

88.42.473
П69

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ПРАКТИКУМ ІЗ ВІЙСЬКОВОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Навчальний посібник

88.42.973

УДК 355.159.9(075.8)

ББК 88.4:68я73

П69

Автори:

С. П. Балашова, С. П. Васильєв,
Г. Р. Дубровинський, В. Л. Кирик

Рецензенти:

д-р псих. наук, проф. О. Д. Сафін,
д-р псих. наук, проф. А. Б. Коваленко

*Рекомендовано до друку
вченою радою Військового інституту
(протокол № 3 від 25 жовтня 2012)*

*Ухвалено науково-методичною радою
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
23 грудня 1914 року*

П69 Практикум із військової психології: навч. посіб. /
С. П. Балашова, С. П. Васильєв, Г. Р. Дубровинський, В. Л. Кирик.
– К. : Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет",
2015. – 271 с.

ISBN 978-966-439-838-8

Підготовлено для посилення практичної спрямованості підготовки фахівців виховної та соціально-психологічної роботи. Матеріал відповідає програмі навчальної дисципліни "Військова психологія", яка викладається курсантам та студентам спеціальностей "Психологія" та "Політологія". Враховано результати аналізу відгуків на випускників минулих років та військового стажування курсантів.

Для науково-педагогічних працівників, курсантів, студентів, а також для практичного використання офіцерами-психологами в частинах та підрозділах Збройних сил України.

УДК 355.159.9(075.8)

ББК 88.4:68я73



© Балашова С. П., Васильєв С. П., Дубровинський Г. Р., Кирик В. Л., 2015

© Київський національний університет імені Тараса Шевченка,

ISBN 978-966-439-838-8

ВПЦ "Київський університет", 2015

ПЕРЕДМОВА

Шановний читачу! Пропонуємо Вам практикум із військової психології як спробу сучасного погляду на проблему комплексного підходу до психологічного вивчення особистості військовослужбовця та малої соціальної групи (військового колективу). Мета практикуму – теоретично обґрунтувати та запропонувати технологію соціально-психологічного вивчення особистості в умовах військової служби. Тому основним завданням було добір найбільш ефективних, апробованих у практиці психодіагностики, методик індивідуального та групового вивчення соціально-психологічних явищ, виходячи із специфіки військово-професійної діяльності.

Навчальний посібник побудований таким чином, що практичній частині матеріалу передують теоретична частина, яка визначає важливість проблематики, що досліджується у психологічній науці взагалі, у військовій психології зокрема. Таким чином, характер подачі матеріалу дозволяє повною мірою допомогти вивченню курсу “Військова психологія” курсантам і студентам, що навчаються в університеті. Але навчальний посібник, ми сподіваємося, стане у пригоді й психологам-практикам.

В основі технології соціально-психологічного вивчення особистості військовослужбовця було покладено метод комплексного психологічного вивчення особистості в трьох вимірах: минуле, сьогодення й майбутнє, що визначають когнітивні репрезентації набутого життєвого досвіду, поведінкових проявів та наявних смисложиттєвих орієнтацій. Саме поєднання психологічної інформації про особистість цих вимірів, на нашу думку, дозволяє більш ефективно прогнозувати поведінку людини в звичайних та екстремальних умовах.

Щиро сподіваємося, що запропонований навчальний посібник не тільки буде корисним у процесі набуття практичних навичок майбутніх військових психологів, але й буде сприяти самостійному й творчому науковому пошуку нових шляхів у пізнанні людини.

ТЕМА

1

Біографічний метод у практиці психологічного вивчення особистості військовослужбовця

Мета роботи: скласти характеристику особистості військовослужбовця використовуючи біографічний метод.

Хід роботи:

Скласти характеристику особистості військовослужбовця на підставі біографічного методу за планом:

1. Дані про життєвий шлях.
2. Етапи соціалізації (дошкільні дитячі заклади, школа, ВНЗ і т. д.).
3. Соціальне оточення (місця проживання, навчальні установи тощо).
4. Інтереси та улюблені заняття в різні періоди життя.
5. Стан здоров'я (у тому числі перенесені захворювання).

Біографічний метод (від грец. *bios* – життя, *grapho* – писати) – мультиметодологічний підхід, що розвивається в багатьох наукових дисциплінах і психології зокрема. Це один зі спеціальних методів аналізу документів, при якому для вирішення певної проблеми збирають та узагальнюють матеріали, що відображають участь людини в тих чи інших подіях і її відношення до них. Також на основі зібраних документів створюється опис різних соціальних груп, виробляються гіпотези про різноманітні соціальні явища, аналізуються соціально-психологічні процеси, що відбуваються в групі.

