если количество баллов 12, 13 – имеется определенная тенденция мотивации на успех.

Мотивация на успех относится к позитивной мотивации. При такой мотивации человек, начиная дело, стремиться к достижению чего-то конструктивного, положительного. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность.

Мотивации на неудачу относится к негативной мотивации. При данном типе мотивации активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Вообще в основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха.

Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задач могут впадать в состояние близкое к паническому. По крайней мере, ситуативная тревожность у них в этих случаях становится чрезвычайно высокой. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.

Методика 2.8. “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один із 2 варіантів відповідей “так” чи “ні”. Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з “ключем”.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей (“так” або “ні”). У реєстраційному банку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак “+” (так), якщо згодні, або “-” (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
Курс _____ Посада (підрозділ) _____
Спеціальність _____ Військове звання _____

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

Стимульний матеріал

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.

2. Я легко роздратовуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.

3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все “ставлю на карту”.

4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.

5. Коли в мене два дні підряд немає справи, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.

7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.

8. Я більш доброзичливий, ніж інші.

9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.

10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.

11. Старанність – це не основна моя риса.

12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.

13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.

14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.

15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.

16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.

17. У мене легко викликати честолюбство.

18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.

19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.

21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.

22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.

23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.

24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.

25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.

26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.

27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.

28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж роботи інших.

38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я вдаюся аж до крайніх заходів.

“Ключ”

По 1 балу нараховується за відповіді “так” на такі питання:	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41
По 1 балу нараховується за відповіді “ні” на такі питання:	6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39
Не враховуються відповіді на питання:	1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40

Далі підраховується сума набраних балів.

Інтерпретація результатів

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Результати досліджень показали, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.

Методика “Диагностика мотивации к успеху” (Т. Элерс)

Методика предназначена для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые респонденту необходимо дать один из 2 вариантов ответов “да” или “нет”. Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с “ключом”.

Инструкция: “Вам будет предложено 41 утверждение, которые требуют однозначных ответов (“да” или “нет”). В регистрационном банке, в клеточке, соответствующей номеру утверждения, поставьте знак “+” (да), если согласны, или “-” (нет), если не согласны. Отвечайте быстро, долго не задумывайтесь”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
Курс _____ Должность (подразделение) _____
Специальность _____ Воинское звание _____

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

Стимульный материал

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все “ставлю на карту”.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.

5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Признание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня деловым человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.

30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Многого, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

“Ключ”

По 1 баллу начисляется за ответы “да” на следующие вопросы:	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41
По 1 баллу начисляется за ответы “нет” на следующие вопросы:	6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38,39
Не учитываются ответы на вопросы:	1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Интерпретация результатов

От 1 до 10 баллов – низкая мотивация к успеху;
от 11 до 16 баллов – средний уровень мотивации;
от 17 до 20 баллов – умеренно высокий уровень мотивации;
больше 21 балла – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Результаты исследований показали, что люди, умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к

успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху. К тому же людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

С теми, кто сильно мотивирован на успех и имеет высокую готовность к риску, реже происходят несчастные случаи, чем с теми, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели.

Методика 2.9. “Тест-опитувальник для вимірювання мотивації досягнення” (модифікація А. Мехрабіана)

Тест-опитувальник для вимірювання мотивації досягнення призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у респондента домінує.

Інструкція: “Тест складається з ряду тверджень, які стосуються окремих сторін характеру, а також думок і відчуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь Вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте наступну шкалу:

- +3 – повністю згоден,
- +2 – згоден,
- +1 – скоріше згоден, ніж не згоден,
- 0 – нейтральний,
- 1 – скоріше не згоден, ніж згоден,
- 2 – не згоден,
- 3 – повністю не згоден.

Прочитайте кожне твердження й оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). При цьому в реєстраційному бланку, напроти номера твердження, обведіть кружечком ту цифру, яка відповідає ступеню Вашої згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте ту відповідь, яка першою приходить Вам в голову. Не гайте часу на роздумування”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ питання	Повністю згоден	Згоден	Скоріше згоден, ніж не згоден	Нейтральний	Скоріше не згоден, ніж згоден	Не згоден	Повністю не згоден
1	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
2	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
10	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
11	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
12	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
13	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
14	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
15	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
16	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
17	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
18	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
19	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
20	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
21	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
22	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
23	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
24	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
25	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
26	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
27	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
28	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
29	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
30	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
31	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
32	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Текст опитувальника

Форма А (чоловічий варіант)

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

2. Якби я повинен був виконати складне, незнайоме мені завдання, то вважав би за краще зробити його разом з ким-небудь, ніж трудитися над ним одному.

3. Я частіше беруся за важкі задачі, навіть якщо не упевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, в рішенні яких сумніваюся.

4. Мене більше приваблює справа, яка не вимагає напруги і в успіху якої я упевнений, ніж важка справа, в якій можливі несподіванки.

5. Якби у мене щось не удавалося, я швидше доклав би максимум зусиль, для того щоб з цим впоратися, ніж перейшов би до того, що у мене може добре удатися.

6. Я віддав би перевагу роботі, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, ніж роботі з середньою зарплатою, в якій я повинен сам визначати свою роль.

7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.

8. Я віддав би перевагу важливій справі, хоча вірогідність невдачі в ній рівна 50%, ніж справі достатньо важливій, але не важкій.

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

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

11. Якби я зібрався грати в карти, то швидше зіграв би в розважальну гру, ніж у важку, яка вимагає роздумів.

12. Я віддаю перевагу змаганням, де я сильніший за інших, ніж змаганням, де всі учасники приблизно рівні за своїми можливостями.

13. У вільний від роботи час я оволодію технікою якої-небудь гри швидше для розвитку свого уміння, ніж для відпочинку і розваги.

14. Я швидше вважатиму за краще зробити якусь справу так, як я вважаю потрібним, хай навіть з 50% ризику помилитися, ніж зробити її, як мені радять інші.

15. Якби мені довелося вибирати, то я швидше вибрав би роботу, в якій початкова зарплата буде 100 грн. і може залишитися в

такому розмірі невизначений час, ніж роботу, в якій початкова зарплата дорівнюватиме 80 грн. і є гарантія, що не пізніше ніж через 5 років я одержуватиму більше 180 грн.

16. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.

17. Я вважаю за краще працювати, не щадячи сил, поки не отримаю повного задоволення від отриманого результату, ніж прагнути закінчити справу якнайшвидше і з меншою напругою.

18. На іспиті я віддав би перевагу конкретним питанням за пройденим матеріалом, ніж питанням, що вимагають відповіді, висловлювання своєї думки.

19. Я швидше вибрав би справу, в якій є деяка вірогідність невдачі, але є і можливість досягти більшого, ніж таку, в якій моє становище не погіршиться, але й істотно не покращиться.

20. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну ("пронесло!"), ніж порадію гарній оцінці.

21. Якби я міг повернутися до однієї з двох незавершених справ, то я швидше повернувся б до важкої, ніж до легкої.

22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те, як би не припуститися якої-небудь помилки, ніж думаю про те, як правильно його вирішити.

23. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось-небудь по допомогу, ніж стану сам продовжувати шукати вихід.

24. Після невдачі я швидше стаю більш зібраним, енергійним, ніж втрачаю всяке бажання продовжувати справу.

25. Якщо є сумніви в успіху якого-небудь починання, то я швидше не стану ризикувати, ніж все-таки візьму в ньому активну участь.

26. Коли я беруся за важку справу, я більше побоююся, що не справлюся з нею, ніж сподіваюся, що вона вдасться.

27. Я працюю ефективно під чиймсь керівництвом, ніж коли несучу за свою роботу особисту відповідальність.

28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж те, в успіху якого я упевнений.

29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно указують, що і як виконувати, ніж тоді, коли мені ставлять задачу лише у загальних рисах.

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

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

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

Форма Б (жіночий варіант)

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

2. Я частіше беруся за важкі задачі, навіть якщо не упевнена, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, як вирішувати.

3. Мене більше приваблює справа, яка не вимагає напруги і в успіху якої я упевнена, ніж важка справа, в якій можливі несподіванки.

4. Якби у мене щось не удавалося, я швидше доклала б максимум зусиль, щоб з цим упоратися, ніж перейшла б до того, що у мене може добре удатися.

5. Я віддала б перевагу роботі, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, ніж роботі з середньою зарплатою, в якій я сама повинна визначати свою роль.

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

7. Науково-популярну літературу я вважаю за краще літератури розважального жанру.

8. Я віддала б перевагу важливій важкій справі, де вірогідність невдачі дорівнює 50%, ніж справі достатньо важливій, але не важкій.

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

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

11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну, що “пронесло”, ніж порадію гарній оцінці.

12. Якби я зібралася грати в карти, то я швидше зіграла б в розважальну гру, ніж у важку, яка вимагає роздумів.

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

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

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

16. В нових невідомих ситуаціях у мене швидше виникає хвилювання і стурбованість, ніж інтерес і допитливість.

17. Я швидше спробую приготувати нове цікаве блюдо, хоча воно може погано вийти, ніж стану готувати привичне, яке зазвичай добре вдавалося.

18. Я швидше займусь чимось приємним і необтяжливим, ніж стану виконувати щось, що на мій погляд, заслуговує на увагу, але є не дуже захоплюючим.

19. Я швидше витрачу весь свій час на виконання однієї справи, замість того, щоб виконати швидко за цей же час дві-три інших.

20. Якщо я захворіла і вимушена залишитися вдома, то я використаю час швидше для того, щоб розслабитися і відпочити, ніж почитати і попрацювати.

21. Якби я жила з декількома дівчатами в одній кімнаті, і ми вирішили б влаштувати вечірку, то я віддала б перевагу самій організувати її, ніж дозволити, щоб це зробила яка-небудь інша дівчина.

22. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось по допомогу, ніж стану сама продовжувати шукати вихід.

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

24. Коли я беруся за важку справу, я швидше побоююся, що не справлюся з нею, ніж сподіваюся, що вона удасться.

25. Я працюю ефективно під чийсь керівництвом, ніж тоді, коли несу за свою роботу особисту відповідальність.

26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж те, в успіху якого я упевнена.

27. Якби я успішно вирішила якусь задачу, то з великим задоволенням взялася б вирішувати ще раз аналогічну, ніж перейшла б до задачі іншого типу.

28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені ставлять задачу лише у загальних рисах, ніж тоді, коли мені конкретно указують, що і як виконувати.

29. Якщо при виконанні важливої справи я припускаюся помилки, то частіше я розгублююся і впадаю у відчай, замість того щоб швидко узяти себе в руки і спробувати виправити ситуацію.

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

“Ключ”

Форма А (чоловічий варіант): +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Форма Б (жіночий варіант): +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

Обробка результатів

Спочатку підраховується сумарний бал. Для цього використовується наступна процедура. Відповідям респондента на прямі (відзначені знаком “+” в ключі) і зворотні (відзначені знаком “-” в ключі) пункти опитувальника приписуються бали на основі наступних співвідношень:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
+	1	2	3	4	5	6	7
-	7	6	5	4	3	2	1

На основі підрахунку сумарного бала визначається, яка мотиваційна тенденція домінує у респондента. Бали всіх респондентів вибірки ранжирують і виділяють дві конкретні групи: верхні 27% вибірки характеризуються мотивом прагнення до успіху, а нижні 27% – мотивом уникнення невдачі.

Інтерпретація результатів

На основі підрахунку сумарного бала визначають, яка мотиваційна тенденція домінує у респондента.

Якщо сума балів знаходиться в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у даного респондента домінує прагнення до успіху. Якщо сума балів опинилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.

Якщо сума балів опинилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування однієї над іншою мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач зробити не можна.

Методика “Тест-опросник для измерения мотивации достижения” (модификация А. Мехрабиана)

Тест-опросник для измерения мотивации достижения предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания

неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует.

Инструкция: “Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень Вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

- +3 – полностью согласен,
- +2 – согласен,
- +1 – скорее согласен, чем не согласен,
- 0 – нейтрален,
- 1 – скорее не согласен, чем согласен,
- 2 – не согласен,
- 3 – полностью не согласен.

Прочтите каждое утверждение и оцените степень своего согласия (или несогласия). При этом в регистрационном бланке, против номера утверждения, обведите кружочком ту цифру, которая соответствует степени Вашего согласия (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте тот ответ, который первым приходит Вам в голову. Не тратьте времени на раздумывание”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____
 Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)
 Курс _____ Должность (подразделение) _____
 Специальность _____ Военское звание _____

№ вопроса	Полностью согласен	Согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Нейтрален	Скорее не согласен, чем согласен	Не согласен	Полностью не согласен
1	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
2	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
3	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
4	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
5	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
6	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
8	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
9	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

10	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
11	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
12	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
13	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
14	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
15	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
16	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
17	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
18	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
19	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
20	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
21	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
22	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
23	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
24	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
25	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
26	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
27	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
28	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
29	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
30	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
31	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
32	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

Текст опросника

Форма А (мужской вариант)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку.

3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, в решении которых сомневаюсь.

4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определять свою роль.

7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.

8. Я предпочел бы важное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. Если бы я собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем соревнованиям, где все участники приблизительно равны по своим возможностям.

13. В свободное от работы время я овладею техникой какой-нибудь игры скорее для развития своего умения, чем для отдыха и развлечений.

14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как я считаю нужным, пусть даже с 50% риска ошибиться, чем делать его, как мне советуют другие.

15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 100 грн. и может остаться в таком размере неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 80 грн. и есть гарантия, что не позднее чем через 5 лет я буду получать более 180 грн.

16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один на один.

17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока не получу полного удовлетворения от полученного результата, чем стремиться закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.

18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу, вопросам, требующим ответа, высказывания своего мнения.

19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достигнуть большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.

20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну (“пронесло!”), чем порадуюсь хорошей оценке.

21. Если бы я мог вернуться к одному из двух незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.

22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно его решить.

23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-либо за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.

24. После неудачи я скорее становлюсь более собранным, энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.

25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.

26. Когда я берусь за трудное дело, я больше опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем то, в успехе которого я уверен.

29. Я работаю продуктивнее над заданием, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем тогда, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решить аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Форма Б (женский вариант)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаюсь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, как решать.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я сама должна определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызываются страхом неудачи, чем надеждой на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.

8. Я предпочла бы важное трудное дело, где вероятность неудачи равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну, что “пронесло”, чем порадуюсь хорошей оценке.

12. Если бы я собралась играть в карты, то я скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники приблизительно равны по силам.

14. После неудачи я становлюсь еще более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.

15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость, успехи.

16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.

17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное, которое обычно хорошо выходило.

18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.

19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, вместо того, чтобы выполнить быстро за это же время два-три других.

20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.

21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате, и мы решили бы устроить вечеринку, то я предпочла бы сама организовать ее, чем допустить, чтобы это сделала какая-нибудь другая девушка.

22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-то за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.

23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

24. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасуюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

25. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем тогда, когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем то, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы решать еще раз аналогичную, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах, чем тогда, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще я теряюсь и впадаю в отчаяние, вместо того чтобы быстро взять себя в руки и попытаться исправить ситуацию.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

“Ключ”

Форма А (чоловічій варіант): +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Форма Б (жіночій варіант): +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

Обработка результатов

Вначале подсчитывается суммарный балл. Для этого используется следующая процедура. Ответам респондента на прямые (отмечены знаком “+” в ключе) и обратные (отмечены знаком “-” в ключе) пункты опросника приписываются баллы на основе следующих соотношений:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
+	1	2	3	4	5	6	7
-	7	6	5	4	3	2	1

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у респондента. Баллы всех респондентов выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% – мотивом избегания неудачи.

Интерпретация результатов

На основе подсчета суммарного балла определяют, какая мотивационная тенденция доминирует у респондента.

Если сумма баллов находится в интервале от 165 до 210, то делают вывод о том, что в мотивации достижения успехов у данного респондента доминирует стремление к успеху. Если сумма баллов оказалась в пределах от 76 до 164, то делают вывод о доминировании стремления избегать неудачи.

Если сумма баллов оказалась в пределах от 30 до 75, то никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

Методика 2.10. “Мотивация профессиональной деятельности” (методика К. Замфир у модификації А. Реана)

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої

діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція: “Прочитайте нижчеприведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: ЧОЛ./ЖІН. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими “ключами”:

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}}{2};$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}}{3};$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}}{2}.$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Інтерпретація результатів

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ і $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Наприклад, не можна два мотиваційних комплекси.

Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійної діяльності (№ з/п)	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно більш негативний, ніж у другому. У другому випадку, в порівнянні з першим, має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

За даними (Реан А.А., 1990, 1999), задоволеність професією має значиму співвіднесеність з оптимальністю мотиваційного комплексу особистості (позитивний значущий зв'язок, $r = +0,409$). Іншими словами, задоволеність особистості обраною професією тим вище, чим оптимальніше в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Крім того, встановлена й негативна співвіднесена залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної

нестабільності особистості (зв'язок значущий, $r = -0,585$).

Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості обумовлена мотивами уникнення, осудження, бажанням “не потрапити в халепу” (які починають брати верх над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Методика используется для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция внутренней и внешней мотивации.

Напомним, что о внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Внешние мотивы делятся на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция: “Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности в регистрационном бланке и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Военское звание _____

Мотивы профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					

4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов

Подсчитываются показатели внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации в соответствии со следующими “ключами”:

$$ВМ = \frac{\text{оценка п. 6} + \text{оценка п. 7}}{2};$$

$$ВПМ = \frac{\text{оценка п. 1} + \text{оценка п. 2} + \text{оценка п. 5}}{3};$$

$$ВОМ = \frac{\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4}}{2}.$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация результатов

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ > ВПМ > ВМ.

Между этими комплексами заключены промежуточные (с точки зрения их эффективности) мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Например, нельзя два мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми.

Мотивационные комплексы (пример)

Мотивы профессиональной деятельности (№ п/п)	ВМ	ВПМ	ВОМ
1	1	2	5
2	2	3	4

И первый, и второй мотивационный комплекс относятся к одному и тому же неоптимальному типу $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае, по сравнению с первым, имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

По данным (Реан А.А., 1990, 1999), удовлетворенность профессией имеет значимую соотнесенность с оптимальностью мотивационного комплекса личности (положительная значимая связь, $r = +0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность личности избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у нее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Кроме того, установлена и отрицательная соотносительная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности (связь значимая, $r = -0,585$).

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем больше личность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже ее эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность личности обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием “не попасть впросак” (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Методика 2.11. “Оцінка типу мотивації професійного вдосконалення”

Методика призначена для оцінки особливостей професійного вдосконалення і ефективності управлінської діяльності керівника.

Інструкція: “В якій мірі (як часто) перераховані риси виявляються в діяльності керівників Вашого відділу? Виберіть один варіант відповіді і зробіть позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланку”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: ЧОЛ./ЖІН. (підкреслити)

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

№	Твердження	Дуже часто	Часто	Рідко	Дуже рідко	Не проявляється
1	Досягнення встановлених показників розуміється як кінцевий результат діяльності.	5	4	3	2	1
2	Здатність якісно виконати будь-яку роботу замість підлеглих (коли це потрібно).	5	4	3	2	1
3	В роботі постійно виявляються творчість і ініціатива.	5	4	3	2	1
4	Спроможність до роботи в нестандартних умовах.	5	4	3	2	1
5	Ситуативне, вимушене підкорення вимогам вищого керівництва і нормативним актам.	5	4	3	2	1
6	Здатність якісно виконувати професійні задачі при збоях в роботі.	5	4	3	2	1
7	Мета роботи – це досягнення високого рівня професійного розвитку.	5	4	3	2	1
8	Здатність до зміни структури і режимів роботи шляхом маневру ресурсами, тобто прояв гнучкості в керівництві.	5	4	3	2	1

9	Розвиток професійної компетентності здійснюється з метою досягнення визнання з боку вищого керівництва.	5	4	3	2	1
10	Уміння виконувати діяльність безперервно, на всьому заданому часовому інтервалі.	5	4	3	2	1
11	Головна мета професійної діяльності – це дотримання нормативних вимог.	5	4	3	2	1
12	Уміння швидко ухвалювати рішення і оперативно діяти.	5	4	3	2	1
13	Професійне вдосконалення відступає на другий план, являючись засобом кар'єрних інтересів.	5	4	3	2	1
14	Яскраво виявляються уміння всебічно аналізувати обстановку, коректувати свої дії і дії підлеглих.	5	4	3	2	1
15	Основна задача – отримати винагороду за певний етап роботи.	5	4	3	2	1
16	Від виконання професійної діяльності керівник отримує моральне задоволення.	5	4	3	2	1
17	Кінцевий результат відходить на другий план, поступаючись місцем винагороді.	5	4	3	2	1
18	Частіше має місце вибір нескладних службових задач.	5	4	3	2	1
19	Виявляється прагнення отримати результат будь-якою ціною.	5	4	3	2	1
20	Частіше має місце вибір складних службових задач.	5	4	3	2	1
21	Професійне вдосконалення стає засобом отримання винагороди і визнання.	5	4	3	2	1
22	Чітко видно, що керівник має алгоритм професійного росту.	5	4	3	2	1
23	Мотивація до професійного вдосконалення нестійка.	5	4	3	2	1
24	Професійне вдосконалення – це найважливіша риса особистості керівника.	5	4	3	2	1

25	Підтримка професійного рівня відбувається з метою не втратити місце або не отримати стягнення.	5	4	3	2	1
26	Професійне вдосконалення є джерелом емоційного і морального задоволення.	5	4	3	2	1

Обробка та інтерпретація результатів

Позначення ознак для оцінки якостей за типами мотивації самовдосконалення і ефективності, які представлені в реєстраційному бланку, являються “ключем”.

Процесуальний тип мотивації (П) – орієнтація на сам процес професійного удосконалення:

- успіх розуміється не лише в абсолютному значенні як результат (“продукт праці”), але і відносно – як рівень творчого виконання професійної діяльності з урахуванням залучення власних зусиль, здібностей, технологічності дій;
- важливість самого процесу роботи, самовдосконалення, в якому людина отримує емоційне і моральне задоволення;
- реалізація власних прагнень у досягненні певного рівня професійного розвитку.

Результативний тип мотивації (Р) – орієнтація на конкретний абсолютний результат:

- націленість на досягнення результату (виконання завдання, доручення, плану і т. і.);
- розвиток професійної компетенції з метою стати визнаним, забезпечити ефективний вплив на персонал і т. і.;
- дотримання нормативних адміністративних або моральних вимог (почуття обов’язку, дотримання контракту, виконання особистих зобов’язань і т. і.);
- спрямованість на професійне самовдосконалення “начебто” відступає на другий план, являючись засобом перспективних кар’єрних інтересів.

Мотивація винагороди (В) – орієнтація на вигоду, винагороду:

- важливість проміжного матеріалізованого результату у вигляді винагороди;
- зниження важливості кінцевого результату;

- прагнення отримати оцінку будь-якою ціною;
- професійне самовдосконалення стає засобом, інструментом отримання винагороди;
- нестійкість мотиву самовдосконалення.

Негативний тип мотивації (Н) – мотив “уникнення неприємностей”:

- змушений не розвивати, а лише підтримувати рівень професійної компетентності, щоб не втратити місце або не отримати небажані соціальні санкції;
- ситуативне, вимушене підкорення вимогам адміністрації.

Формальне вираження мотиваційного профілю керівника можна представити у вигляді конкретних характеристик: П, Р, В, Н зі своїми значеннями 5, 4, 3, 0.

Залежно від сукупності мотивів, які спонукають до професійного зростання, в мотивації професійного самовдосконалення (МПС) можуть бути виявлені три рівні, які у формалізованому вигляді представляються наступним чином.

Високий рівень (П5, Р4, В3, Н3) – характеризується яскраво вираженою потребою самовдосконалення, творчим відношенням до справи, прагненням до досягнення власних вершин. В даному випадку мотивація такого рівня не вимагає додаткових вольових зусиль і зовнішньої дії. Сам процес професійного самовдосконалення стає обов’язковим компонентом діяльності і джерелом задоволення.

Середній рівень (П3, Р5, В4, Н3) – виражає актуальне прагнення до самовдосконалення, цей процес не систематизований і не завжди є внутрішньою потребою. Потреба до самовдосконалення, зазвичай, детермінується стимулами зовнішнього середовища.

Низький рівень (П0, Р3, В4, Н3) – негативне відношення до самовдосконалення і пониження ступеня важливості його в системі професійної діяльності. Спонукування до самовдосконалення здійснюється в цьому випадку за допомогою жорстких вимог керівництва і постійного контролю.

Критерії МПС

Оптимальність процесу професійного самовдосконалення

Показники: активність, ініціатива і творчість, гармонійність поєднання самовдосконалення із загальною професійною діяльністю і

лінією життя, відношення до успіхів і невдач процесу саморозвитку, наявність технології професійного самовдосконалення.

Дієвість у досягненні високого рівня компетентності

Показники: ідентичність ідеального і реального образу “Я – професійного”, ступінь складності задач, що обираються (рівень домагань), суб’єктивний локус контролю, реальні результати професійного самовдосконалення, задоволеність професією.

Показники ефективності діяльності керівника

- показники, що характеризують вірогідність виконання задач;
- показники, що характеризують середні значення результатів, які досягаються;
- показники, що мають якісний зміст;
- показники, що характеризують ступінь підготовленості діяльності;
- показники, що характеризують ступінь успішності виконання професійних функцій;
- показники, що характеризують уміння аналізувати результати і корегувати діяльність;
- показники, що характеризують ступінь різнобічного оволодіння об’єктом діяльності;
- показники, що характеризують стійкість діяльності;
- показники, що характеризують виконання діяльності в заданих тимчасових обмеженнях (оперативність);
- показники, що характеризують виконання діяльності на всьому заданому інтервалі (безперервність);
- показники, що характеризують здатність до зміни структури і режимів роботи шляхом маневру ресурсами (гнучкість);
- показники, що характеризують здатність виконувати задачі при виході з ладу елементів структури діяльності (живучість);
- показники, що характеризують відновлюваність здатності діяти;
- показники, що характеризують ступінь успішності діяльності в ординарних умовах;
- показники, що характеризують ступінь успішності діяльності в екстремальних умовах, створених об’єктом або середовищем;
- показники, що характеризують ступінь володіння суміжними видами діяльності підлеглих.

Критерії ухвалення рішень з управлінських задач

1. Критерій придатності – задавання деякої області параметрів управлінської діяльності як системи, яка визначає досягнення заданої мети.
2. Критерій переваги – дозволяє зіставити технології управління і віддати перевагу найприйнятнішим.
3. Критерій оптимальності – визначення найкращої стратегії, тактики і технології управління за заданих умов.