Біографічний метод у психології активно почав розроблятися у першій половині ХХ ст. (М.О. Рибніков, Ш. Бюлер) і був способом дослідження, діагностики, корекції та проектування життєвого шляху особистості. Першими класичними зразками використання біографічного методу вважаються роботи У. Хілі "Злочинець" (1915) та "Душевні конфлікти та неправильна поведінка" (1917).

Значний внесок у розвиток і використання біографічного методу зробили представники Чиказької школи соціології. У соціології біографічний метод (biographical approach, biographical perspective) спрямований на дослідження індивідуального життя людини з акцентом на суб'єктивні уявлення індивіда про своє життя та соціальну реальність, що виражаються у формі індивідуально-суб'єктивної оповіді. Уперше метод життєвої історії використали У. Томас та Ф. Знанецький у дослідженні "Польський селянин у Європі та Америці" (1918–1920). У роботі автори проаналізували листування між сім'ями, що виїхали в США та залишилися на Батьківщині, автобіографії емігрантів і з'ясували зв'язок між культурними цінностями й установками особистості, механізми та процес пристосування особистості до нових соціальних умов. У 1923 р. У. Хілі проголосив на щорічному симпозиумі соціологів, що біографічний метод – найкращий спосіб заповнення вченими свого незнання людської особистості, її поведінки та психічного життя. У. Хілі стверджував, що дізнатися мотивацію соціальної поведінки можливо лише пізнавши сімейні обставини, спадковість, спосіб життя та соціальні контакти людини.

На розробку біографічного методу вплинули теорії символічного інтеракціонізму, феноменологія, семіотика, фемінізм. Бурхливе захоплення біографічним методом припадає на 1920–1930 рр. XX ст. Наприклад, у США навіть видавався спеціальний журнал для широкого загалу.

Сучасні біографічні методи засновані на вивченні особистості в контексті історії та перспектив розвитку її індивідуального буття. Використання біографічних методів передбачає отримання інформації, джерелом якої є автобіографічні методики (опитувальники, інтерв'ю, спонтанні та спровоковані автобіографії, усні життєво-історичні свідчення), свідчення очевидців, дані спостережень, конвент-аналіз щоденників, листів та інших офіційних і родинно-історичних документів тощо.

Біографічний метод, що має багато спільного з методом усної історії (oral history), іноді розглядається як різновид методу історії окремого випадку (case study). Специфікою біографічного методу вважають його сфокусованість на суб'єктивній інтерпретації аспектів життя особистості, групи (наприклад, сім'ї), орга-

нізації. Якщо усна історія – це відтворення певних історичних подій із фактологічною точністю зі слів учасника, то в центрі уваги біографічного методу є усний чи документальний опис події з погляду самого оповідача в тій формі, у якій суб'єкт життєпису переживає, інтерпретує та визначає ці події.

За М. Бургасом вирізняються три типи конкретизації суб'єкта: суб'єкт як той, кого описують; суб'єкт як предмет, герой оповіді; суб'єкт як оповідач історії. Кожен із цих типів займає самостійне положення в структурі оповідання, тому може бути проаналізований окремо. Ще однією особливістю біографічного методу є можливість вивчення процесуальності соціального життя. В історії життя оповідач репрезентує момент виникнення події, її розвиток і закінчення, а також самостійно вибудовує змістовні ланцюги між декількома подіями.

Оскільки біографічний метод спрямований на дослідження та представлення суб'єктивного досвіду інформанта, то виникає проблема суб'єктивності даних, які можуть бути забарвлені бажанням справити враження, недоліками тощо. Унаслідок зазначених особливостей біографічного методу одержані дані не можуть вважатися надійними. Оскільки застосування біографічного методу пов'язане зі специфічним розумінням предмета психологічного дослідження, що не може відходити від аналізу установок, мотивів особистості, від ролі суб'єктивних елементів у соціальних процесах, то цей факт визначає й недоліки цього методу:

- відсутність репрезентативності;
- суб'єктивне забарвлення спогадів;
- незнання соціальних явищ у цілому.

Використовуючи біографічний метод, досліднику слід звертати увагу, що у формуванні особистості основне значення мають такі біографічні факти:

- особистісні взаємовідносини з членами сім'ї та групи;
- переломні моменти життя;
- спадковість.

Для виконання завдання формуються пари, у яких один із учасників виступає як експериментатор, а інший як випробуваний. Випробуваному пропонується біографічна анкета (форми 1, 2) і дається така інструкція:

"Прочитайте якнай докладніше розповіді історію Вашого життя:

- у якій родині Ви народилися?
- як Ваші рідні ставилися один до одного?
- які Ваші найбільш ранні спогади з дитинства?"

"Пригадайте ті часи, коли Ви навчалися в школі:

- що Вам там подобалося, що не подобалося?
- які стосунки з батьками були у Вас у цей період життя?
- із ким Ви товаришували?
- чим Ви цікавилися, як уявляли своє майбутнє життя?
- яким був спосіб життя, коли Ви стали дорослою людиною, як обирали професію?"

"Розкажіть, що для Вас є найцікавішим і важливим на даний час, які Ваші життєві плани?"

Форма 1 Протокол заняття

Прізвище та ініціали: _____

Дата: _____ Група: _____ Стать: _____

Підпис: _____

Хронологічна таблиця особистісного розвитку

Дати	Події	Переживання

Далі відповіді обробляються методом контент-аналізу.

Інтерпретація результатів передбачає аналіз:

- соціальної ситуації розвитку особистості;
- основного тла емоційних переживань у різні періоди розвитку особистості;
- ціннісних орієнтацій, спрямованості, інтересів, тенденцій, середовища спілкування, соціальної активності особистості;
- основних конфліктів і рушійних сил розвитку особистості.

Із метою отримання достовірних результатів пропонується заповнити таку форму:

Форма 2
Формалізована біографічна анкета

Дата народження: _____ Місце народження: _____
Батько: прізвище, ім'я, по батькові: _____ Рік народження: _____ Освіта: _____ Професія: _____
Мати: прізвище, ім'я, по батькові: _____ Рік народження: _____ Освіта: _____ Професія: _____

1. Чи переїжджали Ви на нове місце проживання?

№ з/п	Куди?	Коли?	Із ким?

2. Які суспільні доручення Ви виконували?

№ з/п	Суспільне доручення	Організація	Коли?

3. Чи доводилося Вам виступати

на радіо: _____

на телебаченні: _____

у пресі: _____

на зборах: _____

(Якщо так, то скажіть, у який період життя, у якому році та скільки разів).

4. Чи брали Ви участь у виставках наукової, технічної, художньої творчості, оглядах, конкурсах, спортивних змаганнях, KBK тощо? (Якщо так, то перерахуйте та вкажіть у якому році).

5. Назвіть шкільні предмети, які Вам подобались найбільше, та ті, які не подобались у різних класах. (Якщо їх декілька, перерахуйте в порядку цікавості).

Клас	Улюблений предмет	Предмет, що не подобався
1		
2		

6. Чи брали Ви участь у якому-небудь кружку, секції, клубі? Якщо так, то в якому році?

7. Які Ваші улюблені заняття й захоплення? Назвіть їх у хронологічному порядку.

8а. Які літературні твори є для Вас улюбленими?

№ з/п	Назва твору, автор	Коли прочитали вперше?	Скільки разів читали?

Підкресліть назви тих творів, над якими Ви розмірковуєте дотепер і зміст яких щоразу викликає нові емоційні враження.

8б. Назвіть Ваші улюблені фільми (документальні, художні, науково-популярні).

№ з/п	Назва фільму	Коли дивилися вперше?	Скільки разів переглядали?

Підкресліть назви тих фільмів, які справили найбільше враження, про які Ви довго думали.

8в. Назвіть Ваші улюблені вистави.

№ з/п	Назва вистави, театру. Прізвище режисера	Коли дивилися вперше?	Скільки разів переглядали?

8г. Назвіть, які художні виставки Ви відвідували, у якому році це було. (Якщо багаторазово відвідували який-небудь художній музей, то вкажіть, у які роки).

9. Чи від'їжджали Ви за межі місця проживання (походи, екскурсії, відрядження, подорожі)? (Якщо так, то вкажіть, куди, із ким і в якому році).

10. Коли, якою хворобою і як довго Ви хворіли? Під час хвороби Ви перебували вдома чи в лікарні?

11. Назвіть хоча б ініціали тих людей, із якими Ви підтримували дружні стосунки, проводили дозвілля, до яких зверталися за порадою, допомогою, підтримкою, і вкажіть позицію старшинства: старший >; молодший <; ровесник =

№ з/п	Ініціали	Стать	Вік	Професія	Коли	Позиція старшинства

12. Назвіть періоди або моменти особистого життя, які Ви вважаєте щасливими, і ті, які вважаєте нещасливими. Вкажіть дати й коротко опишіть їх: чому Ви так оцінюєте ці періоди (орієнтовно щасливий період можна розуміти як частину життя, коли все задумане вдавалося реалізувати, Ви переживали почуття задоволення собою, справами, оточуючим світом, у Вас домінував радісний настрій і Ви жили насиченим життям. Протилежне цьому – нещасливий період).

Наведіть думки щодо щасливого й нещасливого періодів.

13. Коротко опишіть або хоча б перерахуйте ті події власного життя, які, на Вашу думку, були значущими. Вкажіть дати подій і зазначте, коли Ви усвідомлювали значущість цих подій для Вашої долі – відразу ж, через якийсь час або на даний час. Напишіть, що Ви розумієте під подією.