Показники професійної компетентності керівника

1. Професійно-важливі знання складаються з: мотиваційно-орієнтовної ланки; професійних дій; аналітичного контрольно-оцінного компоненту.
2. Професійні навички і уміння – технологія виконання функціональних обов'язків.
3. Специфічні психологічні особливості – індивідуальні особливості і реальні умови (чинники) управлінської діяльності.
4. Психологічні особливості – аналітико-синтетичний склад мислення; емоційно-вольова стабільність; стресостійкість; адаптованість до екстремальних умов; емпатія і рефлексія; психофізіологічна активність.
5. Професійна позиція – стійкі установки, відносини і оцінки; власні домагання.
6. Акмеологічні інваріанти – компоненти в структурі професіоналізму, які розвивають активність, ініціативу і творчість в досягненні високих професійних результатів.

Методика “Оценка типа мотивации профессионального совершенствования”

Методика предназначена для оценки особенностей профессионального совершенствования и эффективности управленческой деятельности руководителя.

Инструкция: “В какой степени (как часто) перечисленные черты проявляются в деятельности руководителей Вашего отдела? Выберите один вариант ответа и сделайте пометку в соответствующей клеточке регистрационного бланка”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

№	Утверждения	Очень часто	Часто	Редко	Очень редко	Не проявляется
1	Достижение установленных показателей понимается как конечный результат деятельности.	5	4	3	2	1
2	Способность качественно выполнить любую работу за подчиненных (когда это требуется).	5	4	3	2	1
3	В работе постоянно проявляются творчество и инициатива.	5	4	3	2	1
4	Способность к работе в нестандартных условиях.	5	4	3	2	1
5	Ситуативное, вынужденное подчинение требованиям вышестоящего руководства и нормативным актам.	5	4	3	2	1
6	Способность качественно выполнять профессиональные задачи при сбоях в работе.	5	4	3	2	1
7	Цель работы – это достижение высокого уровня профессионального развития.	5	4	3	2	1
8	Способность к изменению структуры и режимов работы путем маневра ресурсами, то есть проявление гибкости в руководстве.	5	4	3	2	1
9	Развитие профессиональной компетентности осуществляется с целью достижения признания со стороны вышестоящего руководства.	5	4	3	2	1
10	Умение выполнять деятельность непрерывно, на всем заданном временном интервале.	5	4	3	2	1

11	Главная цель профессиональной деятельности – это соблюдение нормативных требований.	5	4	3	2	1
12	Умение быстро принимать решение и оперативно действовать.	5	4	3	2	1
13	Профессиональное совершенствование отступает на второй план, являясь средством карьерных интересов.	5	4	3	2	1
14	Ярко проявляются умения всесторонне анализировать обстановку, корректировать свои действия и действия подчиненных.	5	4	3	2	1
15	Основная задача – получить вознаграждение за определенный этап работы.	5	4	3	2	1
16	От осуществления профессиональной деятельности руководитель получает моральное удовлетворение.	5	4	3	2	1
17	Конечный результат отходит на второй план, уступая место вознаграждению.	5	4	3	2	1
18	Чаще осуществляется выбор несложных служебных задач.	5	4	3	2	1
19	Проявляется стремление получить результат любой ценой.	5	4	3	2	1
20	Чаще осуществляется выбор трудных служебных задач.	5	4	3	2	1
21	Профессиональное совершенствование становится средством получения вознаграждения и признания.	5	4	3	2	1
22	Четко видно, что руководитель имеет алгоритм профессионального роста.	5	4	3	2	1
23	Мотивация к профессиональному совершенствованию неустойчива.	5	4	3	2	1
24	Профессиональное совершенствование – что наиболее важная часть личности руководителя.	5	4	3	2	1

25	Поддержание профессионального уровня происходит с целью не потерять место или не получить взыскание.	5	4	3	2	1
26	Профессиональное совершенствование является источником эмоционального и морального удовлетворения.	5	4	3	2	1

Обработка и интерпретация результатов

Обозначение признаков для оценки качеств по типам мотивации самосовершенствования и эффективности, которые помещены в регистрационном бланке, является “ключом”.

Процессуальный тип мотивации (П) – ориентация на сам процесс профессионального совершенствования:

- успех понимается не только в абсолютном значении как результат (“продукт труда”), но и относительно – как уровень творческого выполнения профессиональной деятельности с учетом задействования собственных усилий, способностей, технологичности действий;

- важность самого процесса труда, самосовершенствования, в котором человек получает эмоциональное и моральное удовлетворение;

- реализация собственных устремлений в достижении определенного уровня профессионального развития.

Результативный тип мотивации (Р) – ориентация на конкретный абсолютный результат:

- устремленность на достижение результата (выполнение задания, поручения, плана и т. д.);

- развитие профессиональной компетенции с целью стать признанным, обеспечить эффективное влияние на персонал и т. д.;

- соблюдение нормативных административных или моральных требований (чувство долга, соблюдение контракта, выполнение личных обязательств и т. д.);

- направленность на профессиональное самосовершенствование “как бы” отступает на второй план, являясь средством перспективных карьерных интересов.

Мотивация вознаграждения (В) – ориентация на выгоду, вознаграждение:

- важность промежуточного материализованного результата в виде вознаграждения;
- снижение важности конечного результата;
- стремление получить оценку любой ценой;
- профессиональное самосовершенствование становится средством, инструментом получения вознаграждения;
- неустойчивость мотива самосовершенствования.

Отрицательный тип мотивации (О) – мотив “избегания неприятностей”:

- вынужден не развивать, а только поддерживать уровень профессиональной компетентности, чтобы не потерять место или не получить нежелательные социальные санкции;
- ситуативное, вынужденное подчинение требованиям администрации.

Формальное выражение мотивационного профиля руководителя можно представить в виде конкретных характеристик: П, Р, В, О со своими значениями 5, 4, 3, 0.

В зависимости от совокупности мотивов, побуждающих к профессиональному росту, в мотивации профессионального самосовершенствования (МПС) могут быть выявлены три уровня, которые в формализованном виде представляются следующим образом.

Высокий уровень (П5, Р4, В3, О3) – характеризуется ярко выраженной потребностью самосовершенствования, творческим отношением к делу, стремлением к достижению собственных вершин. В данном случае мотивация такого уровня не требует дополнительных волевых усилий и внешнего воздействия. Сам процесс профессионального самосовершенствования становится обязательным компонентом деятельности и источником удовлетворения.

Средний уровень (П3, Р5, В4, О3) – выражает актуальное стремление к самосовершенствованию, этот процесс не систематизирован и не всегда является внутренней потребностью. Потребность к самосовершенствованию, как правило, детерминируется стимулами внешней среды.

Низкий уровень (ПО, Р3, В4, О3) – негативное отношение к самосовершенствованию и понижение степени важности его в системе профессиональной деятельности. Побуждение к самосовершенствованию осуществляется в этом случае посредством жестких требований руководства и постоянного контроля.

Критерии МПС

Оптимальность процесса профессионального самосовершенствования

Показатели: активность, инициатива и творчество, гармоничность сочетания самосовершенствования с общей профессиональной деятельностью и линией жизни, отношение к успехам и неудачам процесса саморазвития, наличие технологии профессионального самосовершенствования.

Действенность в достижении высокого уровня компетентности

Показатели: идентичность идеального и реального образа “Я - профессионального”, степень трудности выбираемых задач (уровень притязаний), субъективный локус контроля, реальные результаты профессионального самосовершенствования, удовлетворенность профессией.

Показатели эффективности деятельности руководителя

- показатели, характеризующие вероятность выполнения задач;
- показатели, характеризующие средние значения достигаемых результатов;
- показатели, имеющие качественный смысл;
- показатели, характеризующие степень подготовленности деятельности;
- показатели, характеризующие степень успешности выполнения профессиональных функций;
- показатели, характеризующие умение анализировать результаты и корректировать деятельность;
- показатели, характеризующие степень всестороннего овладения объектом деятельности;
- показатели, характеризующие устойчивость деятельности;
- показатели, характеризующие выполнение деятельности в заданных временных ограничениях (оперативность);
- показатели, характеризующие выполнение деятельности на всем заданном интервале (непрерывность);

- показатели, характеризующие способность к изменению структуры и режимов работы путем маневра ресурсами (гибкость);
- показатели, характеризующие способность выполнять задачи при выходе из строя элементов структуры деятельности (живучесть);
- показатели, характеризующие восстанавливаемость способности действовать;
- показатели, характеризующие степень успешности деятельности в ординарных условиях;
- показатели, характеризующие степень успешности деятельности в экстремальных условиях, созданных объектом или средой;
- показатели, характеризующие степень владения смежными видами деятельности подчиненных.

Критерии принятия решений по управленческим задачам

1. Критерий пригодности – задание некоторой области параметров управленческой деятельности как системы, которая определяет достижение заданной цели.
2. Критерий превосходства – позволяет сопоставить технологии управления и отдать предпочтение наиболее приемлемым.
3. Критерий оптимальности – определение наилучшей стратегии, тактики и технологии управления при заданных условиях.

Показатели профессиональной компетентности руководителя

1. Профессионально важные знания состоят из: мотивационно-ориентировочного звена; профессиональных действий; аналитического контрольно-оценочного компонента.
2. Профессиональные навыки и умения – технология исполнения функциональных обязанностей.
3. Специфические психологические особенности – индивидуальные особенности и реальные условия (факторы) управленческой деятельности.
4. Психологические особенности – аналитико-синтетический склад мышления; эмоционально-волевая стабильность; стрессоустойчивость; адаптированность к экстремальным условиям; эмпатия и рефлексия; психофизиологическая активность.
5. Профессиональная позиция – устойчивые установки, отношения и оценки; собственные притязания.
6. Акмеологические инварианты – компоненты в структуре профессионализма, которые развивают активность, инициативу и творчество в достижении высоких профессиональных результатов.

Методика 2.12. “Матриці прогресивні Дж. Равена”

Методика призначена для вивчення логічності мислення, для виявлення здібності до систематизованої, планомірної, методичної інтелектуальної діяльності. Тест складається з невербальних завдань. Знання, набуті в школі, та життєвий досвід не впливають на результат виконання завдання.

Респонденту пред’являються малюнки з фігурами, які пов’язані між собою певною залежністю і в яких бракує однієї фігури, а внизу вона дається серед 6-8 інших фігур. Завдання респондента – встановити закономірність, що пов’язує між собою фігури на малюнку, та в реєстраційному бланку вказати номер бракуючої фігури з пропонованих варіантів.

Стимульний матеріал тесту складається з брошури, в якій розміщено 60 малюнків, розподілених на 5 серій (А, В, С, D, Е) по 12 малюнків у кожній. У кожній серії малюнків містяться завдання наростаючої трудності. В той же час характерне й ускладнення типу завдань від серії до серії.

У серії А – використаний принцип встановлення взаємозв’язку в структурі матриць. Тут завдання полягає в доповненні бракуючої частини основного зображення одним із приведених у кожному малюнку фрагментів. Виконання завдання вимагає від респондента ретельного аналізу структури основного зображення та виявлення цих же особливостей в одному з декількох фрагментів. Потім відбувається злиття фрагмента, його порівняння з оточенням основної частини малюнка.

Серія В – побудована за принципом аналогії між парами фігур. Респондент повинен знайти принцип, відповідно до якого побудована в кожному окремому випадку фігура і, виходячи з цього, підібрати бракуючий фрагмент. При цьому важливо визначити вісь симетрії, відповідно до якої розташовані фігури в основному зразку.

Серія С – побудована за принципом прогресивних змін у фігурах матриць. Ці фігури в межах однієї матриці все більше ускладнюються, відбувається як би безперервний їх розвиток. Збагачення фігур новими елементами підкоряється чіткому принципу, виявивши який, можна підібрати бракуючу фігуру.

Серія D – побудована за принципом перегруповування фігур у матриці. Респондент повинен знайти це перегруповування, що відбувається в горизонтальному й вертикальному положеннях.

Серія Е – заснована на принципі розкладання фігур основного зображення на елементи. Бракуючі фігури можна знайти, зрозумівши принцип аналізу та синтезу фігур.

Тест строго регламентований у часі, а саме 40 хвилин. Для того, щоб дотриматися відведеного часу, необхідно слідкувати за тим, щоб до загальної команди: “Приступити до виконання тесту” – ніхто не відкривав малюнки та не підглядав. За командою керівника респонденти починають виконувати завдання методики. Перед цим керівник рекомендує респондентам раціонально витратити час, не зупиняючись довго на особливо складних завданнях. Краще перейти до розв’язання наступних завдань, а якщо залишиться час, повернутися до нерозв’язаних завдань.

Коли мине 20 хвилин, респондентів можна попередити про те, що вони використали половину часу.

Під час виконання завдань тесту необхідно контролювати, щоб респонденти не списували один у одного. По закінченні 40 хвилин – подати команду: “Закрити всім малюнки!”, а потім зібрати бланки відповідей і брошури з малюнками.

Інструкція: “Вам дається брошура, в якій розміщено 60 малюнків, поділених на 5 груп, які називаємо серіями і позначаємо літерами А, В, С, Д, Е. В кожній серії 12 малюнків, позначених цифрами. Кожне завдання (малюнок) позначається літерою (серія) і цифрою (номер у серії). Кожний малюнок складається з елементів, що розташовані в певній логічній послідовності. Ця послідовність переривається вирізом, обведеним рамкою. Під кожним малюнком розміщено 6-8 варіантів вставок (фрагментів вирізу), серед яких тільки один правильний. Вам потрібно визначити певну закономірність побудови малюнка і вибрати із запропонованих вставок ту, яка відновить його перервану послідовність. Так, наприклад, на малюнку 1 подивимося, яка вставка відновлює запропоновану системність чередування. Правильно, вставка 4. Так само знайдіть потрібну вставку для кожного малюнка і результат запишіть у реєстраційний бланк. Пам’ятайте, що складність завдань від серії А до серії Е зростає. Тому намагайтеся не витратити багато часу на перші завдання. Не відволікайтеся на те, щоб слідкувати за часом. За хвилину до закінчення Ви будете попереджені”.

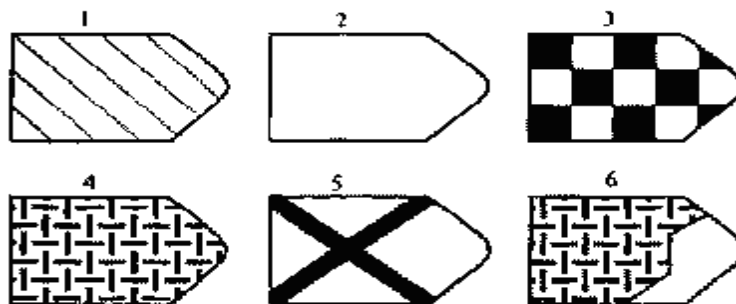
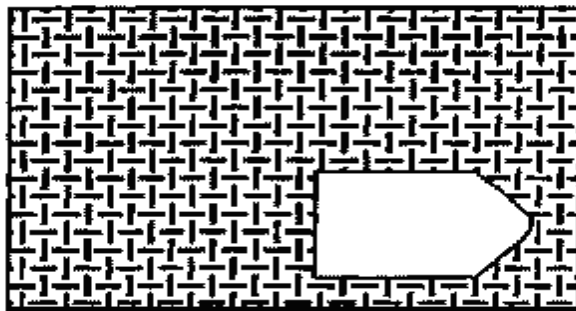
Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: ЧОЛ./ЖІН. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

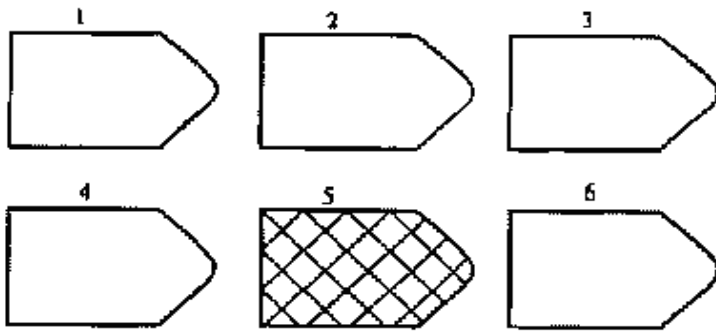
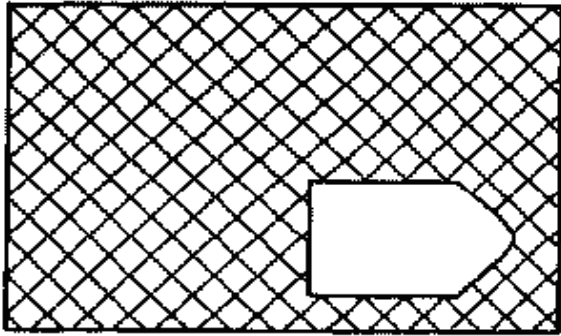
Серія А		Серія В		Серія С		Серія D		Серія Е	
A ₁		B ₁		C ₁		D ₁		E ₁	
A ₂		B ₂		C ₂		D ₂		E ₂	
A ₃		B ₃		C ₃		D ₃		E ₃	
A ₄		B ₄		C ₄		D ₄		E ₄	
A ₅		B ₅		C ₅		D ₅		E ₅	
A ₆		B ₆		C ₆		D ₆		E ₆	
A ₇		B ₇		C ₇		D ₇		E ₇	
A ₈		B ₈		C ₈		D ₈		E ₈	
A ₉		B ₉		C ₉		D ₉		E ₉	
A ₁₀		B ₁₀		C ₁₀		D ₁₀		E ₁₀	
A ₁₁		B ₁₁		C ₁₁		D ₁₁		E ₁₁	
A ₁₂		B ₁₂		C ₁₂		D ₁₂		E ₁₂	
Кількість вірних відповідей – _____									

Стимульний матеріал

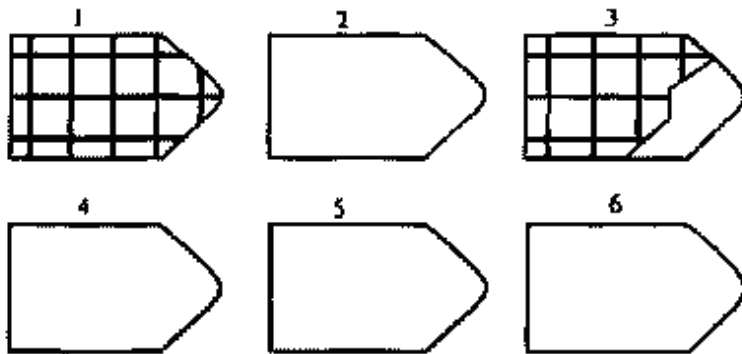
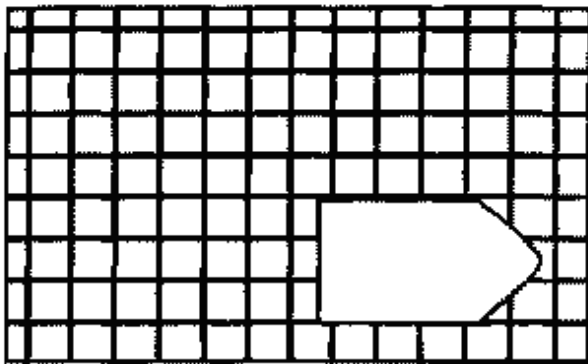
Серія А



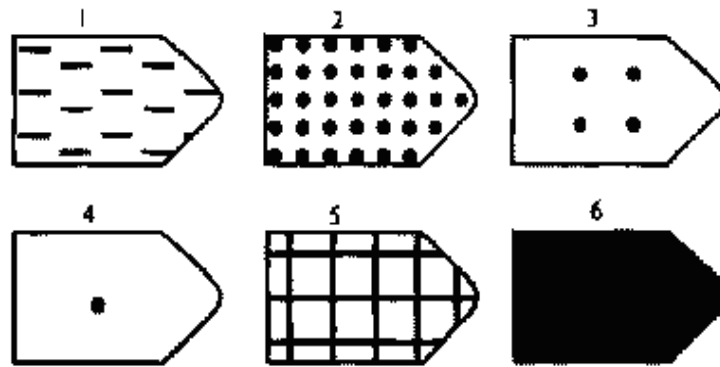
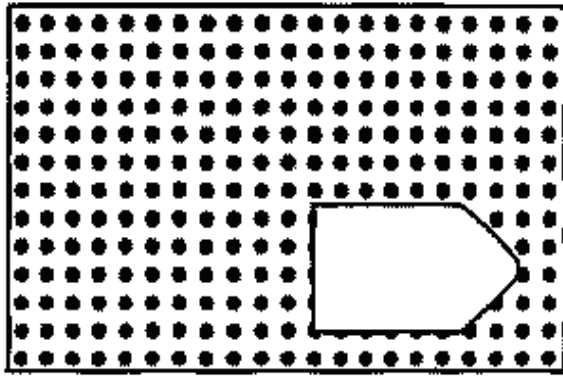
01



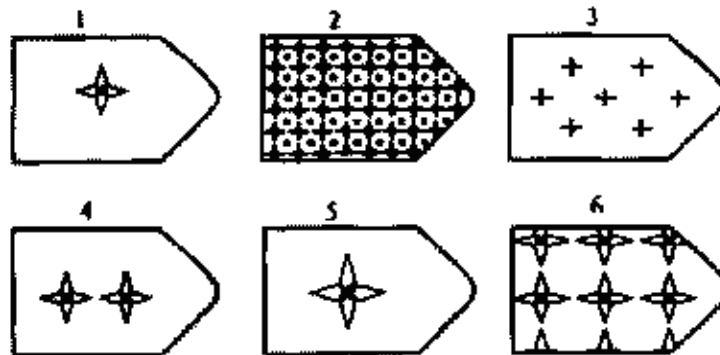
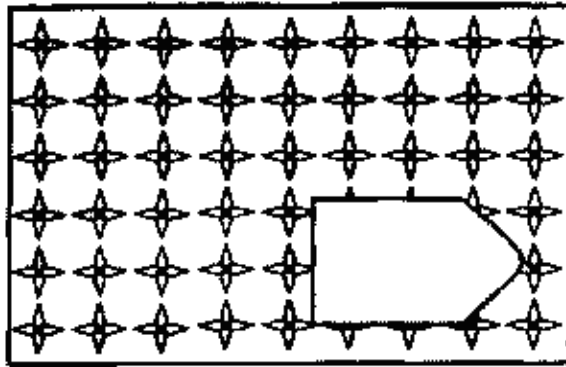
02



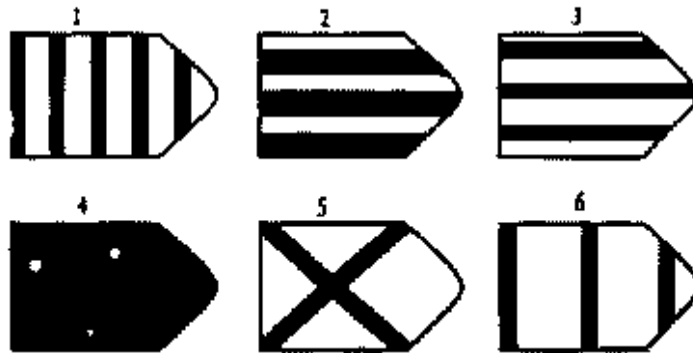
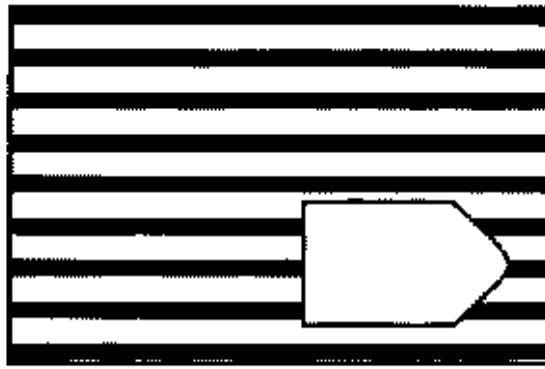
03



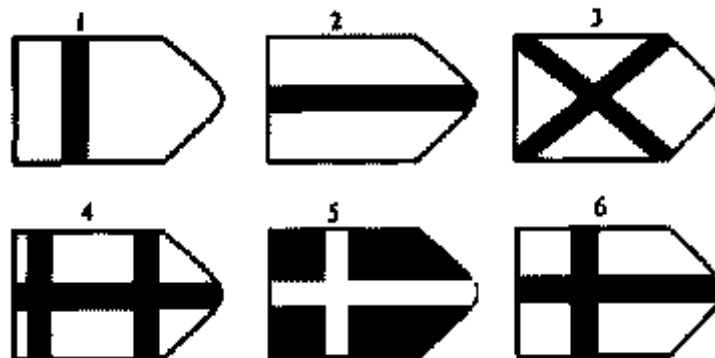
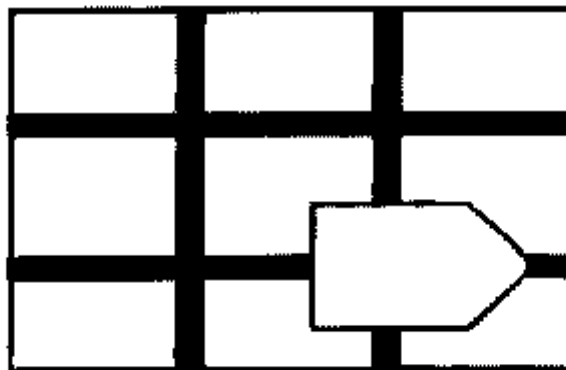
04



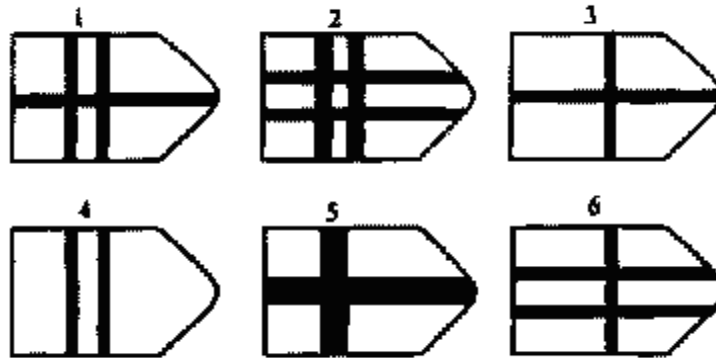
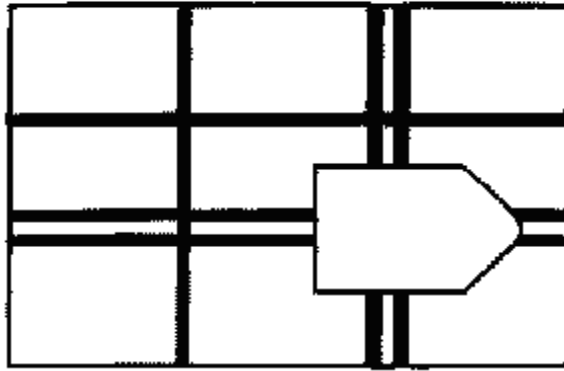
05