14. Які Ваші уявлення та прогнози щодо власного майбутнього? Як Ви уявляєте навчання, кар'єру, власне життя, дозвілля, побут тощо? Які межі Вашого споглядання в майбутнє? На скільки місяців (років) Ви можете передбачати свою долю в цілому й за окремими напрямками?

Зверніть увагу на те, що питання стосується не Ваших життєвих планів, а Ваших уявлень і передбачень того протікання життя, що, найімовірніше, буде мати місце у Вашому майбутньому.

Обробка результатів

1. Відповіді респондентів необхідно занести до таблиці особистісного розвитку, куди в хронологічному порядку записуються дати, згадані випробуванням, події, пов'язані з цими датами, і переживання, що супроводжують їх (форма 1).

Контрольні запитання

1. Яка сутність біографічного методу?
2. Які переваги та недоліки біографічного методу?
3. Яке практичне значення для вивчення військовослужбовців у підрозділі відводиться біографічному методу?

Список літератури

1. *Биографический метод: история, методология, практика* / Под ред. Е. Ю. Мещеркиной, В. В. Семёновой. – М. : Институт социологии РАН, 1994.
2. Голофаст В. Б. Многообразие биографических повествований / В. Б. Голофаст // Социологический журнал. – 1995. – № 1. – С. 71–89.
3. Регуш Л. А. Практикум по наблюдению и наблюдательности / Л. А. Регуш. – СПб. : Питер, 2001.
4. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – Л., 1977.
5. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л., 1968.
6. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. – М., 1961.
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 1999.
8. *Психология : словарь* / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990.

ТЕМА

2

Вивчення особливостей розвитку психічних пізнавальних процесів особистості військовослужбовця

Мета роботи: Визначення особливостей розвитку психічних пізнавальних процесів особистості військовослужбовця

Хід роботи:

1. Визначити особливості розвитку уваги у військовослужбовців.
2. Визначити особливості розвитку пам'яті у військовослужбовців.
3. Визначити особливості розвитку мислення у військовослужбовців.
4. Провести обробку й інтерпретацію результатів і зробити загальний висновок.
5. Додатково вивчити інші методики за цією темою.

Увага

Увага займає особливе місце серед психічних явищ. Виступаючи невід'ємною складовою пізнання, почуттів і волі, увага не зводиться до жодної з цих трьох сфер психічного. Природа уваги досить складна. Її вивченням займалися і займаються багато вчених. Ще у XIX ст. М. М. Ланге описав десятки теорій щодо уваги та не підтримав жодної з них. Інший відомий учений, представник гештальтпсихології Е. Рубін виступив на міжнародному конгресі з доповіддю "Про неіснування уваги". Він доводив, що увага – поняття побутове, а не наукове. Задовго до Рубіна Г. Еббінгауз, навпаки, визначав увагу як і пам'ять, найдавніший і найважливіший процес. На думку Г. Еббінгауза, пам'ять фіксує не все, що несуть органи чуття, а лише те, що відібрано увагою. Схожу позицію займають багато інших психологів. Зокрема П. Я. Гальперін також визначав увагу як процес і справедливо зазначав, що увага, як і будь-який інший психічний процес,

має свій продукт. Таким продуктом є покращення того процесу, який супроводжується увагою.

Однак є чимало прихильників іншого погляду щодо уваги. Вони вважають увагу не самостійним процесом, а однією зі сторін психіки. Однак при всіх відмінностях більшість психологів погоджується, що основними функціями уваги, незалежно від розуміння її природи, є забезпечення вибірковості та зосередженості психіки на певному зовнішньому чи внутрішньому об'єкті. Таким чином, увага – це спрямованість психіки (свідомості) на певні об'єкти, що мають для особистості стійку чи ситуативну значущість, зосередженість психіки (свідомості), що передбачає підвищений рівень сенсорної, інтелектуальної чи рухової активності.

Увага характеризується такими основними властивостями: об'єктом, розподіленням, концентрацією, стійкістю та переключенням.

Об'єкт уваги визначається кількістю об'єктів, що сприймаються "одночасно" (у межах 0,1 с). Розподілення уваги характеризується можливістю одночасного успішного виконання кількох різних видів діяльності (дій). Переключення визначається швидкістю довільного переносу уваги з одного об'єкта на інший. Концентрація уваги виражається її зосередженістю на об'єкті, а стійкість визначається тривалістю концентрації уваги на об'єкті.

Розрізняють три види уваги: мимовільну, довільну та післядовільну. Мимовільна увага виникає та підтримується незалежно від свідомих намірів людини через особливості об'єкта (його новизни, сили впливу, відповідності актуальній проблемі тощо). Довільна увага спрямовується та підтримується свідомо визначеною метою (тому нерозривно пов'язана з мовою), а в умовах ускладненої діяльності передбачає вольову регуляцію й використання спеціальних прийомів зосередження, підтримання, розподілення та переключення. Післядовільна увага виникає на основі довільної та полягає в зосередженості на об'єкті через його цінність (значущість, інтерес) для особистості. При цьому зберігається свідомо цілеспрямованість уваги та знімається психічна напруга.

Залежно від того, де перебуває об'єкт уваги – у зовнішньому світі (матеріальні об'єкти, дії) чи в суб'єктивному світі особистості (власні думки, почуття, переживання), виділяють зовнішню (сенсорно-перцептивну) та внутрішню (інтелектуальну) увагу.

Перша є необхідною умовою пізнання та перетворення людиною оточуючого світу, друга – необхідною умовою самопізнання та самовиховання.

У процесі навчання й виховання, діяльності та спілкування в людини розвиваються властивості уваги, її види, утворюються порівняно стійкі їх зв'язки (індивідуально-типологічні особливості уваги, що зумовлені також і типом нервової системи), на основі яких формується уважність як властивість особистості.

Пам'ять

Пам'ять вивчають у системі пізнавальних процесів, але вона лежить в основі будь-якого психічного явища. Особистість, її відносини, навички, звички, сподівання, бажання, домагання існують завдяки пам'яті. Розпад слідів пам'яті – розпад особистості: людина перетворюється на живий автомат, що реагує на стимул, який діє в цей момент.

Гіпотеза про механізм пам'яті як сліду – найдавніша. В історії науки змінювалися уявлення про природу сліду, але вчені ніколи не мислили збереженням в пам'яті без сліду в будь-якій формі. Давні греки порівнювали запам'ятовування з відбитком на воску. Кілька століть існує розуміння сліду як зв'язку, асоціацій. Вивчення умовних рефлексів значно збагатило конкретні уявлення про анатомо-фізіологічну основу сліду. Асоціативні та рефлексорні механізми пам'яті експериментально досліджувались протягом багатьох десятиліть.

У наш час пам'ять вивчають не лише на анатомо-фізіологічному рівні, але й на молекулярному і рівні біоелектричної активності мозку. Асоціативно-рефлексорний рівень пояснення механізмів пам'яті виявився значно поглибленим. Учені проникли в таємниці пам'яті на рівні хімічної й електричної форм руху матерії. Завдання психології – розглянути сутність пам'яті як прояв особистості.

У пам'яті виділяють три процеси: запам'ятовування (введення інформації в пам'ять), збереження (утримання) та відтворення. Ці процеси взаємопов'язані. Організація запам'ятовування впливає на збереження, якість збереження визначає відтворення.

Процес запам'ятовування може протікати як миттєве закарбування – імпринтинг. Стан імпринтингу виникає в момент високої

напруги. Імовірним є його зв'язок із періодами сенситивного розвитку психічних функцій. За умов багатократного повторення одного й того самого подразника відбувається його запам'ятовування, печатання без свідомої установки на те. Намір зберегти матеріал у пам'яті характеризує довільне запам'ятовування.

Організоване повторення матеріалу з метою його запам'ятовування називається заучуванням. За механізмом виділяють логічне та механічне запам'ятовування. За результатом – дослівне та змістове.

Збереження давно вже не розуміється як пасивний процес утримання інформації, що описується лише кількісними показниками забування. У психології розкрито залежність збереження від установок особистості (професійна спрямованість пам'яті в пізнавальній діяльності, злопам'ятство чи доброзичливість в емоційній пам'яті), умов та організації заучування, впливу наступної інформації, розумової переробки матеріалу, переходів від збереження у свідомості до витіснення в позасвідоме. Можливість викликати в стані гіпнозу спогади й тип поведінки, пригнаний дитячому віку, дозволяє поставити питання про те, чи зникає в людини будь-що з пам'яті остаточно чи все одно воно залишається як недоступний для свідомої дешифровки слід.

Відтворення – процес вилучення з пам'яті збереженого матеріалу. Вирізняють мимовільне відтворення, коли думка чи образ виникає в пам'яті без наміру особистості. Довільне відтворення може протікати на рівні впізнавання. Впізнавання спирається на образ, що сприймається, установлюється його ідентичність зі збереженим у пам'яті. Наступним за рівнем складності можна назвати відтворення у вузькому значенні слова, коли немає спираючого на образ сприйняття, але матеріал пригадується цілеспрямовано й без особливих зусиль людини. Третій рівень відтворення – це пригадування, процес відтворення, що потребує зусиль для того, щоб відтворити потрібне. Найкращим допоміжним засобом пригадування є спираючий на впізнавання. Зіставляючи кілька схожих образів, людина може не лише пригадати, а іноді й просто впізнати серед них ті, які шукає.