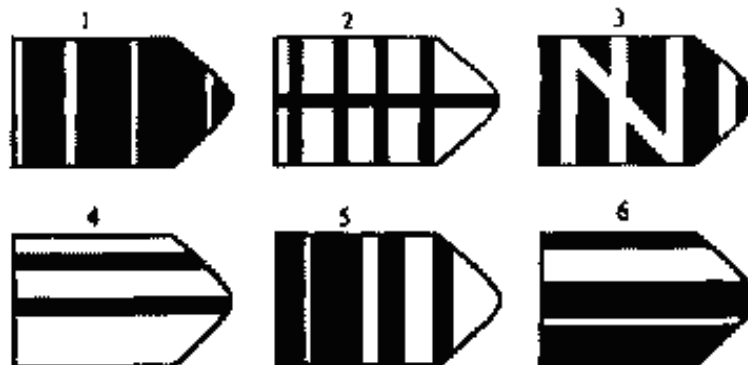
06



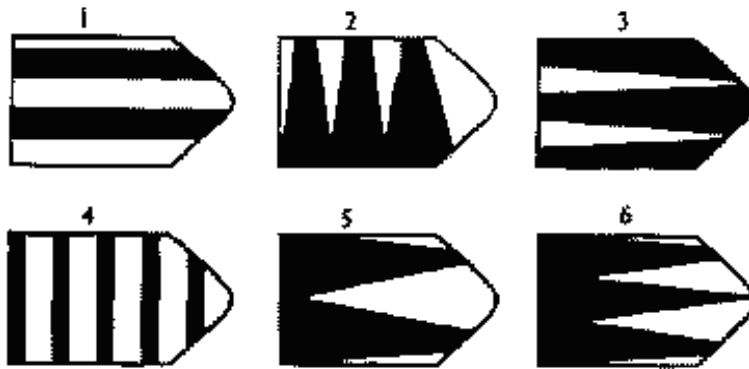
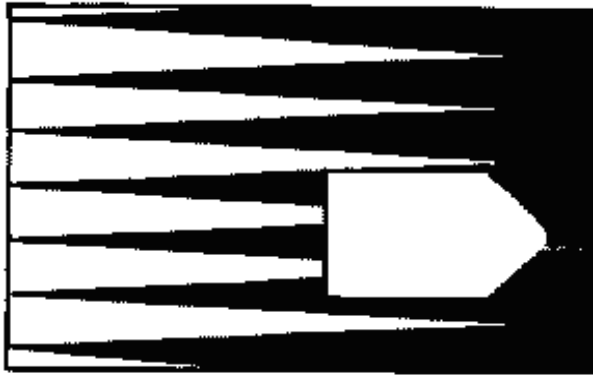
07



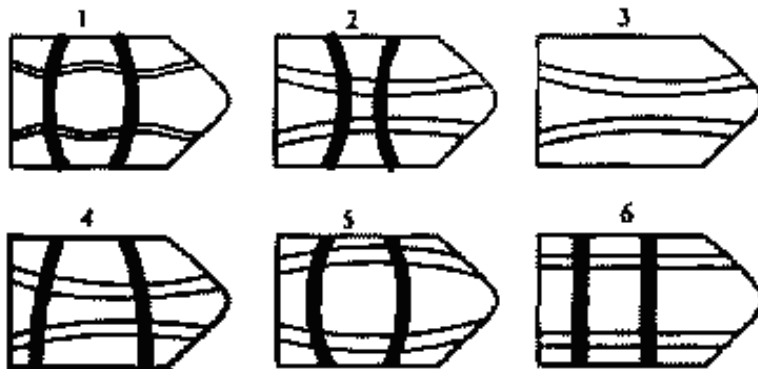
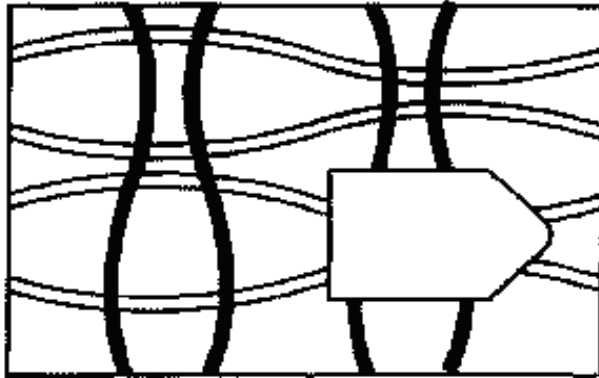
08



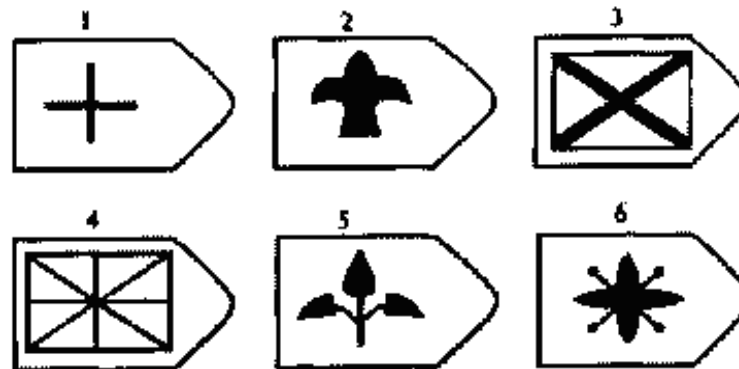
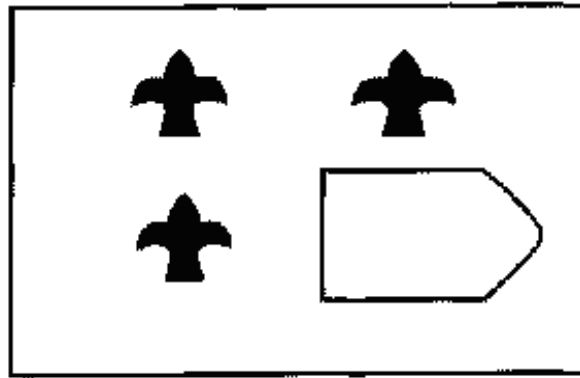
09



10

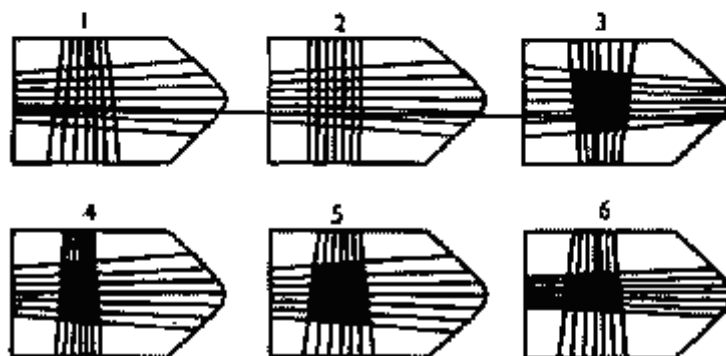
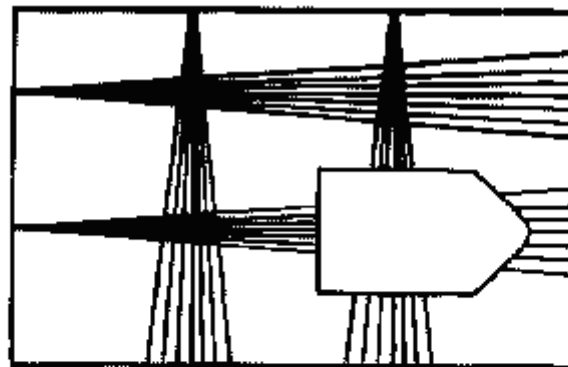


11

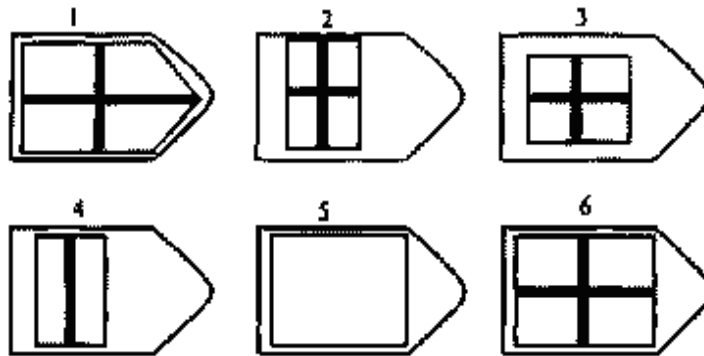
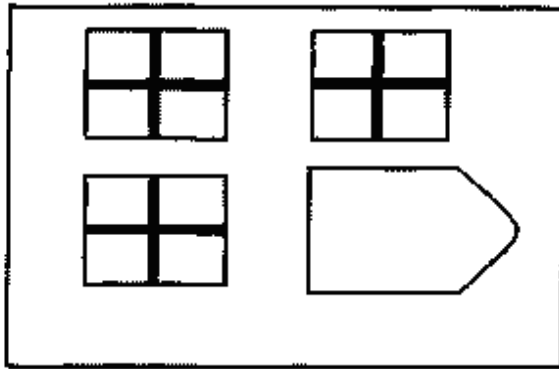


12

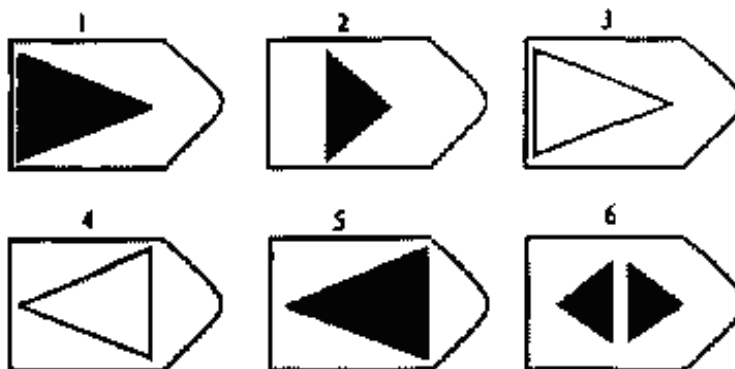
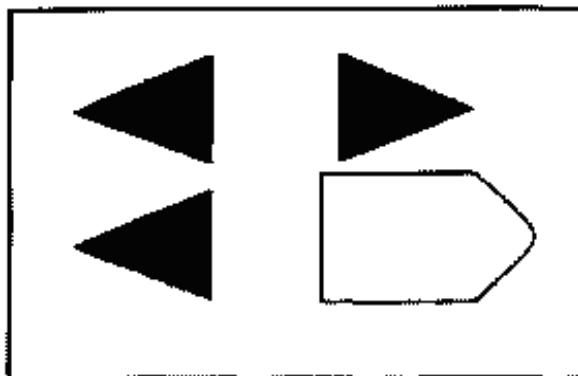
Серія В



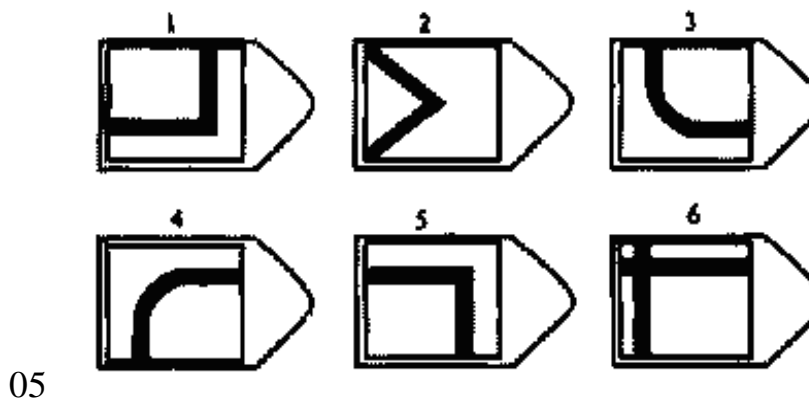
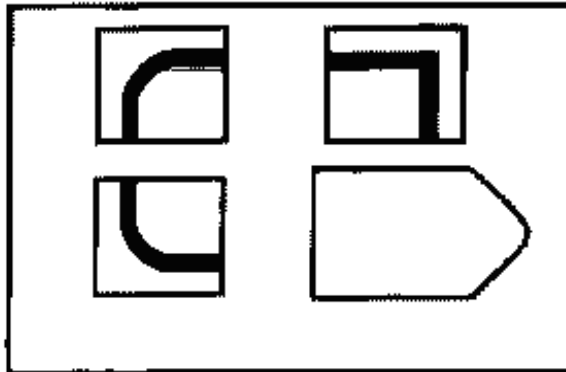
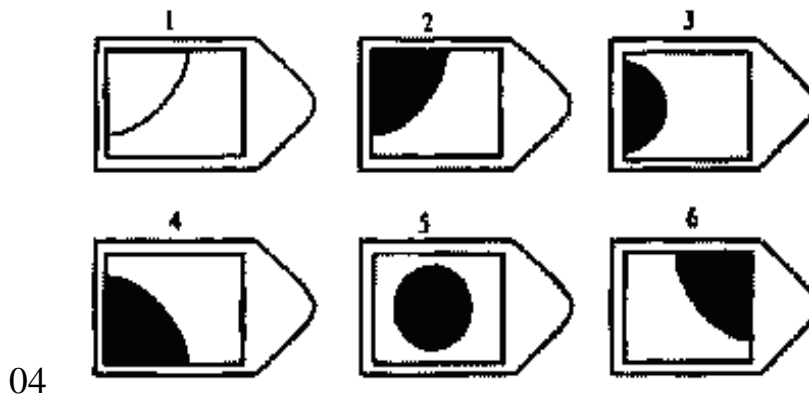
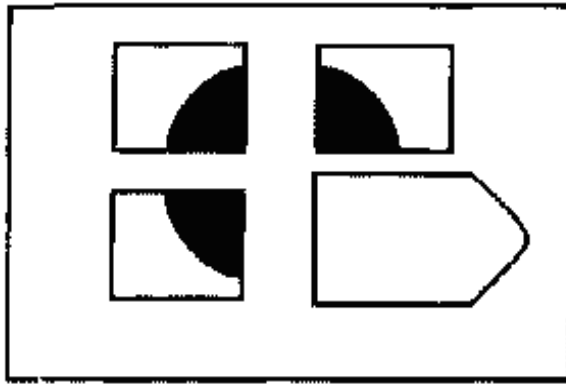
01

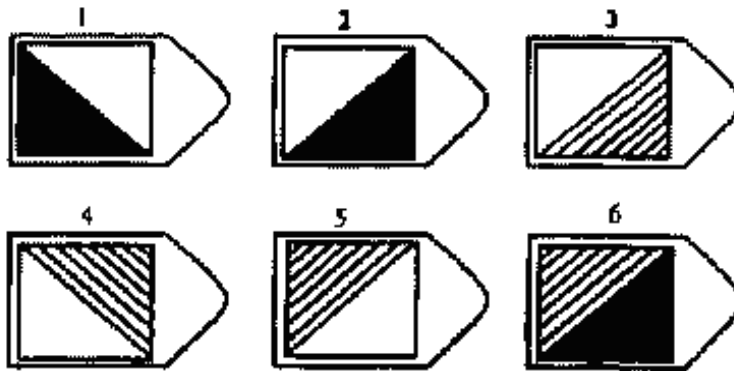
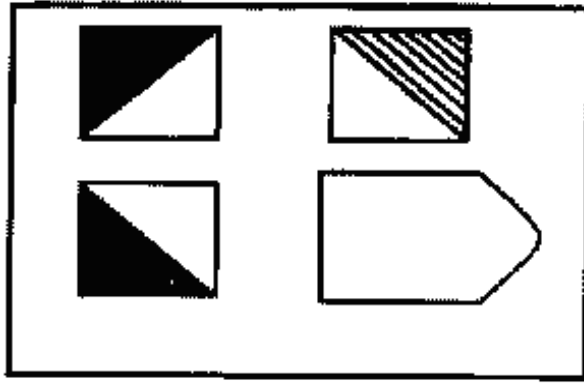


02

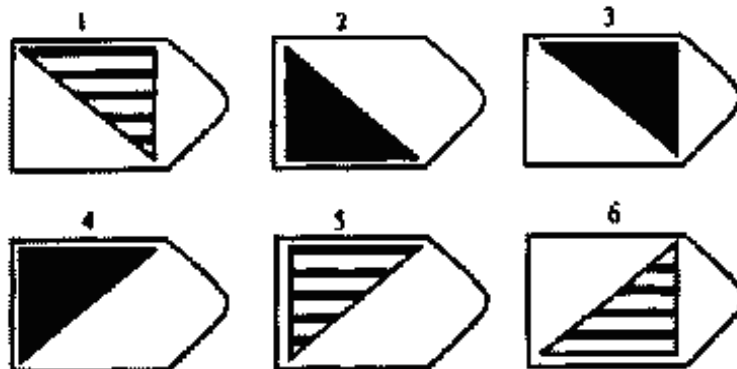
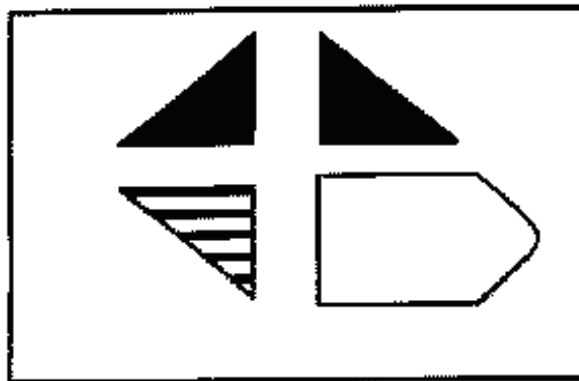


03

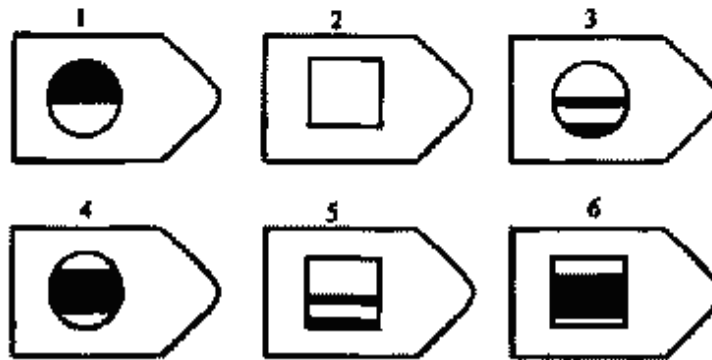
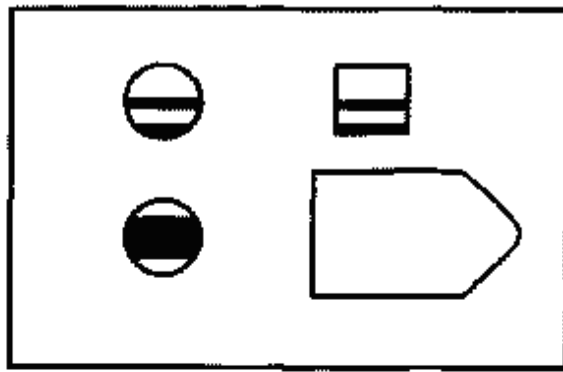




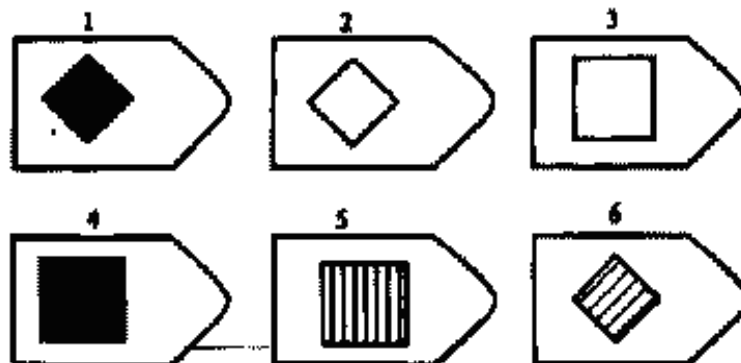
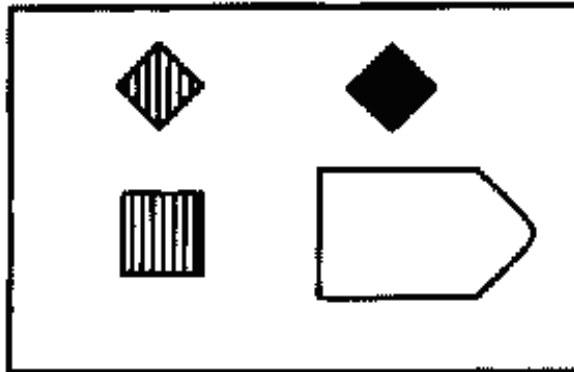
06



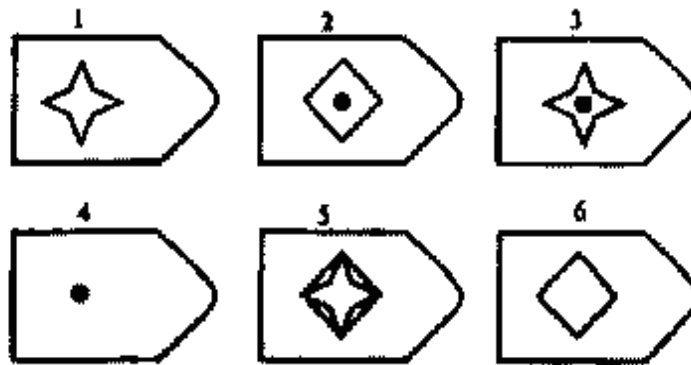
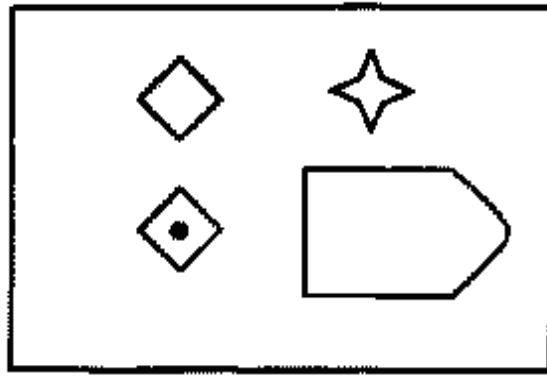
07



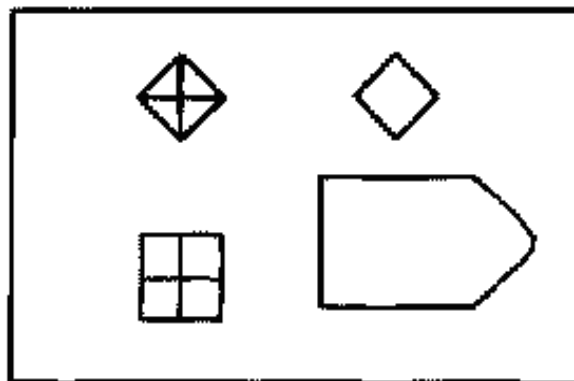
08



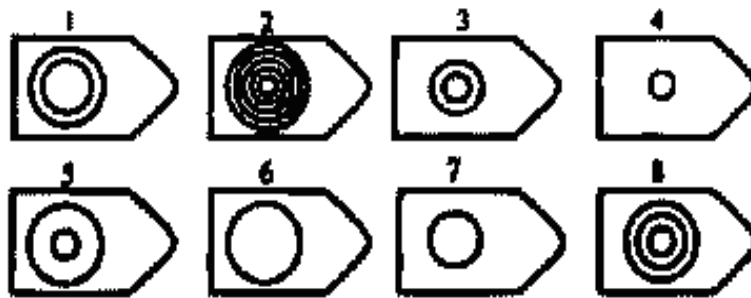
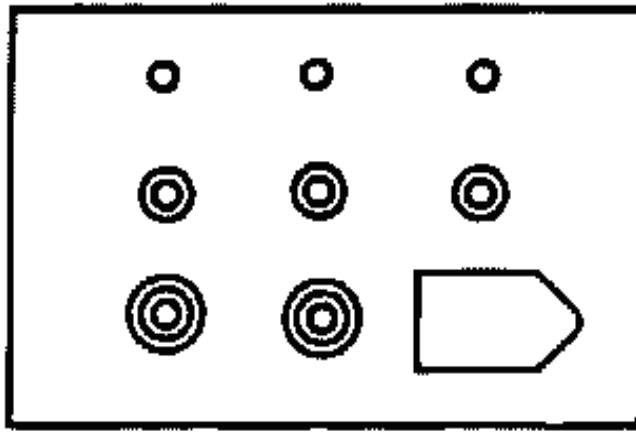
09



10

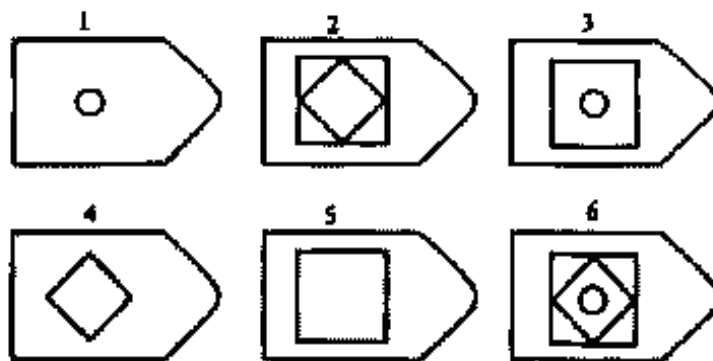
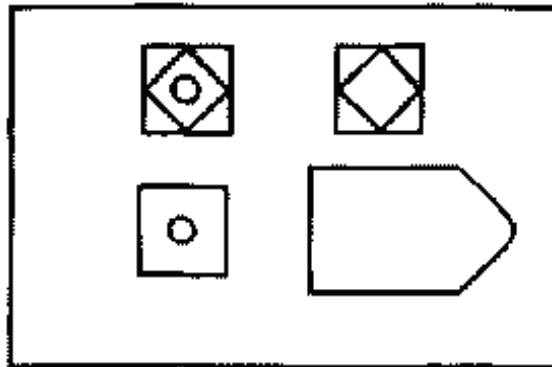


11

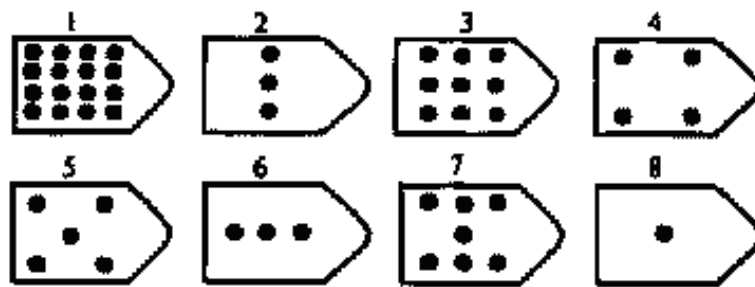
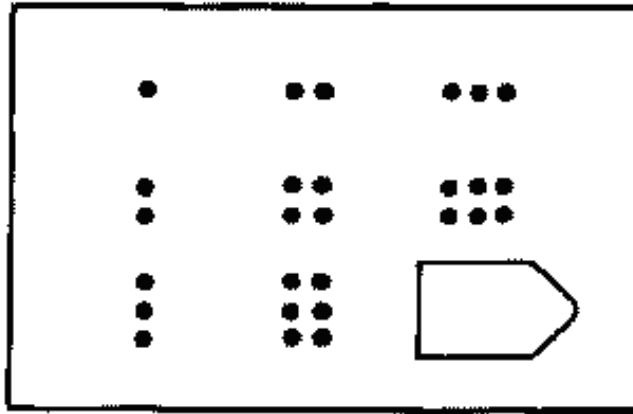


12

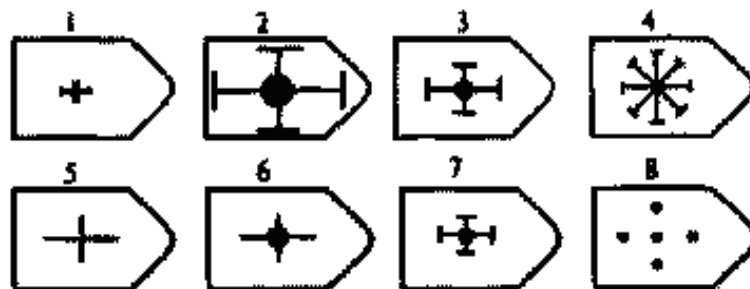
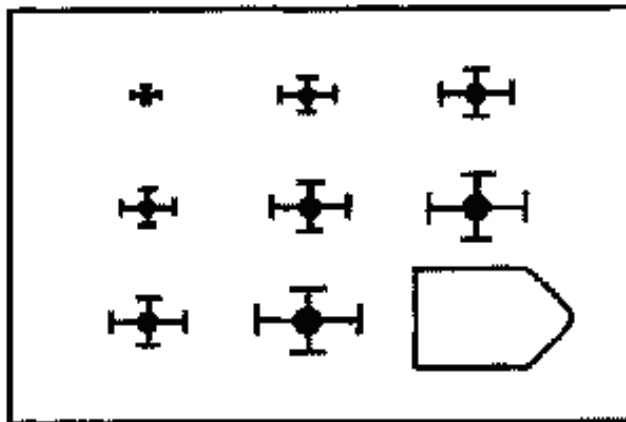
Серія С



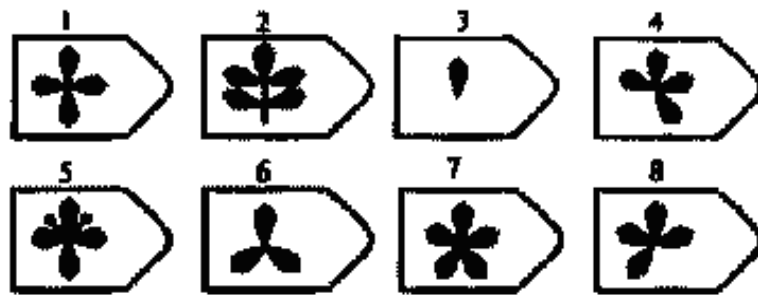
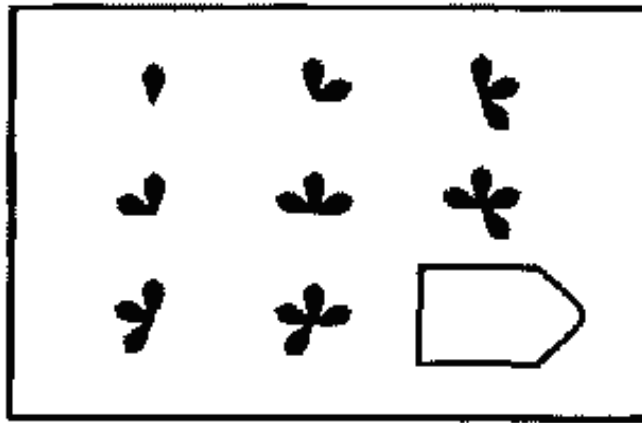
01



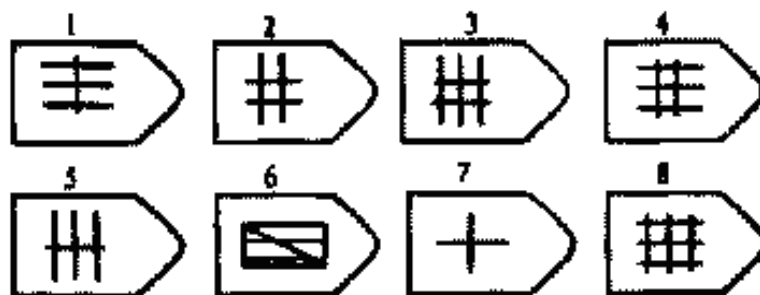
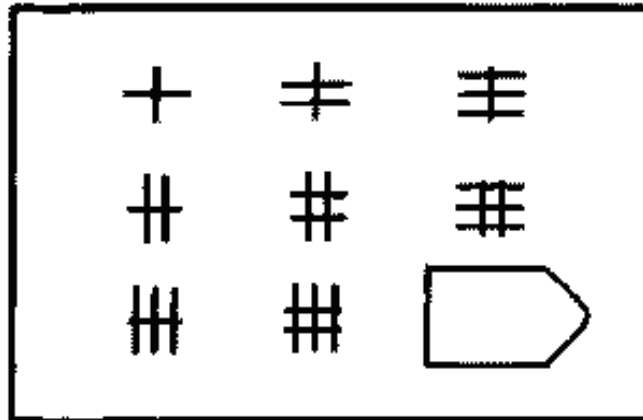
02



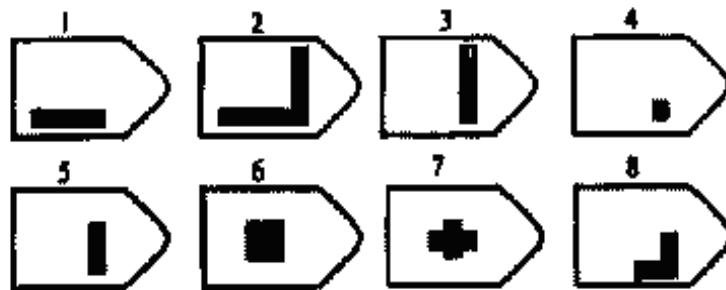
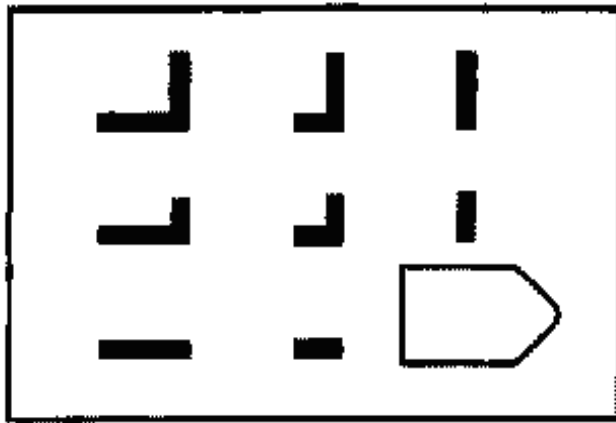
03



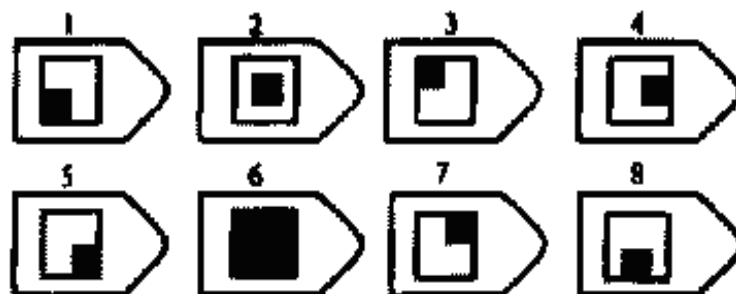
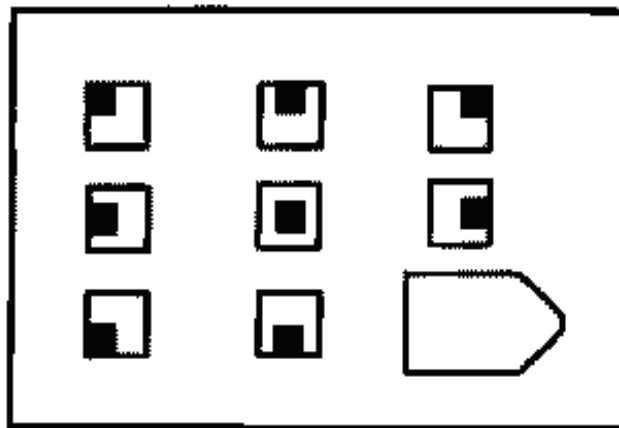
04



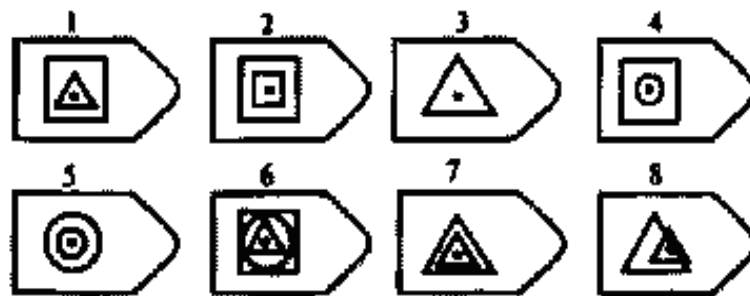
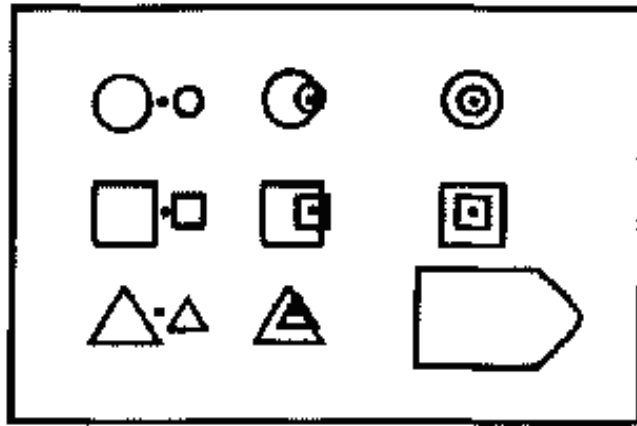
05



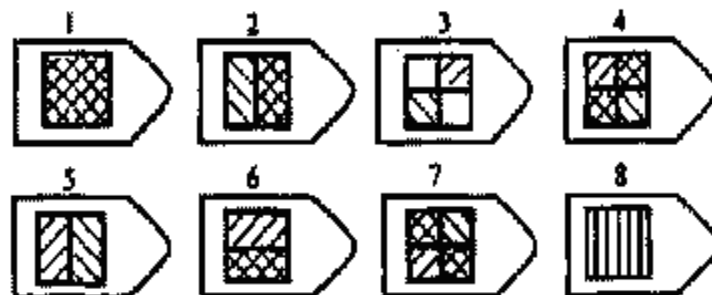
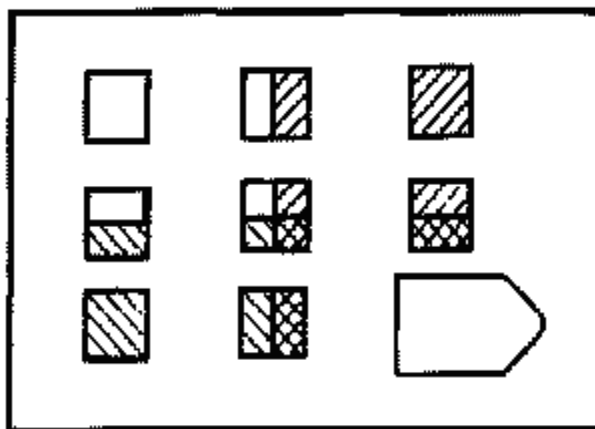
06



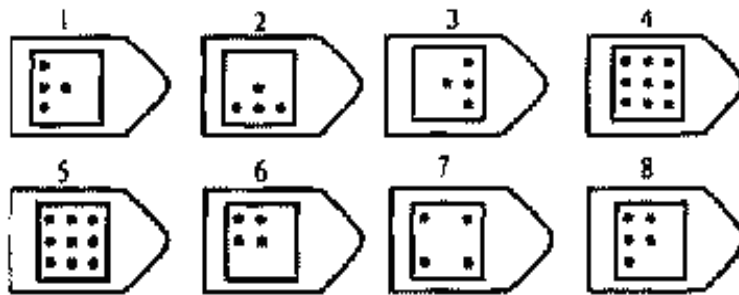
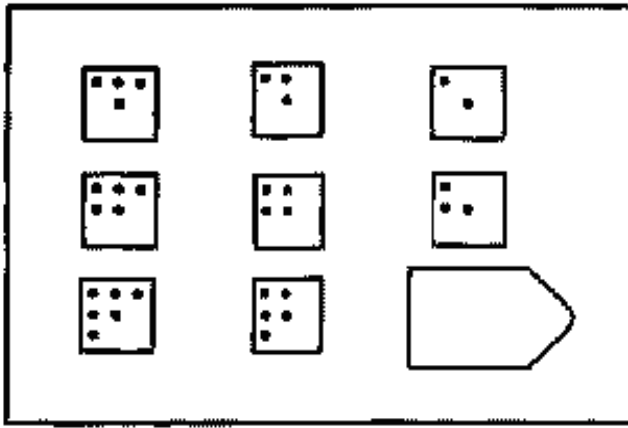
07



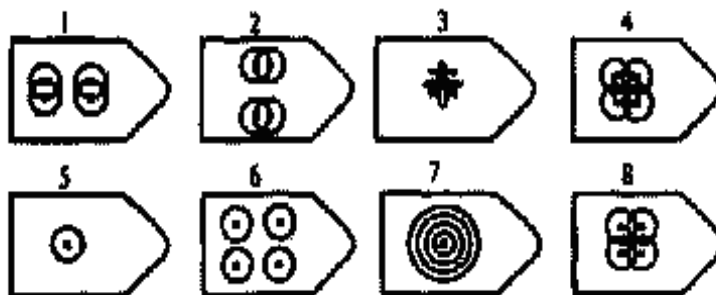
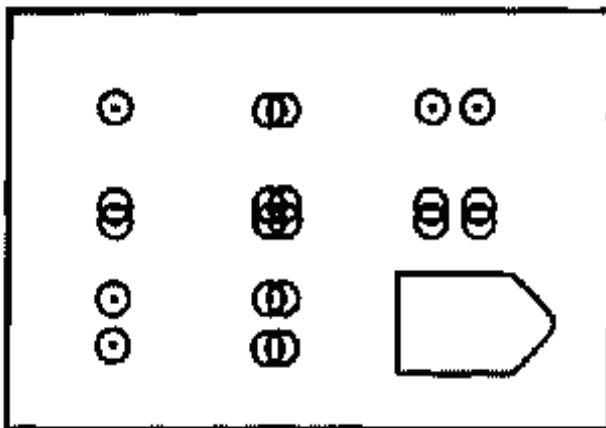
08



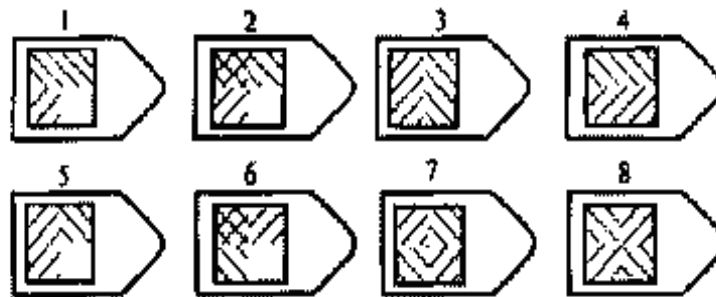
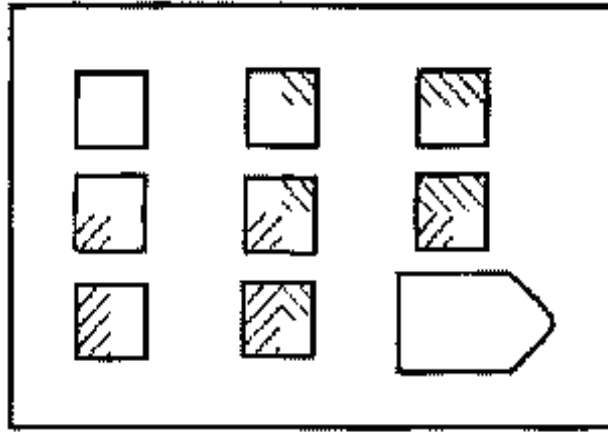
09



10

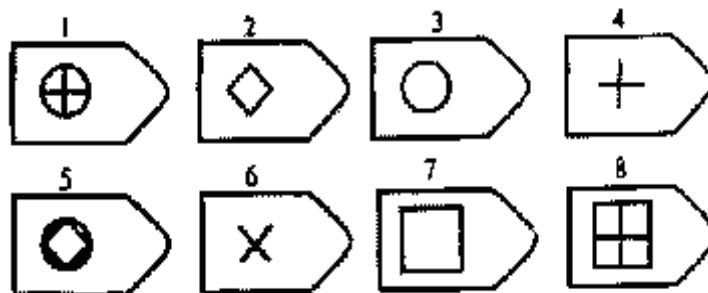
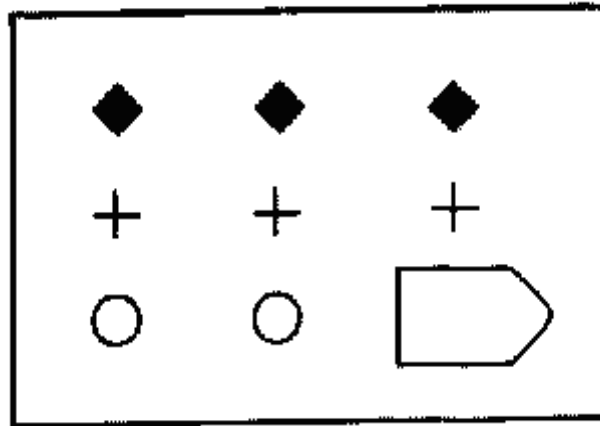


11

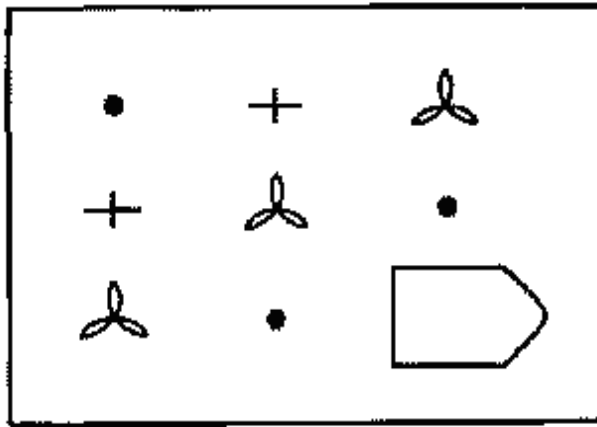


12

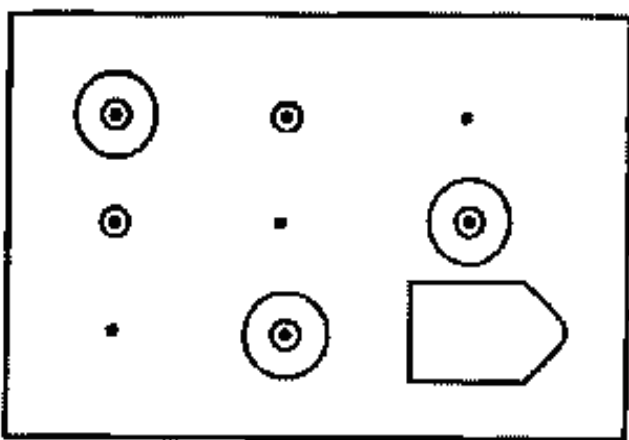
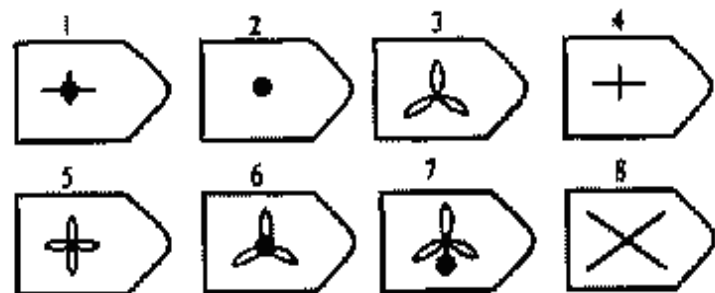
Серія D



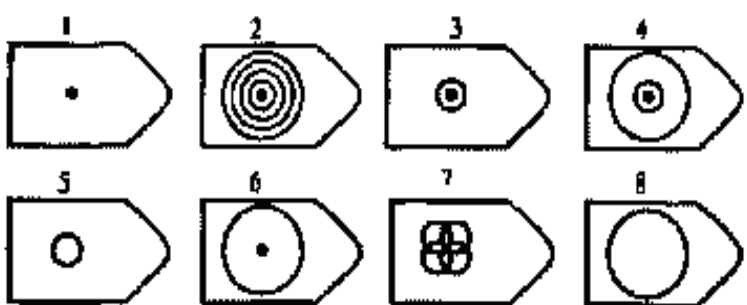
01

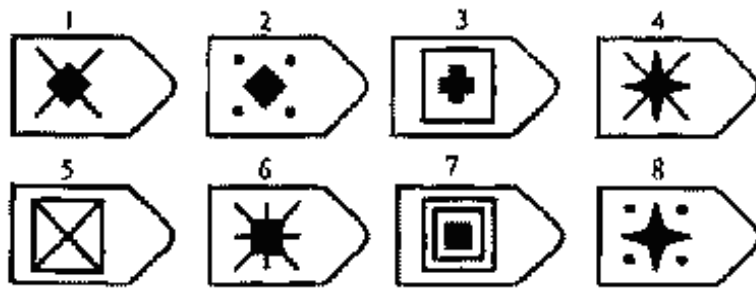
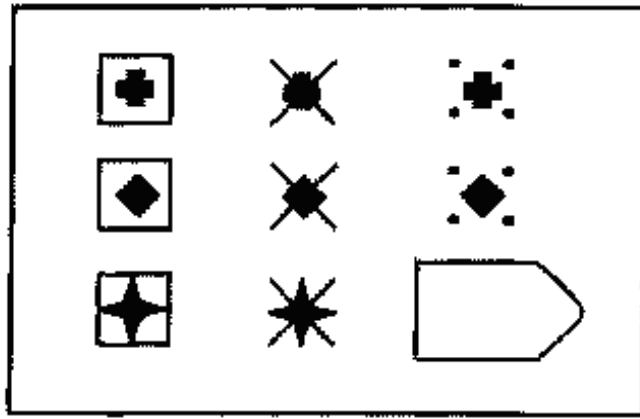


02

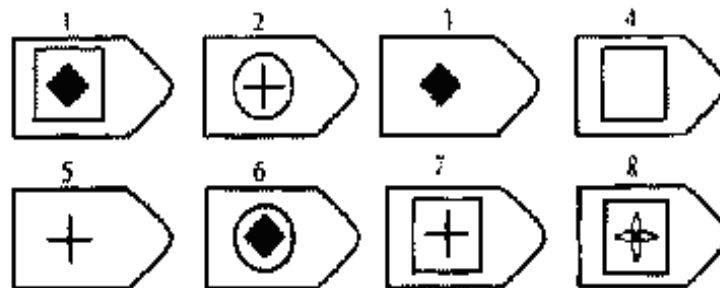
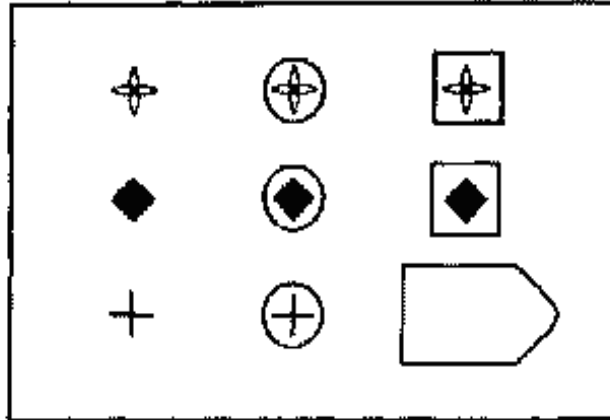


03

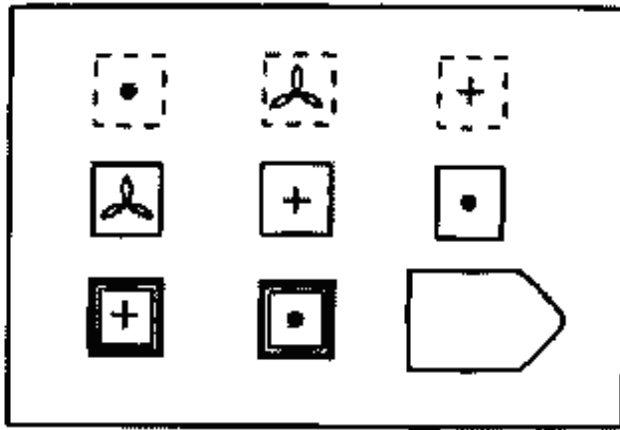




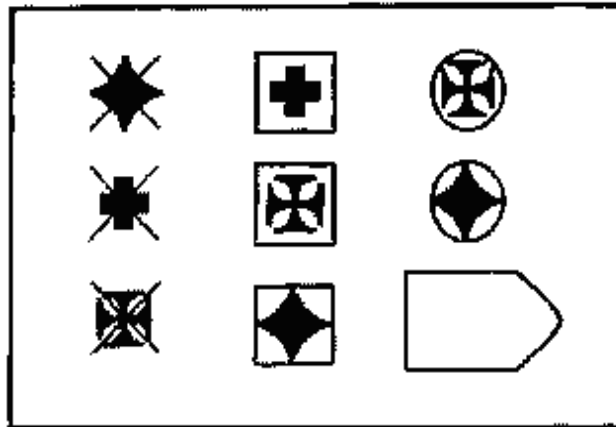
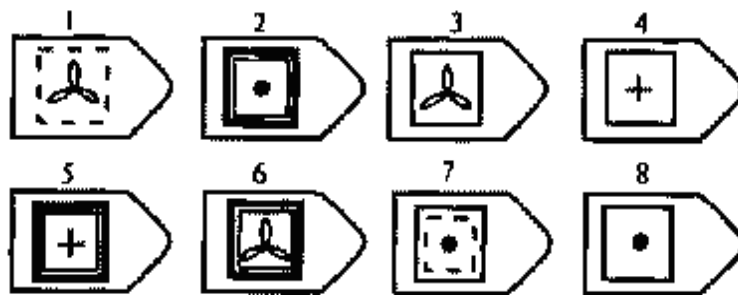
04