Залежно від установки на тривалість збереження (пам'ятати протягом кількох хвилин чи утримувати у свідомості довгий

час) виокремлюють короткотермінову та довготермінову пам'ять. Розрізнення цих двох видів пам'яті підтверджується різними слідами, що зберігають інформацію. Короткотермінову пам'ять пов'язують із біоелектричними контурами коливань у нервовій системі; довготермінову – зі змінами в структурі білка рибонуклеїнових кислот.

Від короткотермінової пам'яті відрізняють оперативну. Оперативна пам'ять безпосередньо включена в регулювання діяльності й утримання її проміжних результатів. Вона передбачає сприйняття об'єктів при протіканні дій, короткочасного утримання в пам'яті образу чи всієї ситуації, а також їхніх змін. При цьому дані, що йдуть від сприйняття, відповідно до завдання, що вирішується, доповнюються даними, що зберігаються в довготерміновій пам'яті.

Залежно від матеріалу, що зберігається в пам'яті, її можна поділити на когнітивну, емоційну й особистісну. Когнітивна пам'ять – це процес збереження знань. Емоційна пам'ять – це збереження у свідомості переживань і почуттів. Емоційна пам'ять як пережите – неодмінна умова розвитку здатності до співчуття. Відсутність емоційної пам'яті приводить до емоційної тупості. Спогади є відтворенням подій із життя людини. Завдяки спогадам забезпечується єдність особистості на всіх етапах її життєвого шляху від раннього дитинства до старості, розвивається самосвідомість. Із віком спогади все більше стають складовою частиною особистого життя людини.

За модальністю образів, що зберігаються, виокремлюються словесно-логічний та образний типи пам'яті особистості. Образну пам'ять поділяють на зорову, слухову й рухову. Рівень їхнього розвитку в індивіда не є однаковим, що дозволяє говорити про словесно-логічний чи образний тип пам'яті та про зоровий, слуховий чи руховий вид пам'яті, що переважає в тієї чи іншої людини. Знання сильних і слабких сторін своєї пам'яті допомагає правильно організувати процес засвоєння знань.

Характеризуючи якість пам'яті, психологи виокремлюють швидкість запам'ятовування (кількість повторень, необхідних для утримання матеріалу в пам'яті) та швидкість забування (час, протягом якого запам'ятоване зберігається в пам'яті). Обилля

параметри (час і якість повторень) змінюються за шкалою "швидко-повільно" й отримують чотири сполучення, що описують особливості пам'яті за швидкістю запам'ятовування та тривалістю зберігання. Швидкість та обсяг запам'ятовування, тривалість зберігання, точність – природні властивості пам'яті. Професіоналізація пам'яті, оволодіння мнемотехнікою, вправи для запам'ятовування та збереження матеріалу, особливості вимог до його відтворення показують вплив діяльності на розвиток пам'яті. Слід відзначити, що при загальному зниженні пам'яті з віком рівень професійної пам'яті не знижується, а може навіть підвищуватись. Цей факт дозволяє зробити висновок: пам'ять як психічне явище не лише дар природи, але й результат цілеспрямованого розвитку.

Мислення

У психології мислення визначають як процес опосередкованого й узагальненого відображення людиною предметів і явищ у їхніх суттєвих зв'язках і відношеннях. Якщо на чуттовому рівні пізнання зовнішній вплив безпосередньо приводить до виникнення відповідних образів у нашій свідомості, то процес мислення здійснюється складніше. Відображення оточуючого світу в процесі мислення здійснюється за допомогою розумових операцій *аналізу* (розмежування предметів і явищ у свідомості, виокремлення їхніх частин, аспектів, елементів, ознак і властивостей), *синтезу* (мисленнєва операція об'єднання окремих частин, аспектів, елементів, ознак і властивостей об'єктів у єдине, якісно нове ціле), *порівняння* (встановлення подібностей та відмінностей між предметами та явищами), *абстрагування* (уявне відокремлення одних ознак від інших і від самих предметів (явищ), яким вони властиві), *узагальнення* (мисленнєве об'єднання предметів, явищ у групи за істотними ознаками, виокремленими в процесі абстрагування), *систематизації* (упорядкування знань на підставі гранично широких спільних ознак груп об'єктів), *класифікації* (групування об'єктів за видовими, родовими й іншими ознаками). Те, що мислення здійснюється через певну систему операцій, дає першу підставу розглядати цей процес як опосередковане відображення дійсності. Другою під-

ставою є те, що процес і результат мислення дорослої людини завжди здійснюється за допомогою словесного відображення.