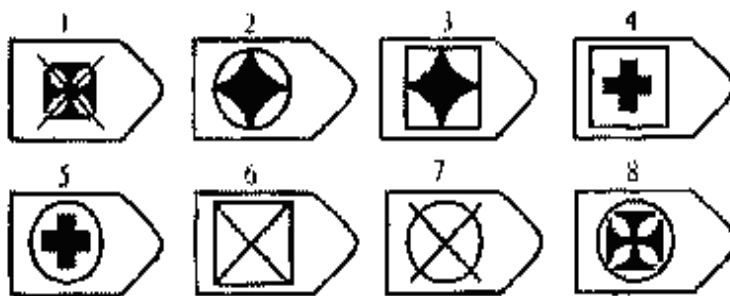
05

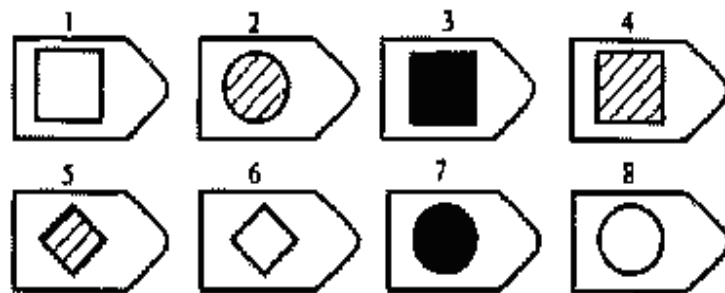
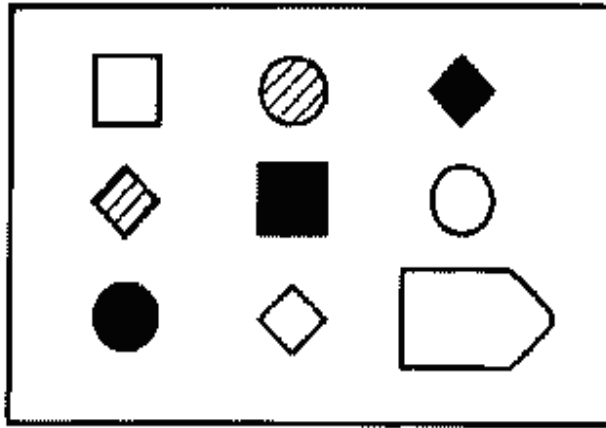


06

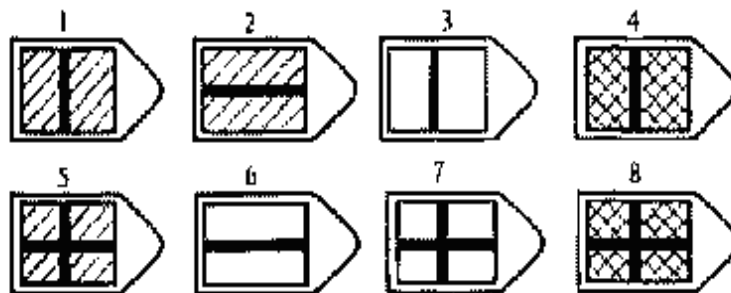
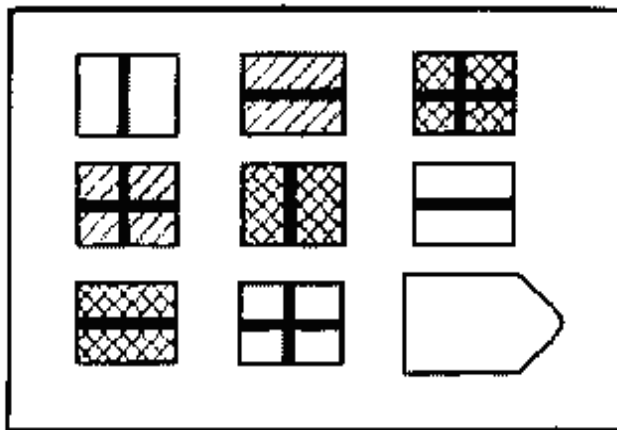


07

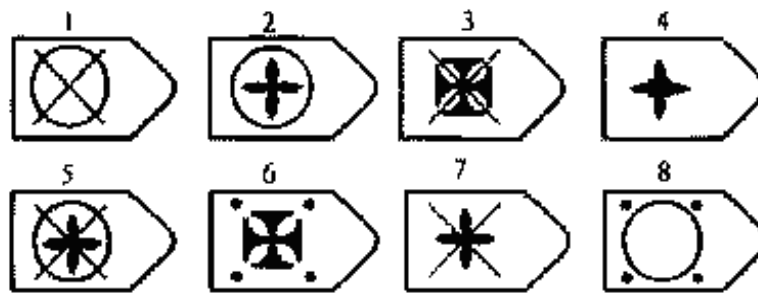
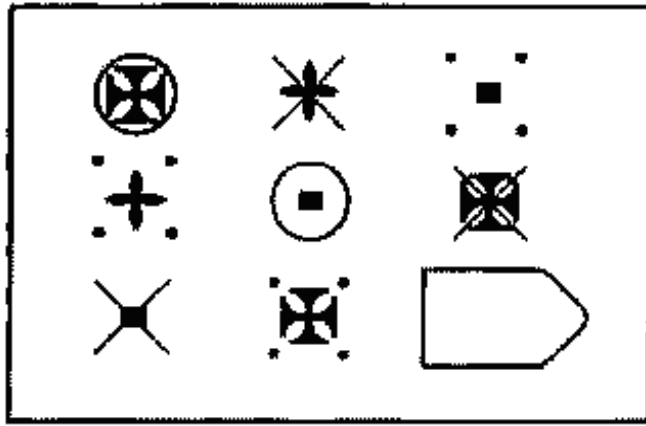




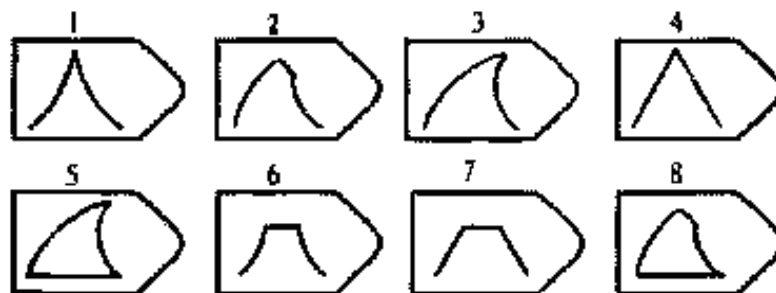
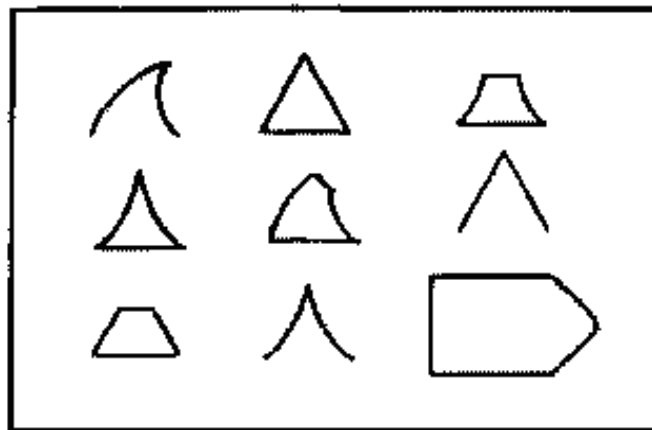
08



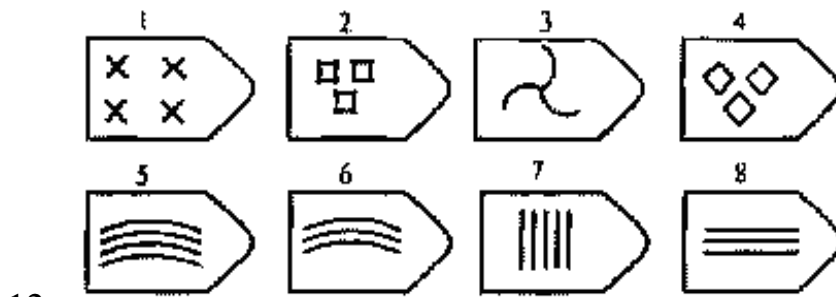
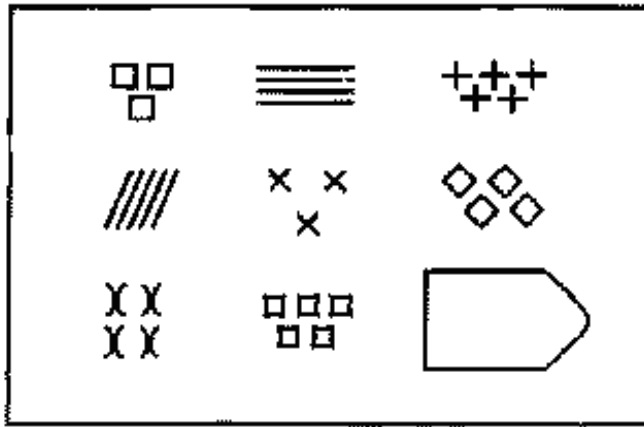
09



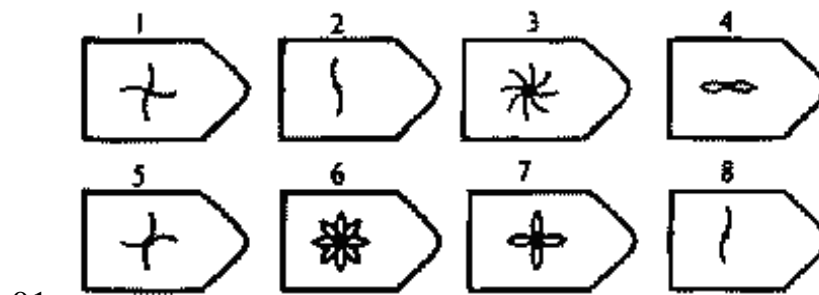
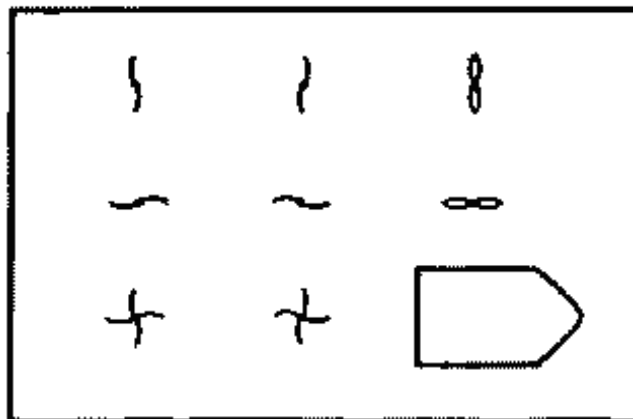
10

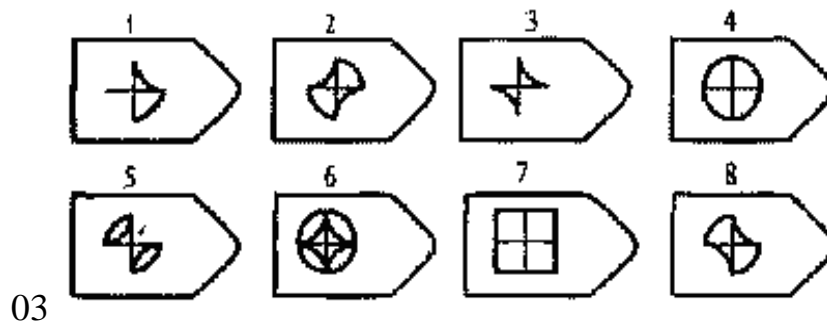
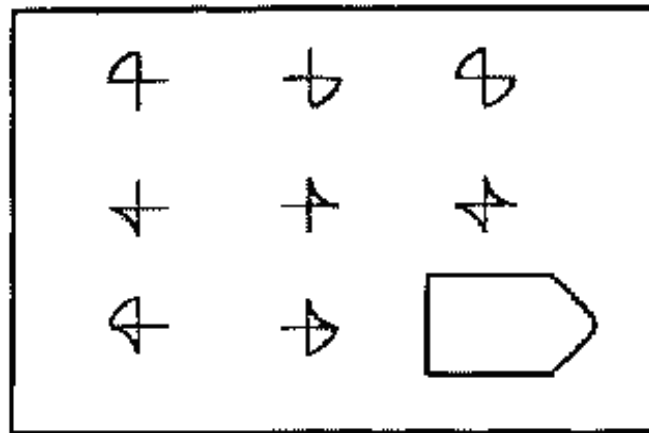
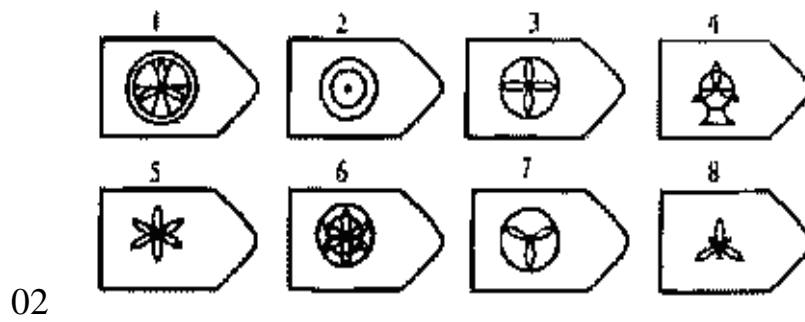
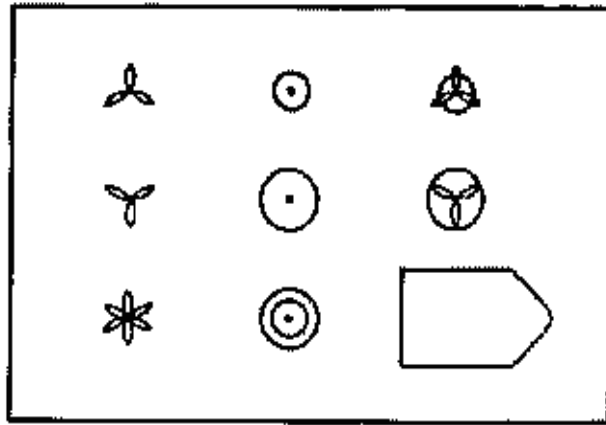


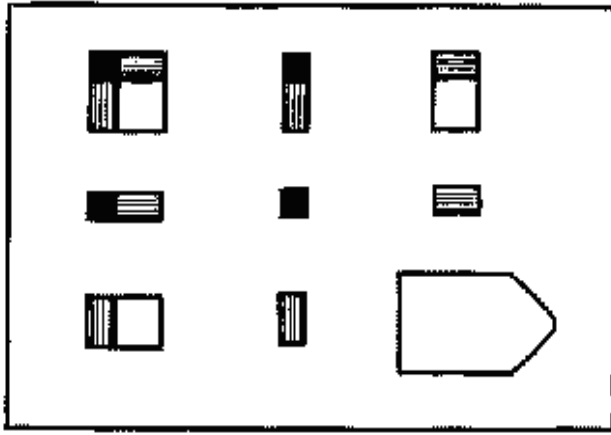
11



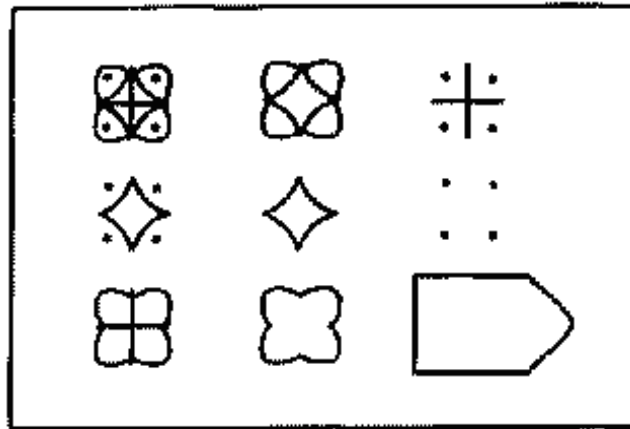
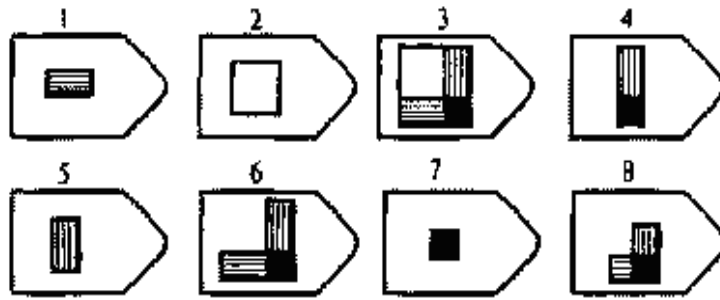
Серія Е



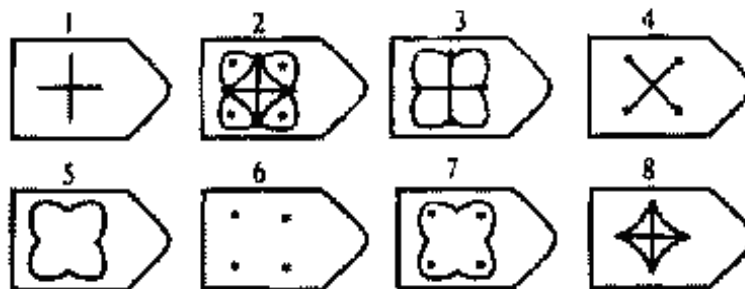


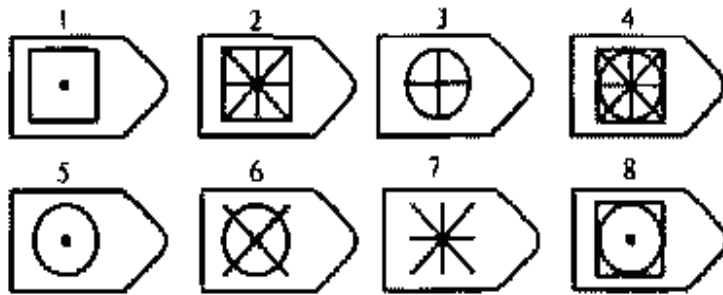
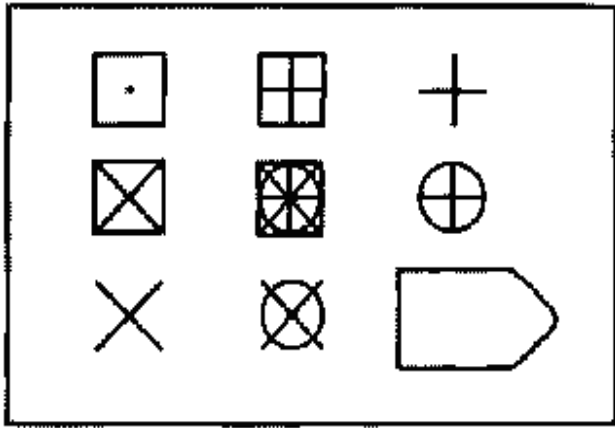


04

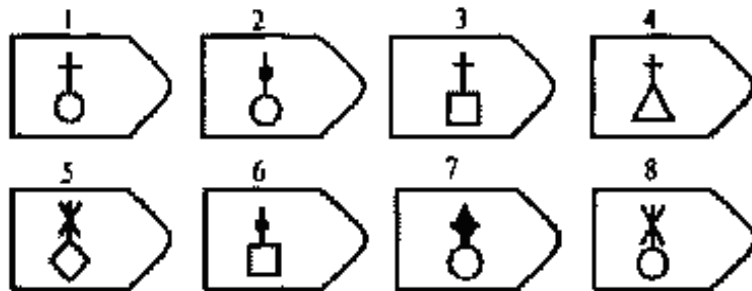
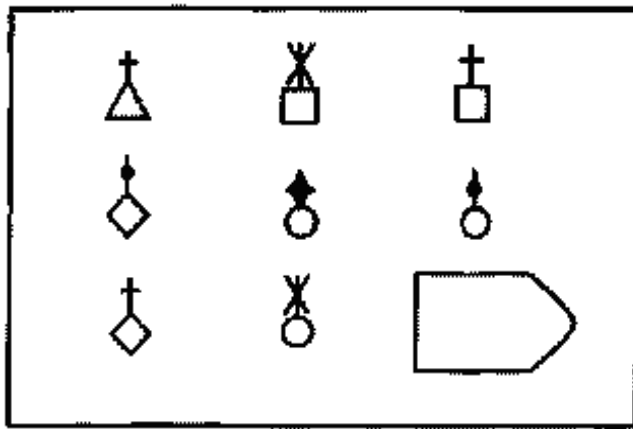


05

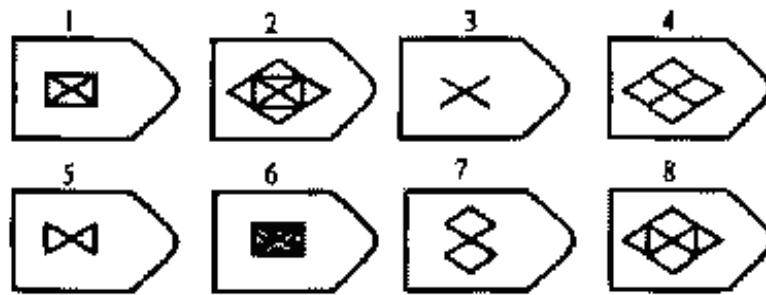
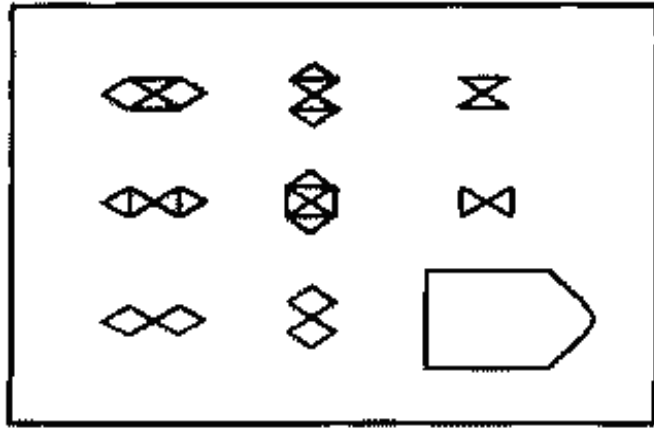




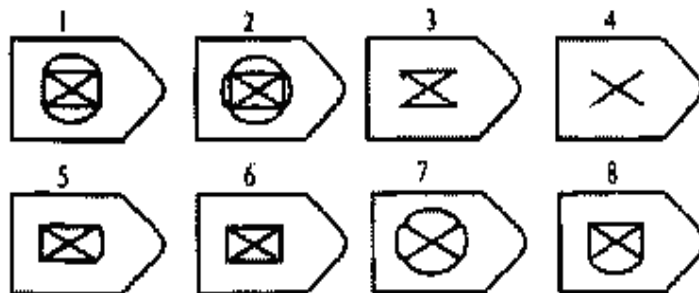
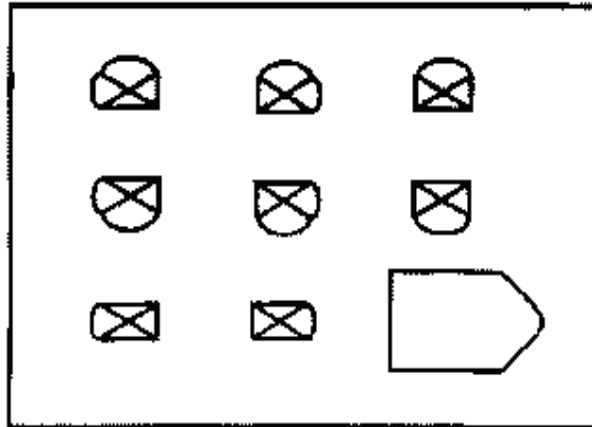
06



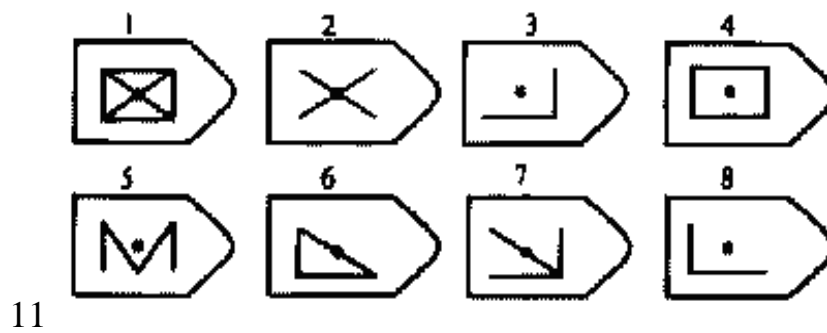
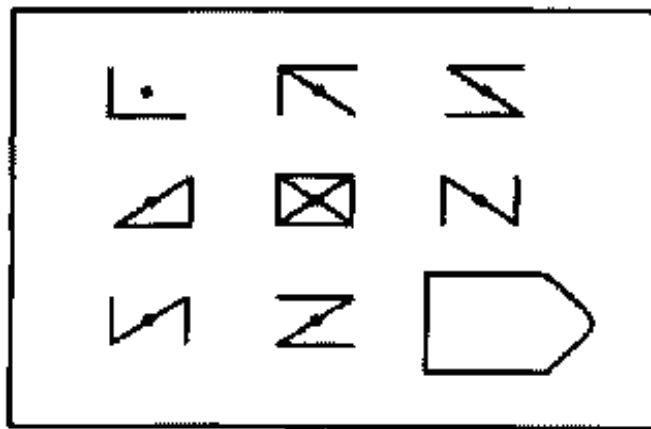
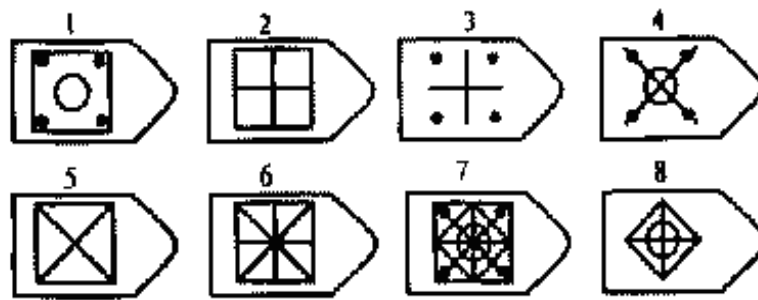
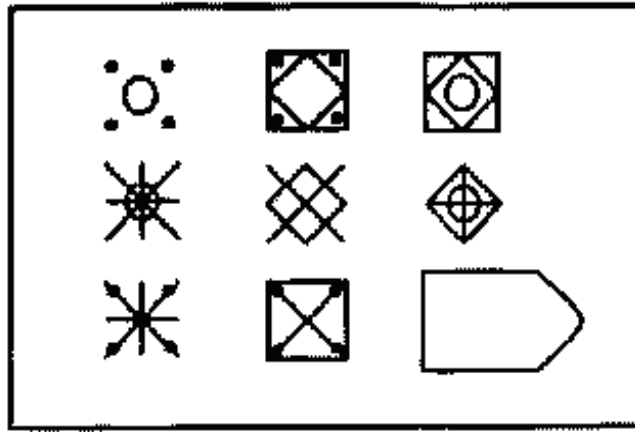
07

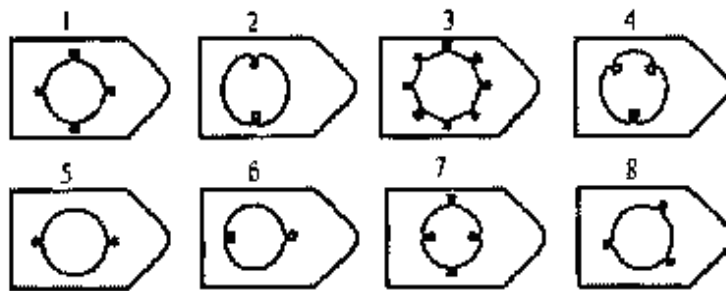
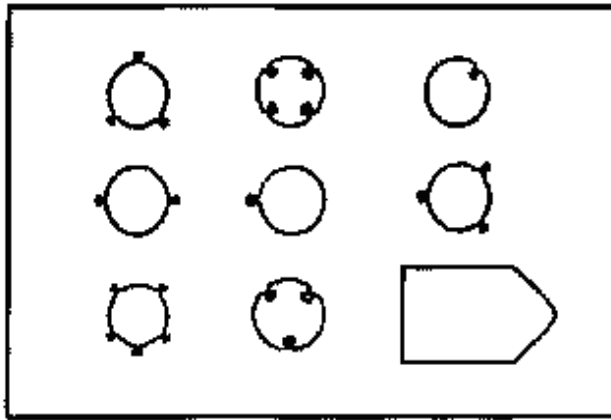


08



09





12

“Ключ”

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Серія А	4	5	1	2	6	3	6	2	1	3	4	2
Серія В	5	6	1	2	1	3	5	6	4	3	4	8
Серія С	5	3	2	7	8	4	5	1	7	1	6	2
Серія D	3	4	3	8	7	6	5	4	1	2	5	6
Серія E	7	6	8	2	1	5	1	3	6	2	4	5

Обробка результатів

Точність виконання завдання визначається шляхом співставлення фактичного виконання завдання респондента з “ключем” до методики.

Підраховується кількість правильних відповідей. Отриманий сумарний показник переводиться у відсотки, виходячи з того, що 60 правильних відповідей складають 100%.

Інтерпретація результатів

За існуючою шкалою розрізняють п’ять рівнів інтелектуального розвитку респондента:

I рівень – більше 95% (57 правильних відповідей) – високий інтелект;

II рівень – 75-94% (45-56 правильних відповідей) – інтелект вищий від середнього;

III рівень – 25-74% (15-44 правильних відповіді) – інтелект середній;

IV рівень – 5-24% (3-14 правильних відповідей) – інтелект нижчий від середнього;

V рівень – менше 5% (менше 3 правильних відповідей) – інтелектуальний дефект.

Методика “Матрицы прогрессивные Дж. Равена”

Методика предназначена для изучения логичности мышления, для выявления способности к систематизированной, планомерной, методической интеллектуальной деятельности. Тест состоит из невербальных заданий. Знания, приобретенные в школе, и жизненный опыт не влияют на результат выполнения задания.

Респонденту предъявляются рисунки с фигурами, связанными между собой определенной зависимостью, в которых недостает одной фигуры, а внизу она дается среди 6-8 других фигур. Задание респондента – установить закономерность, которая связывает между собой фигуры на рисунке и в регистрационном бланке указать номер недостающей фигуры из предлагаемых вариантов.

Стимульный материал теста состоит из брошюры, в которой размещено 60 рисунков, разделенных на 5 серий (А, В, С, D, E) по 12 рисунков в каждой. В каждой серии рисунков содержатся задания нарастающей сложности. В то же время характерно и усложнение типа заданий от серии к серии.

В серии А – использован принцип установления взаимосвязи в структуре матриц. Здесь задание заключается в дополнении недостающей части основного изображения одним из приведенных в каждом рисунке фрагментов. Выполнение задания требует от респондента тщательного анализа структуры основного изображения и выявления этих же особенностей в одном из нескольких фрагментов. Потом происходит слияние фрагмента, его сравнение с окружением основной части рисунка.

Серия В – построена по принципу аналогии между парами фигур. Обследуемый должен найти принцип, по которому построена в каждом отдельном случае фигура и, исходя из этого, подобрать

недостающий фрагмент. При этом важно определить ось симметрии, относительно которой расположены фигуры в основном образце.

Серия С – построена по принципу прогрессивных изменений в фигурах матриц. Эти фигуры в пределах одной матрицы все больше усложняются, происходит как бы непрерывное их развитие. Обогащение фигур новыми элементами подчиняется четкому принципу, выявив который, можно подобрать недостающую фигуру.

Серия D – построена по принципу перегруппировки фигур в матрице. Респондент должен найти эту перегруппировку, которая происходит в горизонтальном и вертикальном положениях.

Серия E – основана на принципе разложения фигур основного изображения на элементы. Недостающие фигуры можно найти, поняв принцип анализа и синтеза фигур.

Тест строго регламентирован во времени, а именно 40 минут. Для того чтобы придерживаться отведенного времени, необходимо следить за тем, чтобы к общей команде: “Приступить к выполнению теста” – никто не открывал рисунки и не подсматривал. По команде руководителя респонденты начинают выполнять задания методики. Перед этим руководитель рекомендует респондентам рационально использовать время, не останавливаясь долго на особо сложных заданиях. Лучше перейти к выполнению следующих заданий, а если останется время, вернуться к невыполненным заданиям.

По истечении 20 минут, респондентов можно предупредить о том, что они использовали половину времени.

Во время выполнения заданий теста необходимо контролировать, чтобы респонденты не списывали друг у друга. По завершении 40 минут – подать команду: “Закрыть всем рисунки!”, а затем собрать бланки ответов и брошюры с рисунками.

Инструкция: “Вам дается брошюра, с размещенными в ней 60 рисунками, разделенными на 5 групп, которые называем сериями и помечаем буквами А, В, С, D, E. В каждой серии 12 рисунков, обозначенных цифрами. Каждое задание (рисунок) обозначается буквой (серия) и цифрой (номер в серии). Каждый рисунок состоит из элементов, которые расположены в определенной логической последовательности. Эта последовательность прерывается вырезом, обведенным рамкой. Под каждым рисунком размещено 6-8 вариантов вставок (фрагментов выреза), среди которых только один правильный. Вам нужно определить определенную закономерность построения рисунка и выбрать из предложенных вставок ту, которая возобновит его прерванную последовательность. Так, например, на

рисунке 1 посмотрим, какая вставка возобновляет предложенную системность чередования. Правильно, вставка 4. Таким же образом найдите нужную вставку для каждого рисунка и результат запишите в регистрационный бланк. Помните, что сложность заданий от серии А к серии Е возрастает. Поэтому попытайтесь не расходовать много времени на первые задания. Не отвлекайтесь на то, чтобы следить за временем. За минуту до окончания Вы будете предупреждены”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

Серия А		Серия В		Серия С		Серия D		Серия Е	
A ₁		B ₁		C ₁		D ₁		E ₁	
A ₂		B ₂		C ₂		D ₂		E ₂	
A ₃		B ₃		C ₃		D ₃		E ₃	
A ₄		B ₄		C ₄		D ₄		E ₄	
A ₅		B ₅		C ₅		D ₅		E ₅	
A ₆		B ₆		C ₆		D ₆		E ₆	
A ₇		B ₇		C ₇		D ₇		E ₇	
A ₈		B ₈		C ₈		D ₈		E ₈	
A ₉		B ₉		C ₉		D ₉		E ₉	
A ₁₀		B ₁₀		C ₁₀		D ₁₀		E ₁₀	
A ₁₁		B ₁₁		C ₁₁		D ₁₁		E ₁₁	
A ₁₂		B ₁₂		C ₁₂		D ₁₂		E ₁₂	
Количество правильных ответов –									

Стимульный материал: (см.украиноязычный вариант методики).

“Ключ”

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Серия А	4	5	1	2	6	3	6	2	1	3	4	2
Серия В	5	6	1	2	1	3	5	6	4	3	4	8
Серия С	5	3	2	7	8	4	5	1	7	1	6	2
Серия D	3	4	3	8	7	6	5	4	1	2	5	6
Серия Е	7	6	8	2	1	5	1	3	6	2	4	5

Обработка результатов

Точность выполнения задания определяется путем сопоставления фактического выполнения задания обследуемого с “ключом” к методике.

Подсчитывается количество правильных ответов. Полученный суммарный показатель переводится в проценты, исходя из того, что 60 правильных ответов составляют 100%.

Интерпретация результатов

Согласно существующей шкале различают пять уровней интеллектуального развития респондента:

I уровень – более 95% (57 правильных ответов) – высокий интеллект;

II уровень – 75-94% (45-56 правильных ответов) – интеллект выше от среднего;

III уровень – 25-74% (15-44 правильных ответа) – интеллект средний;

IV уровень – 5-24% (3-14 правильных ответов) – интеллект ниже от среднего;

V уровень – менее 5% (менее 3 правильных ответов) – интеллектуальный дефект.

Методика 2.13. Методика дослідження креативності

Методика дослідження креативності дозволяє виявити рівень творчих здібностей особистості та побудувати психологічний креативний профіль, рефлексуючи креативний компонент образу “Я-реальний” і уявлення про образ “Я-ідеальний”. Порівняння двох образів креативності “Я-реальний” і “Я-ідеальний” дозволяє визначити креативний резерв і творчий потенціал особистості.

Інструкція: “Вам пропонується самотійно оцінити свої особистісні якості, відповідаючи на питання опитувальника. Уважно прочитайте їх. При позитивній відповіді на питання поставте знак “+”, при негативній – поставте знак “-” у графу “Я-реальний” і “Я-ідеальний” реєстраційного бланку. Довго над відповіддю не замислюйтесь, тому що перша відповідь імпульсивна і зазвичай правильна. Будьте щирі!”

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ з/п	Образ Я-реальний	Образ Я-ідеальний
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		

№ з/п	Образ Я-реальний	Образ Я-ідеальний
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		
57		
58		
59		
60		
61		
62		
63		
64		
65		
66		
67		
68		
69		
70		
71		
72		
73		
74		
75		
76		
77		
78		
79		
80		

Текст опитувальника

1. Чи замислюєтеся Ви, які причини змушують Вас створювати що-небудь нове?
2. Чи бувають у Вас неприємності через власну цікавість?
3. Чи виникає у Вас бажання оригінально вдосконалити добру річ?
4. Чи мрієте Ви стати популярним, створивши що-небудь соціально нове?
5. У ситуаціях ризику Ви довіряєте інтуїції?
6. Ви вважаєте, що в конфліктних ситуаціях можливо уникнути емоційних переживань?
7. Чи відповідаєте Ви жартом, якщо Вас розігрують?
8. Якщо випаде нагода, Ви зміните роботу на більш оплачувану, але менш творчу?
9. Ви продумуєте наслідки прийнятого Вами рішення?
10. Пізнання нового перестає бути цікавим для Вас, якщо воно пов'язане з ризиком?
11. Чи доводилося Вам вдало використовувати речі не за призначенням?
12. Чи буває так, що коли Ви розповідаєте про який-небудь справжній випадок, то вдаєтеся до вигаданих подробиць?
13. В екстремальних ситуаціях Ви частіше прислухаетесь до голосу розуму, ніж до інтуїції?
14. Доставляє Вам емоційне задоволення процес творчої діяльності?
15. Чи любите Ви жартувати і сміятися над собою?
16. Чи були Ви винахідником чогось нового у сфері діяльності, яка Вас цікавить?
17. Чи стомлює Вас робота, яка вимагає творчого мислення в нестандартних ситуаціях?
18. Чи відзначають оточуючі, що Ви в усе вникаєте?
19. Чи є Ваше захоплення рідкісним?
20. Чи буває, що у Вас виникають незвичайні образи, пов'язані з реальними подіями?
21. Ви іноді передчуваєте, хто дзвонить Вам по телефону, ще не знявши слухавку?
22. Чи байдужі Ви до негативних проявів емоцій чужих дітей?
23. Чи смієтеся Ви над своїми невдачами?
24. Чи відвідували б Ви заради нових знань спеціальні заняття, навіть якщо це пов'язано з незручностями?

25. Чи достатньо для Вас дрібної деталі, натяку на проблему, щоб захопитися її розробленням?

26. На філософські дитячі питання Ви знайшли відповіді у зрілому віці?

27. Чи відчуваєте Ви втрату інтересу до оригінальних, ризикованих пропозицій Ваших партнерів по роботі?

28. Чи фантазуєте Ви зараз на тему, як би Ви жили в іншому місті або в іншому сторіччі?

29. Вам важко передбачити наслідки майбутньої події?

30. Ви відчуваєте емоційний підйом і натхнення на початку нової справи?

31. Чи буває так, що Ви заздалегідь готували жарт чи жартівливі історії з метою розвеселити компанію?

32. Чи втомлюють Вас несподіванки у професійній діяльності, які вимагають нових виходів з ситуації, що створилася?

33. Ви обмірковуєте варіанти вирішення важких проблем, перш ніж зробити вибір найбільш продуктивного?

34. Коли Ви довго не пізнаєте чогось нового, Вас мучить відчуття незадоволеності?

35. Ви любите роботу, яка вимагає кмітливості, навіть якщо вона пов'язана з труднощами реалізації?

36. Стикаючись з незвичайними проблемами, Ви передбачаєте перспективи їх вирішення?

37. Чи снівся Вам коли-небудь сон, який передбачив події, що потім сталися?

38. Чи співчуваєте Ви людям, які не досягли бажаного результату в творчості?

39. Чи використовуєте Ви гумор для виходу зі скрутних ситуацій?

40. Ви вибирали професію з урахуванням своїх творчих можливостей?

41. Вам важко продумати багато негативних наслідків конфліктної проблеми?

42. Чи зможете Ви ризикнути кар'єрою заради пізнання нового?

43. Чи будете Ви займатися створенням чогось незвичайного, якщо це пов'язано з якимись труднощами?

44. Вам важко уявити незнайоме місце, в яке Ви прагнете потрапити?

45. Чи траплялося так, що Ви згадали про людину, з якою давно не зустрічалися, а потім раптом несподівано він подзвонив або написав Вам листа?

46. Чи співчуваєте Ви обдуреній людині?

47. Чи буває так, що Ви самі придумуєте анекдоти та смішні історії?

48. Якщо Ви втратите можливість працювати, то життя для Вас втратить інтерес?

49. Чи ґрунтовно Ви продумуєте всі етапи своєї творчої діяльності?

50. Чи хочеться Вам деколи розібрати річ, для того щоб дізнатися, як вона працює?

51. Ви імпровізуєте в процесі реалізації вже розробленого плану дії?

52. Ви вигадуйте казки дітям?

53. Чи буває так, що Ви з якихось незрозумілих причин не довіряєте деяким людям?

54. Ви схильні сильно переживати, якщо Вас обдурили?

55. Чи дратує Вас жарт, виражений у формі іронії?

56. Ви відчуваєте, що Ваша професія дозволить поліпшити навколишній світ?

57. Чи думаєте Ви, які таємні причини сховані в творчій діяльності людини?

58. Чи цікавить Вас, як живуть сусіди?

59. Чи надаєте Ви перевагу спілкуванню з людьми з незвичайними поглядами?

60. Чи фантазували Ви коли-небудь про те, що можна було б зробити, отримавши спадок?

61. Вам важко визначити характер людини з першого погляду?

62. Ви співчуваєте жебракам?

63. Чи вважають Вас оточуючи дотепною людиною?

64. У Вашій професійній творчості було багато невдач?

65. Ви роздумуєте про причини успіхів та невдач у своїй творчій діяльності?

66. Якщо Ви зустрічаєте незрозуміле нове слово, то дізнаєтеся про його зміст у довідниках?

67. Чи цікавлять Вас люди, які дотримуються тільки традиційних поглядів на життя?

68. Чи пишете Ви вірші?

69. Дивлячись на знайому людину, Вам важко передбачити, як складеться її життя?

70. Ви рідко висловлюєте свої емоції при вуличних скандалах?
71. Чи важко Вам з гумором вийти зі скрутної ситуації?
72. Чи можете Ви в своїй роботі піти на ризик, якщо шанси на успіх не гарантовані?
73. Чи достовірно Ви відновлюєте по випадкових деталях цілісний результат?
74. Чи намагалися Ви простежити генеалогічне древо життя?
75. Якщо б Ваші знайомі знали, про що Ви мрієте, то вважали б Вас диваком?
76. Вам важко уявити себе в старості?
77. Чи буває так, що Ви побоюєтеся йти на зустріч із незнайомою людиною через інтуїтивне занепокоєння?
78. Спостерігаючи драматичну подію в житті людей, чи відчуваєте Ви, що це відбувалося з Вами?
79. Чи надаєте Ви перевагу комедії серед інших жанрів?
80. Чи обов'язково творчість повинна супроводжувати професійну діяльність?

“Ключ”

№ з/п	Індекс	№ питання	Ключ до “Я-реальний”, “Я-ідеальний”
1	Творче мислення М	1	+
		9	+
		17	-
		25	+
		33	+
		41	-
		49	+
		57	+
		65	+
		73	+
2	Допитливість Д	2	+
		10	-
		18	+
		26	+
		34	+
		42	+
		50	+
		58	+
		66	+
		74	+

3	Оригінальність О	3	+
		11	+
		19	+
		27	-
		35	+
		43	+
		51	+
		59	+
		67	-
		75	+
4	Уява У	4	+
		12	+
		20	+
		28	+
		36	+
		44	-
		52	+
		60	+
		68	+
		76	-
5	Інтуїція І	5	+
		13	-
		21	+
		29	-
		37	+
		45	+
		52	+
		61	-
		69	-
		77	+
6	Емоційність, емпатія	6	-
	Е	14	+
		22	-
		30	+
		38	+
		46	+
		54	+
		62	+
		70	-
		78	+

7	Почуття гумору Г	7	+
		15	+
		23	+
		31	-
		39	+
		47	+
		55	-
		63	+
		71	-
		79	+
8	Творче ставлення до професії П	8	-
		16	+
		24	+
		32	-
		40	+
		48	+
		56	+
		64	-
		72	+
		80	+

Обробка результатів

Кількість балів по кожному індексу креативності визначається за “ключем” тесту при підсумовуванні отриманих балів. Якщо в респондента відповідь на питання збігається з “ключем” тесту, він отримує один бал за даний індексний показник: “Я-реальний” і “Я-ідеальний”. Наприклад, якщо на перше питання респондент відповів позитивно (+) у графі “Я-реальний” і “Я-ідеальний” і “ключ” відповіді (+), то за першим індексом М (творче мислення) він отримує по одному балу, якщо негативно (-), то не отримує бали. Необхідно пам'ятати, що “ключ” до тесту стосується за кожною якістю не тільки “Я-реального”, але і “Я-ідеального”.

Таблиця результатів у балах

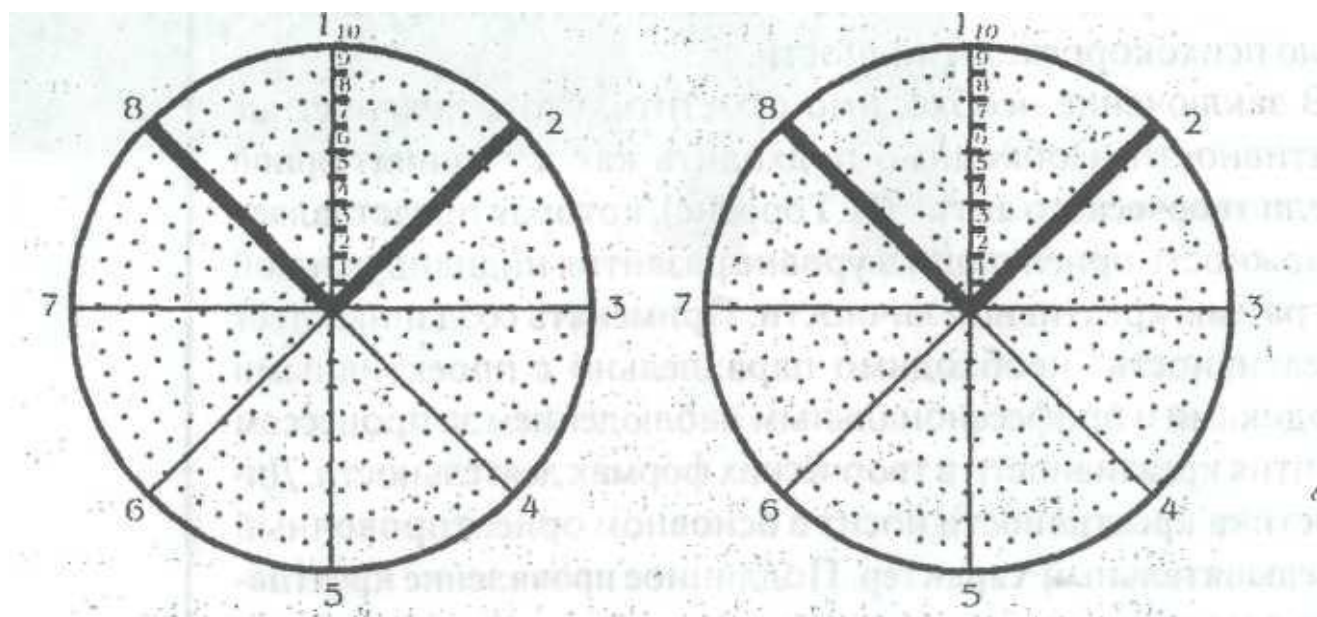
№ з/п	Ін-декс	Креативні якості	Всього балів “Я-реальний”	Всього балів “Я-ідеальний”
1	М	Творче мислення		
2	Д	Допитливість		
3	О	Оригінальність		
4	У	Уява		
5	І	Інтуїція		
6	Е	Емоційність, емпатія		
7	Г	Почуття гумору		
8	П	Творче ставлення до професії		

Побудова психологічних профілів креативності “Я-реальний” і “Я-ідеальний”

Для побудови психологічних профілів креативності намалюйте два кола “Я-реальний” і “Я-ідеальний” і розділіть кожен на вісім частин. Розмітьте отримані відрізки осі з середини на десять рівних частин. На них відкладаються бали, які відзначаються точками на осі кожного креативного показника. Вони свідчать про рівень восьми виділених креативних схильностей, які при з’єднанні точок утворюють психологічний профіль креативності.

Показники верхньої частині кола (1, 2, 8) відповідають свідомим, а нижні (4, 5, 6) – підсвідомим процесам творчої особистості. Показники 3 та 7 відносяться до граничних свідомо-підсвідомих психічних процесів.

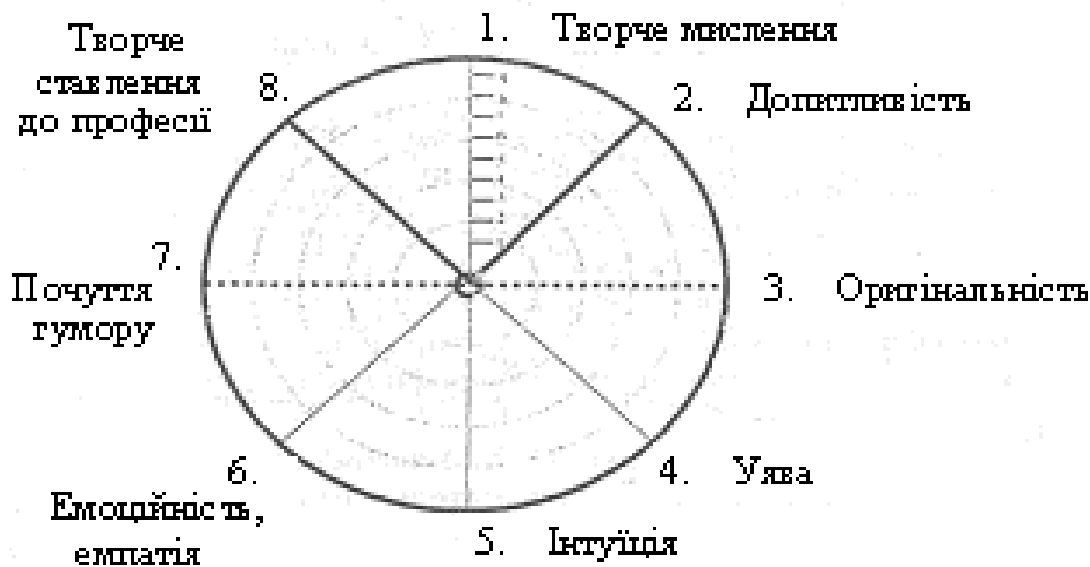
З метою визначення резервів і творчого потенціалу особистості необхідно поєднати ці кола, позначивши червоною з’єднувальною лінією контури психологічного профілю креативності “Я-ідеальний” і синьою – “Я-реальний”.



“Я-реальний”

“Я-ідеальний”

Реальне та ідеальне уявлення про креативність та творчі схильності виконує функцію регулятора самооцінки та рефлексії. Проте слід враховувати, що в усіх людей різне ідеальне уявлення про свої творчі можливості і вони часто бувають завищеними або заниженими. Дана проблема є предметом обговорення її з психологом у процесі психологічного консультування з метою психокорекції особистості.