Результати процесу мислення існують у формі *суджень* (форма мисленнєвого відображення, яка полягає в запереченні або утвердженні будь-якого факту, зв'язку чи відношення між предметами та явищами); *міркувань* (низка пов'язаних суджень, сформульованих на те, щоб з'ясувати істинність якоїсь думки, довести її або заперечити, наприклад, доведення теореми); *умовиводів* (така форма мислення, у якій з одного або кількох суджень виводиться нове; умовиводи поділяються на індуктивні, дедуктивні та за аналогією); *понять* (форма мислення, за допомогою якої пізнається суть предметів і явищ дійсності в їхніх істотних зв'язках і відношеннях, узагальнюються їхні істотні зв'язки).

Предметом мислення людини є пізнавальні завдання, які мають різне змістовне підґрунтя та зумовлюють різне співвідношення предметно-дійових, перцептивно-образних і поняттєвих компонентів у їхньому вирішенні. Залежно від цього розрізняють три головних різновиди мислення: *наочно-дійове мислення* (розв'язання завдання безпосередньо включається в саму діяльність); *наочно-образне мислення* (оперування образами предметів і явищ, аналізуючи, порівнюючи чи узагальнюючи в них істотні ознаки); *словесно-логічне мислення* або абстрактне (відбувається в словесній формі за допомогою понять, які не мають безпосереднього чуттєвого підґрунтя, властивого відчуттю та сприйняттю).

Кожна людина мислить неповторно, алгоритм мислення кожної людини є індивідуальним. У психології розрізняють такі індивідуальні особливості мислення: *самостійність мислення* (уміння людини ставити нові завдання й вирішувати їх не вдаючись до допомоги інших людей); *критичність мислення* (здатність людини не підпадати під вплив чужих думок, об'єктивно оцінювати позитивні та негативні аспекти явища чи факту, виявляючи цінне та помилкове в них); *гнучкість мислення* (уміння людини швидко змінювати свої дії при зміні ситуації діяльності, звільняючись від залежності закріплених у попередньому досвіді способів і прийомів вирішення аналогічних завдань); *глибина мислення* (уміння проникати в суть складних питань, розкривати причини явищ, приховані за нашаруванням неістотних проявів,

передбачати ймовірні наслідки подій та процесів); *широта мислення* (виявляється в здатності охопити широке коло питань, у творчому мисленні в різних галузях знання та практики); *послідовність мислення* (уміння дотримуватися логічної наступності при висловлюванні суджень, їхньому обґрунтуванні); швидкість мислення (здатність оперативно розбиратися в складних ситуаціях, швидко обдумувати та приймати правильне рішення).

1. Розташування чисел. Методика для дослідження функції розподілу та переключення уваги.

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

2. Числові ряди. Методика застосовується для оцінки продуктивного мислення.

ЧИСЛОВІ РЯДИ

1 2 3 4 5 6.....
 12 10 8 6 4.....
 6 9 12 15 18 21.....
 45 39 33 27.....
 2 4 8 16 32.....
 1 2,5 4 5,5.....
 1 4 16.....
 54 18 6.....
 4 1 5 2 6 3.....
 112 56 28 14.....
 8 2 8 3 8 4.....
 16 17 19 20 22 23.....
 19 16 22 19 25 22.....
 1 4 9 16 25 36.....
 93 90 30 27 9 6.....
 0 3 8 15 24.....
 25 5 49 7 81.....
 12223 2.....

6 3 18 7 3 21 8.....
 6 7 9 13 21.....
 18 13 31 19 14.....
 1 8 27.....
 4 12 16 28 44.....
 64 48 40 36 38.....
 20 21 19 32 15.....
 4 7 9 11 14 15.....
 2 4 9 18 23.....
 0,5 2 4,5 8 12,5.....
 8 4 12 20 10 30.....
 1 8 9 64 25.....

3. Безпосередня (короткочасна) зорова пам'ять на числа.
 Методика призначена для дослідження й оцінки обсягу та успішності короткочасної зорової пам'яті на числа.

Таблиці для дослідження зорової пам'яті

Варіант 1

4	93	87	11
56	19	74	67
37	68	45	92

Варіант 2

21	43	85	67
33	96	18	24
14	57	79	32

Висновок:

Обробка та інтерпретація результатів дослідження

1. Розташування чисел

Інструкція. Дослідження проводиться за допомогою бланка, на якому зображені два квадрати на 25 клітин. У клітинах одного квадрата розміщені у випадковому порядку вибіркові числа від 1 до 99. Обстежуваний повинен переписати числа у вільний квадрат і розташувати їх у зростаючому порядку зліва направо за 2 хв.

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

Оцінка результатів проводиться за кількістю чисел, розташованих у вільному квадраті (продуктивність) і кількістю помилок – пропущених чисел або проставлених не в зростаючому порядку (вони обводяться кружечком). Визначається й відносна частота помилок (відношення кількості помилок до загальної кількості проставлених чисел).