Необхідно відмітити, що до діагностики креативності необхідно підходити як до “мініатюрної моделі творчого акту” (Е. Торранс), яка надає можливість орієнтації в рівні розвитку індивідуальної програми креативної особистості. Застосовувати дану методикку необхідно паралельно з проєктивними методиками та професійним наглядом за процесом розвитку креативності в творчих формах діяльності. Діагностика креативності має, в основному, орієнтовний розвідувальний характер. Справжній прояв креативності відбувається в процесі продуктивної діяльності, коли по мірі включення в творчий процес і залучення до творчої діяльності людини поступово відбуваються психокорекція та самокорекція, в ході яких розкривається та розвивається креативний потенціал особистості.

Методика исследования креативности

Методика исследования креативности позволяет выявить уровень творческих способностей личности и построить психологический креативный профиль, рефлексирова креативный компонент образа “Я-реальный” и представление об образе “Я-идеальный”. Сравнение двух образов креативности “Я-реальный” и “Я-идеальный” позволяет определять креативный резерв и творческий потенциал личности.

Інструкція: “Вам предлагается самостоятельно оценить свои личностные качества, отвечая на вопросы опосника. Внимательно прочитайте вопросы. При положительном ответе на вопрос поставьте знак “+”, при отрицательном поставьте знак “-” в графу “Я-реальный” и “Я-идеальный” регистрационного бланка. Долго над ответом не задумывайтесь, потому что первый ответ импульсивный и обычно правильный. Будьте искренни!”

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Военское звание _____

№ п/п	Образ Я-реальный	Образ Я-идеальный		№ п/п	Образ Я-реальный	Образ Я-идеальный
1				41		
2				42		
3				43		
4				44		
5				45		
6				46		
7				47		
8				48		
9				49		
10				50		
11				51		
12				52		
13				53		
14				54		
15				55		
16				56		
17				57		
18				58		
19				59		
20				60		
21				61		
22				62		
23				63		
24				64		
25				65		
26				66		
27				67		
28				68		
29				69		
30				70		
31				71		
32				72		
33				73		
34				74		
35				75		
36				76		
37				77		
38				78		
39				79		
40				80		

Текст опросника

1. Задумываетесь ли Вы, какие причины заставляют Вас создавать что-либо новое?
2. Бывают ли у Вас неприятности из-за собственного любопытства?
3. Возникает ли у Вас желание оригинально усовершенствовать хорошую вещь?
4. Мечтаете ли Вы приобрести известность, создав что-либо социально новое?
5. В ситуациях риска Вы доверяете интуиции?
6. Вы считаете, что в конфликтных ситуациях возможно избежать эмоциональных переживаний?
7. Отвечаете ли Вы шуткой, если Вас разыгрывают?
8. Если представится случай, Вы поменяете работу на более оплачиваемую, но менее творческую?
9. Вы продумываете последствия принимаемого Вами решения?
10. Познание нового перестает быть любопытным для Вас, если оно связано с риском?
11. Приходилось ли Вам удачно использовать вещи не по назначению?
12. Бывает ли так, что когда Вы рассказываете о каком-нибудь подлинном случае, то прибегаете к вымышленным подробностям?
13. В экстремальных ситуациях Вы чаще прислушиваетесь к голосу разума, чем к интуиции?
14. Доставляет ли Вам эмоциональное удовлетворение процесс творческой деятельности?
15. Любите ли Вы шутить и смеяться над собой?
16. Изобретали ли Вы что-то новое в интересующей Вас сфере деятельности?
17. Утомляет ли Вас работа, требующая творческого мышления в нестандартных ситуациях?
18. Отмечают ли окружающие, что Вы во все вникаете?
19. Является ли редким Ваше увлечение?
20. Бывает ли, что у Вас возникают необычные образы, связанные с реальными событиями?
21. Вы иногда предчувствуете, кто звонит Вам по телефону, еще не сняв трубку?
22. Равнодушны ли Вы к отрицательным проявлениям эмоций чужих детей?
23. Смеетесь ли Вы над своими неудачами?

24. Посещали бы Вы ради новых знаний специальные занятия, даже если это связано с неудобствами?

25. Достаточно ли для Вас мелкой детали, намек на проблему, чтобы увлечься ее разработкой?

26. На философские детские вопросы Вы нашли ответы в зрелом возрасте?

27. Испытываете ли Вы потерю интереса к оригинальным, рискованным предложениям Ваших партнеров по работе?

28. Фантазируете ли Вы сейчас, как бы Вы жили в другом городе или в другом веке?

29. Вам трудно предвидеть последствия предстоящего события?

30. Вы чувствуете эмоциональный подъем и вдохновение в начале нового дела?

31. Бывает ли так, что Вы заранее готовили шутку или шуточные истории с целью развеселить компанию?

32. Утомляют ли Вас неожиданности в профессиональной деятельности, требующие новых выходов из создавшейся ситуации?

33. Вы продумываете варианты решения трудных проблем, прежде чем сделаете выбор наиболее продуктивного?

34. Когда Вы долго не познаете новое, Вас мучает чувство неудовлетворенности?

35. Вы любите работу, требующую смекалки, даже если она связана с трудностями реализации?

36. Сталкиваясь с необычными проблемами, Вы предвидите перспективы их решения?

37. Снился ли Вам когда-нибудь сон, который предсказал происшедшие потом события?

38. Сочувствуете ли Вы людям, которые не достигли желаемого результата в творчестве?

39. Используете ли Вы юмор для выхода из затруднительных ситуаций?

40. Вы выбирали профессию с учетом своих творческих возможностей?

41. Вам трудно продумать многие отрицательные последствия конфликтной проблемы?

42. Сможете ли Вы рискнуть карьерой ради познания нового?

43. Будете ли Вы заниматься созданием чего-то необычного, если это связано с какими-то трудностями?

44. Вам трудно представить незнакомое место, в которое Вы стремитесь попасть?

45. Случалось ли так, что Вы вспомнили о человеке, с которым давно не встречались, а потом вдруг неожиданно он позвонил или написал Вам письмо?

46. Сочувствуете ли Вы обманутому человеку?

47. Бывает ли так, что Вы сами придумываете анекдоты и смешные истории?

48. Если Вы лишитесь возможности работать, то жизнь для Вас потеряет интерес?

49. Основательно ли Вы продумываете все этапы своей творческой деятельности?

50. Хочется ли Вам порой разобрать вещь, для того чтобы узнать, как она работает?

51. Вы импровизируете в процессе реализации уже разработанного плана действия?

52. Вы сочиняете сказки детям?

53. Бывает ли так, что Вы по каким-то необъяснимым причинам не доверяете некоторым людям?

54. Вы склонны сильно переживать, если Вас обманули?

55. Раздражает ли Вас шутка, выраженная в форме иронии?

56. Вы чувствуете, что Ваша профессия позволит улучшить окружающий мир?

57. Думаете ли Вы, какие тайные причины скрыты в творческой деятельности человека?

58. Интересует ли Вас, как живут соседи?

59. Предпочитаете ли Вы общаться с людьми с необычными взглядами?

60. Фантазировали ли Вы когда-нибудь о том, что можно было бы сделать, получив наследство?

61. Вам трудно определить характер человека с первого взгляда?

62. Вы сочувствуете нищим людям?

63. Считают ли Вас окружающие остроумным человеком?

64. В Вашем профессиональном творчестве было много неудач?

65. Вы размышляете о причинах успехов и неудач в своей творческой деятельности?

66. Если Вы встречаете непонятное новое слово, то узнаете его смысл в справочниках?

67. Интересуют ли Вас люди, которые придерживаются только традиционных взглядов на жизнь?

68. Пишите ли Вы стихи?

69. Глядя на знакомого человека, Вам трудно предугадать, как сложится его жизнь?

70. Вы редко выражаете свои эмоции при уличных скандалах?
71. Трудно ли Вам с юмором выйти из затруднительной ситуации?
72. Можете ли Вы в своей работе пойти на риск, если шансы на успех не гарантированы?
73. Достоверно ли Вы восстанавливаете по случайным деталям целостный результат?
74. Пытались ли Вы проследить генеалогическое древо жизни?
75. Если бы Ваши знакомые знали, о чем Вы мечтаете, то считали бы Вас чудаком?
76. Вам трудно представить себя в старости?
77. Бывает ли так, что Вы опасаетесь идти на встречу с незнакомым человеком из-за интуитивного беспокойства?
78. Наблюдая драматическое событие в жизни людей, чувствуете ли Вы, что это происходило с Вами?
79. Предпочитаете ли Вы комедию всем остальным жанрам?
80. Обязательно ли творчество должно сопутствовать профессиональной деятельности?

“Ключ”

№ п/п	Индекс	№ вопроса	Ключ к “Я-реальный”, “Я-идеальный”
1	Творческое мышление	1	+
	М	9	+
		17	-
		25	+
		33	+
		41	-
		49	+
		57	+
		65	+
		73	+
2	Любознательность Л	2	+
		10	-
		18	+
		26	+
		34	+
		42	+
		50	+
		58	+
		66	+
		74	+

3	Оригинальность О	3	+
		11	+
		19	+
		27	-
		35	+
		43	+
		51	+
		59	+
		67	-
		75	+
4	Воображение В	4	+
		12	+
		20	+
		28	+
		36	+
		44	-
		52	+
		60	+
		68	+
		76	-
5	Интуиция И	5	+
		13	-
		21	+
		29	-
		37	+
		45	+
		52	+
		61	-
		69	-
		77	+
6	Эмоциональность, эмпатия Э	6	-
		14	+
		22	-
		30	+
		38	+
		46	+
		54	+
		62	+
		70	-
		78	+

7	Чувство юмора Ю	7	+
		15	+
		23	+
		31	-
		39	+
		47	+
		55	-
		63	+
		71	-
		79	+
8	Творческое отношение к профессии П	8	-
		16	+
		24	+
		32	-
		40	+
		48	+
		56	+
		64	-
		72	+
		80	+

Обработка результатов

Количество баллов по каждому индексу креативности определяется по “ключу” теста при суммировании полученных баллов. Если у респондента ответ на вопрос совпадает с ключом теста, он получает один балл по данному индексному показателю: “Я-реальный” и “Я-идеальный”. Например, если на первый вопрос респондент ответил положительно (+) в графе “Я-реальный” и “Я-идеальный” и ключ ответа (+), то по первому индексу М (творческое мышление) он получает по одному баллу, если отрицательно (-), то не получает баллы. Необходимо помнить, что ключ к тесту относится по каждому качеству не только к “Я-реальный”, но и к “Я-идеальный”.

Таблица результатов в баллах

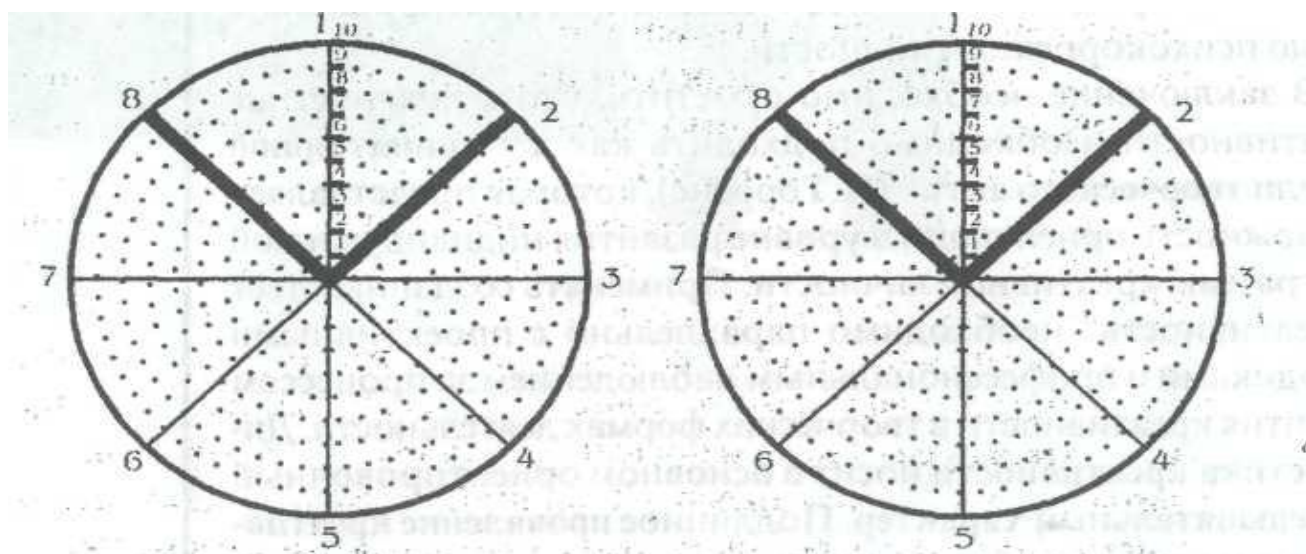
№ п/п	Индекс	Креативные качества	Всего баллов “Я-реальный”	Всего баллов “Я-идеальный”
1	М	Творческое мышление		
2	Л	Любознательность		
3	О	Оригинальность		
4	В	Воображение		
5	И	Интуиция		
6	Э	Эмоциональность, эмпатия		
7	Ю	Чувство юмора		
8	П	Творческое отношение к профессии		

Построение психологических профилей креативности “Я-реальный” и “Я-идеальный”

Для построения психологических профилей креативности нарисуйте два круга “Я-реальный” и “Я-идеальный” и разделите каждый на восемь частей. Разметьте полученные отрезки оси с середины на десять равных частей. На них откладываются баллы, которые отмечаются точками на оси каждого креативного показателя. Они свидетельствуют об уровне восьми выделенных креативных склонностей, которые при соединении точек составляют психологический профиль креативности.

Показатели верхней части круга (1, 2, 8) соответствуют сознательным, а нижние (4, 5, 6) – подсознательным процессам творческой личности. Показатели 3 и 7 относятся к пограничным сознательно-подсознательным психическим процессам.

С целью определения резервов и творческого потенциала личности необходимо совместить эти круги, обозначив красной соединительной линией контуры психологического профиля креативности “Я-идеальный” и синей – “Я-реальный”.



“Я-реальный”

“Я-идеальный”

Реальное и идеальное представление о креативности и творческих склонностях выполняет функцию регулятора самооценки и рефлексии. Однако следует учитывать, что у всех людей разное идеальное представление о своих творческих возможностях и они часто бывают завышенными или заниженными. Данная проблема является предметом обсуждения ее с психологом в процессе психологического консультирования с целью психокоррекции личности.



Необходимо отметить, что к диагностике креативности необходимо подходить как к “миниатюрной модели творческого акта” (Э.Торранс), которая предоставляет возможность ориентации в уровне развития индивидуальной программы креативной личности. Применять данную методику необходимо параллельно с проективными методиками и профессиональным наблюдением за процессом развития креативности в творческих формах деятельности. Диагностика креативности носит, в основном, ориентировочный разведывательный характер. Подлинное проявление креативности происходит в процессе продуктивной деятельности, когда по мере включения в творческий процесс и приобщения к созидательной деятельности человека постепенно происходят психокоррекция и самокоррекция, в ходе которых раскрывается и развивается креативный потенциал личности.

Методика 2.14. “Розстановка чисел”

Методика призначена для оцінки функції розподілу та переключення уваги. Рекомендується для використання при профвідборі на спеціальності, що вимагають доброго розвитку функції уваги.

Інструкція: “Завдання Ви будете виконувати на бланку, який має два квадрати. У верхньому квадраті в 25 клітинах розміщені у випадковому порядку вибіркові числа від 1 до 99. У нижньому квадраті є 25 вільних клітин. Ви повинні переписати числа з верхнього квадрата в нижній у строго зростаючому порядку, починаючи з найменшого числа.

Заповнювати нижній квадрат Ви повинні послідовно, рядок за рядком: спочатку п'ять клітинок (зліва направо) першого рядка, потім п'ять клітинок другого рядка і т. д. Ніяких позначок у нижньому квадраті робити не дозволяється. Якщо Ви виявите, що пропустили якесь число, нічого не закреслюйте, а запишіть його в чергову вільну клітинку та обведіть кружком. На виконання завдання дається дві хвилини. Необхідно за цей час розставити максимально можливу кількість чисел, але без помилок”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

74	47	95	32	89
68	49	51	25	71
19	62	80	86	42
34	60	79	58	30
5	84	93	26	10

“Ключ”

5	10	19	25	26
30	32	34	42	47
49	51	58	60	62
68	71	74	79	80
84	86	89	93	95

Обробка результатів

Перевірка результатів дослідження проводиться за допомогою бланка-“ключа”. Підраховується кількість чисел, проставлених у нижньому квадраті бланка (продуктивність) і кількість помилок – пропущених чисел (враховуються і помилки, виявлені самим респондентом, – обведені кружком числа). Визначається відносна частота помилкових відповідей (відношення кількості помилок до загальної кількості проставлених чисел).

Шкала оцінок до методики “Розстановка чисел”

Показник	Значення показника									
	23 і більше	22	21	20	18-19	16-17	14-15	13	9-12	8 і менше
Бали	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Методика “Расстановка чисел”

Методика предназначена для оценки функции распределения и переключения внимания. Рекомендуется использовать при профотборе на специальности, требующие хорошего развития функции внимания.

Инструкция: “Задание Вы будете выполнять на бланке, который имеет два квадрата. В верхнем квадрате в 25 клетках размещены в случайном порядке выборочные числа от 1 до 99. В нижнем квадрате имеется 25 свободных клеток. Вы должны переписать числа из верхнего квадрата в нижний в строго возрастающем порядке, начиная с самого маленького числа.

Заполнять нижний квадрат Вы должны построчно: вначале пять клеток (слева направо) первой строчки, затем пять клеток второй строчки и т. д. Никаких пометок в нижнем квадрате делать не

разрешается. Если Вы обнаружите, что пропустили какое-то число, ничего не зачеркивайте, а запишите его в очередную свободную клетку и обведите кружком. На выполнение задания дается две минуты. Необходимо за это время расставить максимально возможное количество чисел, но без ошибок.”

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

74	47	95	32	89
68	49	51	25	71
19	62	80	86	42
34	60	79	58	30
5	84	93	26	10

“Ключ”

5	10	19	25	26
30	32	34	42	47
49	51	58	60	62
68	71	74	79	80
84	86	89	93	95

Обработка результатов

Проверка результатов исследования производится с помощью бланка-“ключа”. Подсчитывается количество чисел, проставленных в нижнем квадрате бланка (производительность) и количество ошибок – пропущенных чисел (учитываются и ошибки, обнаруженные самим респондентом, – обведенные кружком числа). Определяется относительная частота ошибочных ответов (отношение количества ошибок к общему количеству проставленных чисел).

Шкала оценок к методике “Расстановка чисел”

Показатель	Значение показателя									
	23 и более	22	21	20	18-19	16-17	14-15	13	9-12	8 и менее
Баллы	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Методика 2.15. “Особистісний семантичний диференціал” (Ч. Осгуд)

Семантичний диференціал був розроблений Ч. Осгудом (1957 р.), як метод кількісного та якісного індексування значень при вимірюванні емоційного відношення індивідуума до об’єктів, при аналізі соціальних установок, ціннісних орієнтацій, суб’єктивно-особистісного значення, відмінності аспектів самооцінки і т.д.

Методика включає полюси трьох класичних чинників семантичного диференціала: оцінки, сили та активності.

Інструкція: “В реєстраційному бланку представлені найпоширеніші якості особистості. Позитивні значення цих якостей позначені знаком “+”, а негативні – “-”. Їх ступінь оцінюється за семибальною шкалою.

Порядок роботи з методикою полягає в наступному:

- 1) вибір знака тієї або іншої якості;

2) визначення ступеня її прояву за балами:

3 – виявляється дуже сильно і дуже часто;

2 – виражено достатньо помітно і часто зустрічається;

1 – виявляється іноді і слабо;

0 – важко сказати, є і те, й інше.

На основі вибраних знаків і ступеня вираженості якості обведіть відповідну цифру в реєстраційному бланку. Пам’ятайте, що позитивні і негативні якості особистості, представлені в бланку, постійно міняються місцями. Тому будьте уважні в своїх оцінках”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

О	+	1	Привабливий	3	2	1	0	1	2	3	-	Непривабливий
С	-	2	Слабий	3	2	1	0	1	2	3	+	Сильний
А	+	3	Говіркий	3	2	1	0	1	2	3	-	Мовчазний
О	-	4	Безвідповідальний	3	2	1	0	1	2	3	+	Добросовісний
С	+	5	Упертий	3	2	1	0	1	2	3	-	Поступливий
А	-	6	Замкнутий	3	2	1	0	1	2	3	+	Відкритий
О	+	7	Добрий	3	2	1	0	1	2	3	-	Егоїстичний
С	-	8	Залежний	3	2	1	0	1	2	3	+	Незалежний
А	+	9	Діяльний	3	2	1	0	1	2	3	-	Пасивний
О	-	10	Черствий	3	2	1	0	1	2	3	+	Чуйний
С	+	11	Рішучий	3	2	1	0	1	2	3	-	Нерішучий
А	-	12	Млявий	3	2	1	0	1	2	3	+	Енергійний
О	+	13	Справедливий	3	2	1	0	1	2	3	-	Несправедливий
С	-	14	Розслаблений	3	2	1	0	1	2	3	+	Напружений
А	+	15	Метушливий	3	2	1	0	1	2	3	-	Спокійний
О	-	16	Ворожий	3	2	1	0	1	2	3	+	Доброзичливий
С	+	17	Упевнений	3	2	1	0	1	2	3	-	Невпевнений
А	-	18	Нелюдимий	3	2	1	0	1	2	3	+	Товариський
О	+	19	Чесний	3	2	1	0	1	2	3	-	Нещирий
С	-	20	Несамостійний	3	2	1	0	1	2	3	+	Самостійний
А	+	21	Дратівливий	3	2	1	0	1	2	3	-	Незворушний

Обробка результатів

Проводиться за допомогою “ключа” - бланка. Підраховуються значення О (оцінки), С (сили), А (активності). Їх максимальні значення можуть коливатися від +21 до -21.

Інтерпретація результатів

17-21 – високий рівень;

8-16 – середній рівень;

7 і менше – низький рівень.

Фактор оцінки (O) – свідчить про рівень самоповаги.

Високі значення цього фактора свідчать про те, що респондент сприймає себе як особистість, схильну усвідомлювати себе як носія позитивних, соціально бажаних характеристик, в певному значенні задоволений собою.

Низькі значення фактору (O) вказують на критичне відношення людини до себе, її незадоволеність власною поведінкою, рівнем досягнень, особливостями особистості, на недостатній рівень прийняття самої себе.

Особливо низькі значення цього фактору при самооцінці свідчать про можливі невротичні або інші проблеми, пов'язані з відчуттям низької цінності своєї особистості.

При використанні методики для вимірювання взаємних оцінок фактор (O) інтерпретується як свідчення про рівень привабливості, яким володіє одна людина в сприйнятті іншої. При цьому позитивні (+) значення цього фактору відповідають перевазі, яка надається об'єкту оцінки, негативні (-) – його відкиданню.

Фактор сили (C) в самооцінках свідчить про розвиток вольових сторін особистості, як вони усвідомлюються самим респондентом.

Його високі значення говорять про упевненість в собі, незалежність, схильність розраховувати на власні сили у складних ситуаціях.

Низькі значення свідчать про недостатній самоконтроль, нездатність дотримуватись прийнятої лінії поведінки, залежність від зовнішніх обставин і оцінок.

Особливо низькі оцінки свідчать і вказують на астенизацію і тривожність.

У взаємних оцінках фактор (C) виявляє відносини домінування-підкорення, як вони сприймаються суб'єктом оцінки.

Фактор активності (A) в самооцінках інтерпретується як свідчення екстравертованості особистості.

Позитивні (+) значення вказують на високу активність, товариськість, імпульсивність; негативні (-) – на інтровертованість, певну пасивність, спокійні емоційні реакції.

У взаємних оцінках відображається сприйняття людьми особистісних особливостей один одного.

Методика “Личностный семантический дифференциал” (Ч. Осгуд)

Семантический дифференциал был разработан Ч. Осгудом (1957 г.), как метод количественного и качественного индексирования значений при измерении эмоционального отношения индивидуума к объектам, при анализе социальных установок, ценностных ориентаций, субъективно-личностного смысла, различия аспектов самооценки и т. д.

Методика включает полюса трех классических факторов семантического дифференциала: оценки, силы и активности.

Инструкция: “В регистрационном бланке представлены наиболее распространенные качества личности. Положительные значения этих качеств обозначены знаком “+”, а отрицательные – “-”. Их степень оценивается по семибальной шкале.

Порядок работы с методикой заключается в следующем:

- 1) выбор знака того или иного качества;
- 2) определение степени его проявления по баллам:
 - 3 – проявляется очень сильно и очень часто;
 - 2 – выражено достаточно заметно и часто встречается;
 - 1 – проявляется иногда и слабо;
 - 0 – трудно сказать, есть и то, и другое.

На основе выбранных знаков и степени выраженности качества обведите соответствующую цифру в регистрационном бланке. Помните, что положительные и отрицательные качества личности, представленные в бланке, постоянно меняются местами. Поэтому будьте внимательны в своих оценках”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Воинское звание _____

О	+	1	Обаятельный	3	2	1	0	1	2	3	-	Непривлекательный
С	-	2	Слабый	3	2	1	0	1	2	3	+	Сильный
А	+	3	Разговорчивый	3	2	1	0	1	2	3	-	Молчаливый
О	-	4	Безответственный	3	2	1	0	1	2	3	+	Добросовестный
С	+	5	Упрямый	3	2	1	0	1	2	3	-	Уступчивый
А	-	6	Замкнутый	3	2	1	0	1	2	3	+	Открытый
О	+	7	Добрый	3	2	1	0	1	2	3	-	Эгоистичный
С	-	8	Зависимый	3	2	1	0	1	2	3	+	Независимый
А	+	9	Деятельный	3	2	1	0	1	2	3	-	Пассивный

О	-	10	Черствый	3	2	1	0	1	2	3	+	Отзывчивый
С	+	11	Решительный	3	2	1	0	1	2	3	-	Нерешительный
А	-	12	Вялый	3	2	1	0	1	2	3	+	Энергичный
О	+	13	Справедливый	3	2	1	0	1	2	3	-	Несправедливый
С	-	14	Расслабленный	3	2	1	0	1	2	3	+	Напряженный
А	+	15	Суетливый	3	2	1	0	1	2	3	-	Спокойный
О	-	16	Враждебный	3	2	1	0	1	2	3	+	Дружелюбный
С	+	17	Уверенный	3	2	1	0	1	2	3	-	Неуверенный
А	-	18	Нелюдимый	3	2	1	0	1	2	3	+	Общительный
О	+	19	Честный	3	2	1	0	1	2	3	-	Неискренний
С	-	20	Несамостоятельный	3	2	1	0	1	2	3	+	Самостоятельный
А	+	21	Раздражительный	3	2	1	0	1	2	3	-	Невозмутимый

Обработка результатов

Производится с помощью “ключа” - бланка. Подсчитываются значения О (оценки), С (силы), А (активности). Их максимальные значения могут колебаться от +21 до -21.

Интерпретация результатов

17-21 – высокий уровень;

8-16 – средний уровень;

7 и менее – низкий уровень.

Фактор оценки (О) – свидетельствует об уровне самоуважения.

Высокие значения этого фактора говорят о том, что респондент принимает себя как личность, склонен осознавать себя как носителя позитивных, социально желательных характеристик, в определенном смысле удовлетворен собой.

Низкие значения фактора (О) указывают на критическое отношение человека к самому себе, его неудовлетворенность собственным поведением, уровнем достижений, особенностями личности, на недостаточный уровень принятия самого себя.

Особенно низкие значения этого фактора при самооценке свидетельствуют о возможных невротических или иных проблемах, связанных с ощущением малой ценности своей личности.

При использовании методики для измерения взаимных оценок фактор (О) интерпретируется как свидетельство уровня привлекательности, которым обладает один человек в восприятии другого. При этом положительные (+) значения этого фактора соответствуют предпочтению, оказываемому объекту оценки, отрицательные (-) – его отвержению.

Фактор силы (С) в самооценках свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются самим респондентом.

Его высокие значения говорят об уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях.

Низкие значения свидетельствуют о недостаточном самоконтроле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств и оценок.

Особенно низкие оценки свидетельствуют и указывают на астенизацию и тревожность.

Во взаимных оценках фактор (С) выявляет отношения доминирования-подчинения, как они воспринимаются субъектом оценки.

Фактор активности (А) в самооценках интерпретируется как свидетельство экстравертированности личности.

Положительные (+) значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность; отрицательные (-) – на интровертированность, определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции.

Во взаимных оценках отражается восприятие людьми личностных особенностей друг друга.

Методика 2.16. Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера (адаптована НДІ ім. В.М. Бехтерева)

Методика дозволяє порівняно швидко й ефективно оцінити сформований у респондента рівень суб'єктивного контролю над різними життєвими ситуаціями.

Методика містить 7 шкал у вигляді переліку з 44 тверджень.

Респондент послідовно читає твердження та висловлює своє ставлення до кожного пункту, використовуючи семибальну шкалу оцінок від -3 (“повністю не згоден”) до +3 (“повністю згоден”). Бали заносяться респондентом у реєстраційний бланк.

Тестування може проводитися як індивідуально, так і в групі. В останньому випадку необхідно вжити заходів, що виключають вплив на відповіді інших учасників.

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

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

Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____
 Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)
 Курс _____ Посада (підрозділ) _____
 Спеціальність _____ Військове звання _____

№ тверд- ження	Не згоден повністю	Не згоден частково	Скоріше не згоден, ніж згоден	Важко відпо- вісти	Скоріше згоден, ніж не згоден	Згоден частково	Згоден повністю
	-3	-2	-1	0	1	2	3
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							

30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							

Текст опитувальника

1. Просування по службі залежить більш за все від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.

2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватися одна до одної.

3. Хвороба – справа випадку: якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.

4. Люди стають самотніми через те, що самі не виявляють інтересу та дружелюбності до оточуючих.

5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.

6. Марно робити зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.

7. Зовнішні обставини – батьки й добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.

8. Я відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.

9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.

10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.

11. Коли я будую плани, то вірю, що зможу здійснити їх.

12. Те, що багатьом здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.

13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.

14. Якщо люди не підходять один одному, то як би вони не старалися налагодити сімейне життя, вони не зможуть.

15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває належним чином оцінено іншими.

16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Успіх у моїх діях обумовлений моїми власними зусиллями.
18. Я намагаюся не планувати далеко вперед, бо багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі більше залежали від моїх знань і підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я віддаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що та як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.
25. Врешті-решт за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в обставинах, що склалися в сім'ї.
27. Якщо я захочу, то зможу прихилити до себе майже будь-кого.
28. На підростаюче покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків щодо їх виховання часто виявляються марними.
29. Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх власних рук.
30. Важко зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.
31. Людина, яка не домоглася успіху в своїй роботі, швидше за все не проявила достатніх зусиль.
32. Частіше я можу добитися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.
33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше винні інші, ніж я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від простуди, якщо за ним стежити та правильно одягати.
35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми вирішаться самі собою.
36. Успіх є результатом наполегливої роботи та мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.
39. Я завжди віддаю перевагу прийняти рішення та діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших або долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, не дивлячись на всі її старання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при найбільшому бажанні.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати себе, свої здібності, повинні звинувачувати в цьому тільки самих себе.

43. Багато моїх успіхів можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті сталося від невміння або ліні та мало залежало від везіння чи невезіння.

“Ключ”

$I_{заг.}$		$I_{досяг.}$		$I_{невдач}$		$I_{сім'я}$		$I_{виробн.відн.}$		$I_{міжсоб.відн.}$		$I_{здоров'я}$	
+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
2	1	12	1	2	7	2	7	19	1	4	6	13	3
4	3	15	5	4	24	16	14	22	9	27	38	34	23
11	5	27	6	20	33	20	26	25	10				
12	6	32	14	31	38	32	28	42	30				
13	7	36	26	42	40	37	41						
15	8	37	43	44	41								
16	9												
17	10												
19	14												
20	18												
22	21												
25	23												
27	24												
29	26												
31	28												
32	30												
34	33												
36	35												
37	38												
39	40												
42	41												
44	43												

Обробка результатів

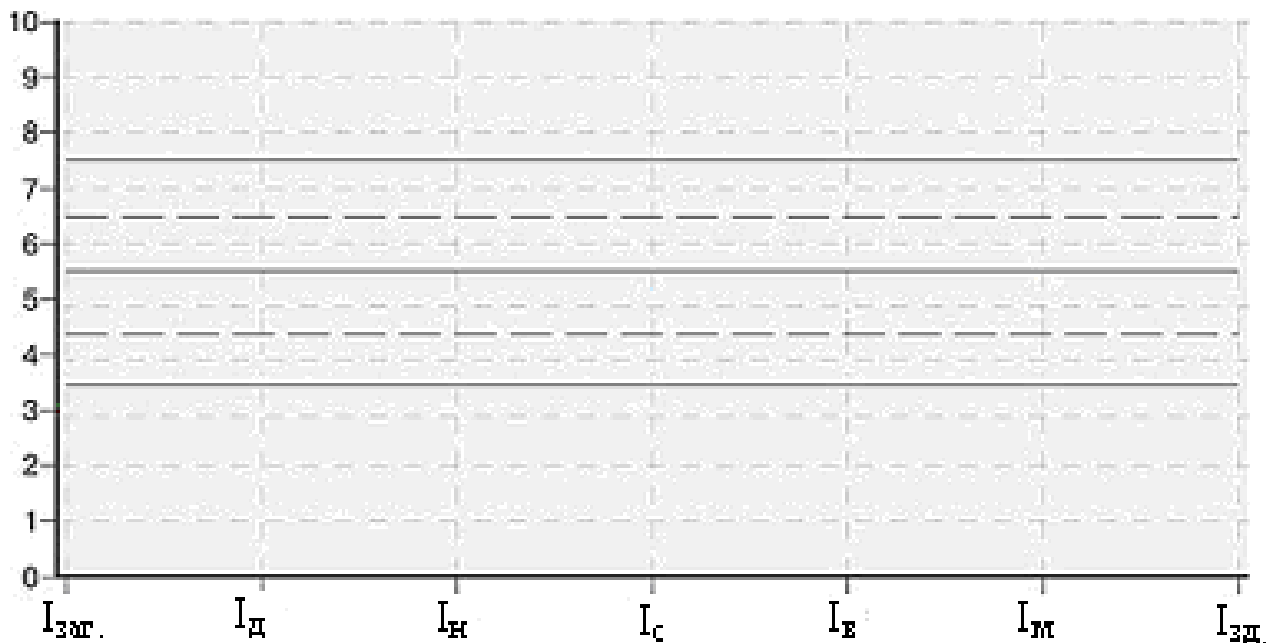
Обробка результатів проводиться шляхом підсумовування співпадаючих з “ключем” відповідей по стовпцях (+) та відповідей зі зворотним знаком (-).

Отримані “сірі” бали за 7 шкалами переводяться в стени.

Переклад “сірих” балів у стандартні оцінки

Стени	“Сірі” бали													
	$I_{\text{заг.}}$ інтервал		$I_{\text{д}}$ інтервал		$I_{\text{н}}$ інтервал		$I_{\text{с}}$ інтервал		$I_{\text{в}}$ інтервал		$I_{\text{м}}$ інтервал		$I_{\text{зд.}}$ інтервал	
	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до	від	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Потім виконується побудова “профілю РСК” за 7 шкалами. Необхідно відкласти отримані 7 результатів (стени) на семи десятибальних шкалах.



Інтерпретація результатів

Проаналізуйте кількісно та якісно отримані показники РСК за 7 шкалами, порівнюючи результати (отриманий “профіль”) з нормою. Відхилення праворуч (> 5,5 стенив) свідчить про інтернальний тип

контролю (РСК) у відповідних ситуаціях. Відхилення ліворуч від норми ($< 5,5$ стенив) свідчить про екстернальний тип РСК.

Шкала загальної інтернальності ($I_{заг.}$). Високий показник за цією шкалою відповідає інтернальності в різноманітних життєвих ситуаціях, тобто шкала $I_{заг.}$ – транситуативна для респондентів із високим рівнем суб'єктивного контролю; такі люди вважають, що більшість важливих подій у їх житті були результатом їх власних дій. Вони вважають себе відповідальними за те, що відбувається з ними, встановлюють зв'язок між власними якостями та проявленими зусиллями з результатами діяльності. Респонденти з низьким показником $I_{заг.}$ схильні приписувати відповідальність за те, що відбувається з ними, зовнішнім силам. Такі респонденти вважають, що результати діяльності та значущі події в їх житті слабо залежать від їх власної активності.

Шкала інтернальності в галузі досягнень (I_d). Високий рівень I_d відповідає схильності респондента вважати досягнуті успіхи результатом власних якостей і проявленої активності. Такі люди впевнені в здатності досягати успіху на шляху до мети. Низький рівень I_d свідчить про відмову вважати досягнення наслідком власних дій. Такі респонденти пояснюють позитивні події результатом везіння чи допомоги інших людей.

Шкала інтернальності в галузі невдач (I_n). Високий показник I_n виявляє внутрішній контроль над негативними подіями. Респонденти з високим рівнем I_n звинувачують себе в неприємних подіях власного життя. Низький показник шкали свідчить про те, що респондент схильний приписувати відповідальність за такі події іншим людям чи вважати їх результатом невезіння.

Шкала інтернальності у сфері сімейних відносин (I_c). Шкала містить пункти, пов'язані з подіями сімейного життя. Високий показник I_c говорить про почуття відповідальності респондента за значущі події, що відбуваються в сім'ї. При низькому значенні I_c респондент переносить відповідальність за те, що відбувається, на інших членів сім'ї.

Шкала інтернальності в галузі виробничих відносин (I_v). Високий показник I_v свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим фактором в організації власної виробничої діяльності, у відносинах, які складаються в колективі, у своєму просуванні і т. д. Низький показник I_v вказує на те, що респондент схильний приписувати більш важливе значення зовнішнім обставинам –

керівництву, товаришам по роботі, везінню-невдачі.

Шкала інтернальності в галузі міжособистісних відносин (I_m). Високий показник I_m свідчить про те, що людина вважає себе в силах контролювати свої неформальні відносини з іншими людьми, викликати до себе повагу та симпатію і т. д. Низький I_m , навпаки, вказує на те, що він не вважає себе здатним активно формувати своє коло спілкування й схильний вважати свої відносини результатом дії своїх партнерів.

Шкала інтернальності у сфері здоров'я та хвороби ($I_{зд}$). Високий показник за цією шкалою говорить про те, що респондент вважає себе відповідальним за стан свого здоров'я. Люди з низьким рівнем $I_{зд}$ вважають стан здоров'я і хворобу результатом випадку, долі. Вони схильні вірити, що одужання відбудеться або спонтанно, або в результаті дій лікарів.

Методика исследование уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптирована НИИ им. В.М. Бехтерева)

Методика позволяет сравнительно быстро и эффективно оценить сформированный у респондента уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями.

Методика содержит 7 шкал в виде перечня из 44 утверждений.

Респондент последовательно читает утверждения и выражает свое отношение к каждому пункту, используя семибалльную шкалу оценок от -3 (“полностью не согласен”) до $+3$ (“полностью согласен”). Баллы заносятся респондентом в регистрационный бланк.

Тестирование может проводиться как индивидуально, так и в группе. В последнем случае необходимо принять меры, исключающие влияние на ответы других участников.

Инструкция: “Вам будет предложено 44 утверждения. Внимательно прочитайте каждое из них и сделайте отметку в регистрационном бланке, в клетке, соответствующей номеру утверждения. Выберите наиболее подходящий Вам вариант ответа:

- 3 – не согласен полностью;
- 2 – не согласен частично;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- 0 – трудно сказать;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- +2 – согласен частично;
- +3 – согласен полностью.

Отвечайте быстро, долго не задумывайтесь”.

Регистрационный бланк

Ф.И.О. (полностью) _____

Дата обследования _____ Возраст _____ Пол: муж./жен. (подчеркнуть)

Курс _____ Должность (подразделение) _____

Специальность _____ Военское звание _____

№ утверж- дения	Не согласен полностью	Не согласен частично	Скорее не согласен, чем согласен	Трудно сказать	Скорее согласен, чем не согласен	Согласен частично	Согласен полностью
	-3	-2	-1	0	1	2	3
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							

39							
40							
41							
42							
43							
44							

Текст опросника

1. Продвижение по службе зависит больше от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая: если суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не менее, чем отношения супругов.
8. Я чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг к другу, то как бы они ни старались наладить семейную жизнь, они не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Успех в моих действиях обусловлен моими собственными усилиями.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, т.к. многое

зависит от того, как сложатся обстоятельства.

19. Мои отметки в школе больше зависели от моих знаний и подготовленности.

20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.

23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.

24. Как правило, неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

25. В конце концов за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся обстоятельствах в семье.

27. Если я захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мной случается, – это дело моих собственных рук.

30. Трудно понять, почему руководители поступают так, а не иначе.

31. Человек, который не добился успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточных усилий.

32. Чаще я могу добиться от членов моей семьи того, чего хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще виноваты другие, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других или судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие себя, свои способности реализовать, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения или лени и мало зависело от везения или невезения.

“Ключ”

<i>I_о</i>		<i>I_{достиж.}</i>		<i>I_{неудач}</i>		<i>I_{семья}</i>		<i>I_{произв.отн.}</i>		<i>I_{межл.отн.}</i>		<i>I_{здоровье}</i>	
+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
2	1	12	1	2	7	2	7	19	1	4	6	13	3
4	3	15	5	4	24	16	14	22	9	27	38	34	23
11	5	27	6	20	33	20	26	25	10				
12	6	32	14	31	38	32	28	42	30				
13	7	36	26	42	40	37	41						
15	8	37	43	44	41								
16	9												
17	10												
19	14												
20	18												
22	21												
25	23												
27	24												
29	26												
31	28												
32	30												
34	33												
36	35												
37	38												
39	40												
42	41												
44	43												

Обработка результатов

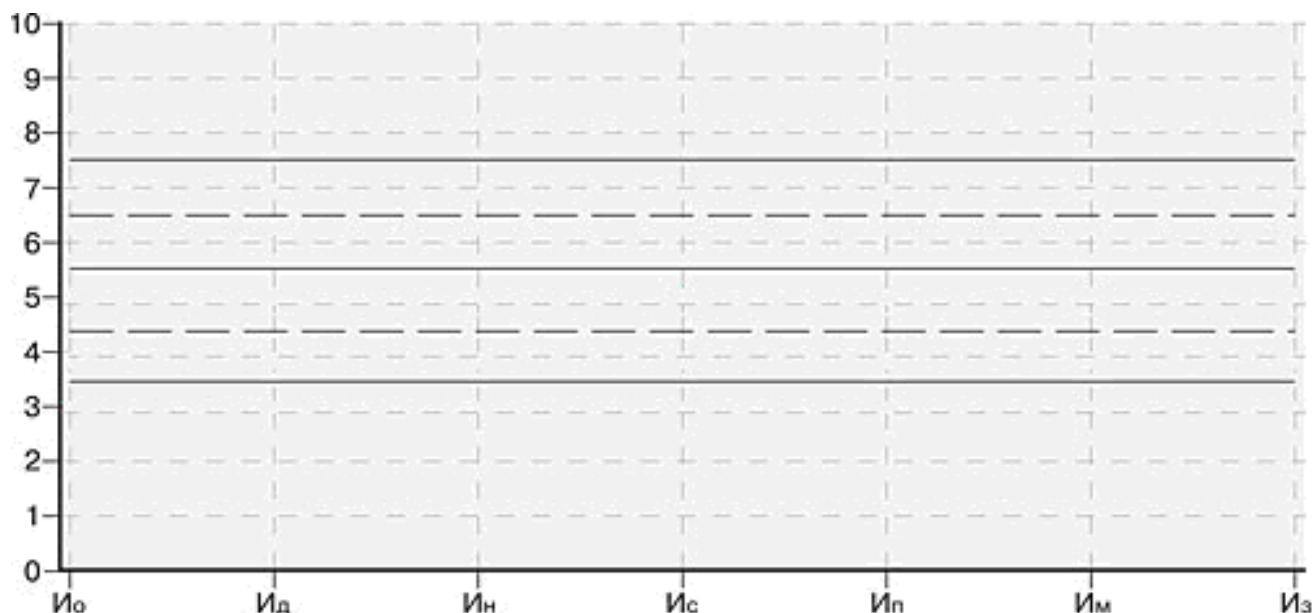
Обработка результатов производится путем суммирования совпадающих с “ключом” ответов по столбцам (+) и ответов с обратным знаком (-).

Полученные “сырые” баллы по 7 шкалам переводятся в стены.

Перевод “сырых” баллов в стандартные оценки

Стены	“Сырые” баллы													
	Ио интервал		Ид интервал		Ин интервал		Ис интервал		Ип интервал		Им интервал		Из интервал	
	от	до	от	до	от	до	от	от	до	от	до	от	до	от
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Затем выполняется построение “профиля УСК” по семи шкалам. Необходимо отложить полученные 7 результатов (стендов) на семи десятибалльных шкалах.



Интерпретация результатов

Проанализируйте количественно и качественно полученные показатели УСК по семи шкалам, сравнивая свои результаты (полученный “профиль”) с нормой. Отклонение вправо ($> 5,5$ стенов) свидетельствует об интернальном типе контроля (УСК) в

соответствующих ситуациях. Отклонение влево от нормы ($< 5,5$ стенов) свидетельствует об экстернальном типе УСК.

Шкала общей интернальности (I_o). Высокий показатель этой шкалы соответствует интернальности в разнообразных жизненных ситуациях, т.е. шкала I_o – транситуативна для респондентов с высоким уровнем субъективного контроля; такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий. Они считают себя ответственными за происходящее с ними, устанавливают связь между собственными качествами и проявленными усилиями с результатами деятельности. Респонденты с низким показателем I_o склонны приписывать ответственность за происходящее с ними внешним силам. Такие респонденты считают, что результаты деятельности и значимые события в их жизни слабо зависят от их собственной активности.

Шкала интернальности в области достижений (I_d). Высокий уровень I_d соответствует склонности респондента считать достигнутые успехи результатом собственных качеств и проявленной активности. Такие люди уверены в способности добиваться успеха на пути к цели. Низкий уровень I_d свидетельствует об отказе считать достижения следствием собственных действий. Такие респонденты объясняют положительные события результатом везения или помощи других людей.

Шкала интернальности в области неудач (I_n). Высокий показатель I_n обнаруживает внутренний контроль над отрицательными событиями. Респонденты с высоким уровнем I_n обвиняют себя в неприятных событиях собственной жизни. Низкий показатель шкалы свидетельствует о том, что респондент склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

Шкала интернальности в сфере семейных отношений (I_c). Шкала содержит пункты, относящиеся, к событиям семейной жизни. Высокий показатель I_c говорит о чувстве ответственности респондента за значимые события, происходящие в семье. При низком значении I_c респондент переносит ответственность за происходящее на других членов семьи.

Шкала интернальности в области производственных отношений (I_n). Высокий показатель I_n свидетельствует о том, что

человек считает свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Низкий показатель I_n указывает на то, что респондент склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (I_m). Высокий показатель I_m свидетельствует о том, что человек считает себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию и т. д. Низкий I_m , напротив, указывает на то, что он не считает себя способным активно формировать свой круг общения и склонен считать свои отношения результатом действия своих партнеров.

Шкала интернальности в сфере здоровья и болезни (I_z). Высокий показатель по этой шкале говорит о том, что респондент считает себя ответственным за состояние своего здоровья. Люди с низким уровнем I_z считают состояние здоровья и болезнь результатом случая, судьбы. Они склонны верить, что выздоровление произойдет или спонтанно, или в результате действий врачей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акимова М.К. Психодиагностика: проблемы и исследования. – М, 1981. – 186 с.
2. Альманах психологических тестов. – М.: КПС, 1995. – 154 с.
3. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб.: Питер, 2003. – 687 с.
4. Бажин Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд // Психол. журнал. – Т.5. – №3. – М.: 1984. – С. 152-162.
5. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2001. – 176 с.
6. Батаршев А.В. Темперамент и характер: Психологическая диагностика. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 336 с.
7. Батаршев А.В. Тестирование. Основной инструментарий практического психолога. – М, 1999. – 204 с.
8. Березин Ф.Б. Методика многостороннего исследования личности / Ф.Б. Березин, М.П. Мирошников, Р.В. Рожанец – М.: Медицина, 1976. – 167 с.
9. Бодров В.А. Методические указания по проведению психофизиологического отбора в школы ВМФ. – М.: ВМФ, 1969. – 116 с.
10. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 512 с.
11. Бодров В.А. Психологический отбор летчиков и космонавтов / В.А. Бодров, В.Б. Малкин, Б.Л. Покровский, Д.И. Шпаченко // Проблемы космической биологии. Т.48. – М.: Наука, 1984. – 264 с.
12. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учеб. пособ. для вузов. СПб и др.: Питер, 2003. – 350 с.
13. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2007. – 686 с.
14. Горбатов Д.С. Практикум по психологическому исследованию. Самара: Бахрах. – М, 2003. – 272 с.
15. Гуревич К.М. О надежности психофизиологических показателей // В кн.: Проблемы дифференциальной психофизиологии. – М.: Просвещение, 1996. – С. 266-274.

16. Дружинин В.Н. Когнитивные способности: структура, диагностика, развитие. – СПб, 2001. – 223 с.
17. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – 2-е изд., испр. и перераб. – СПб.: Питер, 2007. – 512 с.
18. Еникеев М.И. Психологическая психодиагностика: Стандартизированные тесты. – М.: “Приор-издат”, 2003. – 288 с.
19. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
20. Истратова О.Н. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 375 с.
21. Кабанов М.М. Методы психологической диагностики и коррекции в клинике / М.М. Кабанов, А.Е. Личко, Б.М. Смирнов. – Л.: Медицина, 1984. – 312 с.
22. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. – Л.: Медицина, 1984. – 215 с.
23. Куликов Л.В. Психологическое исследование: методические рекомендации по проведению. – СПб, 2001. – 184 с.
24. Лучшие психологические тесты (для профотбора и профориентации) / Отв. Ред. А.Ф. Кудряшов. – Петрозаводск: Петроком, 1992. – 78 с.
25. Макаренко Н.В. Основы профессионального психофизиологического отбора / Н.В. Макаренко, В.А. Пухов, Н.В. Кольченко, Ю.Л. Майдинов, В.М. Киенко, В.И. Вороновская. – Киев: Наукова думка, 1984. – 244 с.
26. Методики исследований в целях врачебно-летней экспертизы. – М.: Воениздат, 1995. – 452 с.
27. Носс И.Н. Профессиональная психодиагностика: Психологический отбор персонала: Учебно-методическое пособие для студентов и практических психологов. – М.: Психотерапия, 2009. – 464 с.
28. Основы психодиагностики: Учебное пособие / А.Г. Шмелев и др. – Москва, Ростов-на-Дону: “Феникс”, 1996. – 544 с.
29. Пантилеев С.Р. Практикум по психодиагностике. Руководство по интерпретации / С.Р. Пантилеев, А.В. Визгина, И.М. Карлинская, Т.Н. Степанова и др. – М., 2000. – 134 с.
30. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. – 2-е изд. / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
31. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие / Д.Я. Райгородский (ред.-сост.). – Самара: Издательский дом “БАХРАХ-М”, 2002. – 668 с.

32. Психологические тесты \ Под ред. А.А. Карелина. Т.1, 2. – М.: Владос, 1999.
33. Психология и педагогика / Н.В. Бордовская, А.А. Реан, С.И. Розум. – СПб.: “Питер”, 2002. – 432 с.
34. Русалов В.М. Модифицированный личностный опросник Айзенка. – М., 1992. – 21 с.
35. Чернобай А.Д. Методики диагностики свойств восприятия внимания и памяти: практические указания к курсу “Психология и педагогика” / А.Д. Чернобай, Ю.Ю. Федотова. – Владивосток, 2005. – 184 с.
36. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. – М, 1998. – 507 с.
37. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.: Речь, 2002. – 473 с.

КОРОТКА ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ-УКЛАДАЧІВ

- КОКУН О.М.** – доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.
- ПШКО І.О.** – начальник науково-дослідної лабораторії науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.
- ЛОЗІНСЬКА Н.С.** – старший науковий співробітник науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.
- КОПАНИЦЯ О.В.** – начальник Головного управління виховної та соціально-психологічної роботи Збройних Сил України, генерал-майор.
- ГЕРАСИМЕНКО М.В.** – старший науковий співробітник науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.
- ТКАЧЕНКО В.В.** науковий співробітник науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України.

ДЛЯ ПОДАТОК

Методичне видання

ЗБІРНИК МЕТОДИК ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТСЬКОГО, СЕРЖАНТСЬКОГО ТА ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ

Методичний посібник

*Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С.,
Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В.*

Технічний редактор: Ткаченко В.В.

Підписано до друку . . .2012 р.

Формат 60x84/16

Папір офс. Шрифт Times New Roman. Друк. офс.

Ум. друк. арк. Наклад 300 прим.

Зам.

Друкарня