Оцінка отриманих результатів дослідження виводиться на основі врахування двох перших показників, середня продуктивність досягає при цьому 17 ± 3 при 1–2 помилках. Операційними компонентами мислення є елементи системи мисленнєвих операцій: аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, класифікація, систематизація.

Для оцінки мислення можуть бути використані методики: "Усне складання", "Складання чисел із переключенням", "Встановлення закономірностей", "Кількісні відношення", "Числові ряди".

2. Числові ряди

Інструкція. На спеціальному бланку запропоновано виконати за 5 хв 30 завдань, виявивши закономірність, продовжити ряд чисел. Наприклад: 2, 4, 6, 8, 10...? В одному рядку кожне наступне число на дві одиниці більше від попереднього, тому число в рядку повинно бути 12, його й записуємо в бланк. Обробка результатів проводиться за допомогою ключа, за яким підраховується загальна кількість правильних відповідей. Середні показники правильних відповідей за методикою числових рядів у спеціалістів-операторів рядового складу дорівнюють $14 \pm 2,3$.

3. Безпосередня (короткочасна) зорова пам'ять на числа

Інструкція. За допомогою цієї методики можна визначити здібності щодо утримання матеріалу в пам'яті (відстрочена пам'ять). Для дослідження обсягу безпосередньої пам'яті використовуються два варіанти таблиць розміром 600х400 см із 12 дво-

значними числами. Обстежуванім показують таблицю протягом 30 с. Вони повинні запам'ятати числа, а потім за командою (за 40–60 с) записати їх. Таблицю показують 5 разів, кожен раз записані числа закривають. Загальний час обстеження – 6–7 хв. Середні показники й оцінки будуть дані нижче.

Таблиці для дослідження зорової пам'яті

Варіант 1

4	93	87	11
56	19	74	67
37	68	45	92

Варіант 2

21	43	85	67
33	96	18	24
14	57	79	32

Додатковий матеріал для самостійної роботи

Усне складання

За допомогою цієї методики досліджується здатність до виконання рахункових операцій, активність процесу мислення. Обстежуваному пропонується за хвилину швидко й правильно (усно) додати до отриманих сум одне й те саме число – 18. Перша сума отримується при складанні числа 18 з одним із однозначних чисел (3, 5, 7, 9), наприклад, 23, 41, 59, 77 і т. д. Для оцінки результатів дослідження враховується кількість сум за 1 хв, кількість помилок і відносна частота помилок (частка від ділення кількості помилок на загальну кількість сум). Отримані суми записуються в рядок.

При обстеженні рядових виявлено, що середня кількість сум дорівнює 16 ± 2 за хв при 1–2 помилках, а відносна величина помилкових відповідей коливається від 4 до 10 %. Для керівників-операторів відповідно ці показники складають 26 ± 3 за хв при одній помилці з відносною величиною помилкових відповідей 2–3 %.

Складання чисел із переключенням

Методика спрямована на визначення особливостей вироблення розумових навичок, пов'язаних з обчислювальною роботою, функції переключення уваги й елементи оперативної пам'яті.

Ця методика полягає в тому, що обстежуваному пропонується швидко й точно проводити двома способами, які чергуються, додавання та розташування двох однозначних чисел. Додавання кожним способом проводиться одну хвилину, тривалість роботи

– 10 хв. Перші 2 числа даються експериментатором і записуються як простий дріб, наприклад, $1/5$. За першим способом необхідно додати їх усно та записати суму в чисельник, а чисельник першої – у знаменник: $1/5$; $6/1$; $7/6$; $7/6$. Коли суму отримали двозначну (13), записуємо тільки одиниці, а десятки відкидаємо. При додаванні другим способом необхідно записувати суму двох чисел у знаменник, а в чисельник переносити нижнє число дробу, наприклад, $3/4$; $4/7$; $7/1$; $1/8$ і т.д. Через хвилину кожний спосіб відділяється ризикою за командою експериментатора. Для аналізу результатів дослідження використовують такі показники: продуктивність – кількість додавань двома способами за 10 хв; загальна кількість помилок і відносна частота помилок – частка від ділення кількості помилок на продуктивність.

За даними досліджень операторів рядового складу середні показники такі: продуктивність – 121 ± 15 ; кількість помилок – $1,8 \pm 0,3$ %.

Кількісні відношення

Методика спрямована на визначення здатності людини до логічного мислення й полягає в тому, що з даних кількісних взаємовідносин виводяться нові за допомогою логічного мислення. Під час дослідження необхідно визначити: більшим чи меншим буде одне число (А чи В) щодо другого (В чи А) і записати результати під ризикою.

Наприклад:

$A > B$ у 3 рази

$B < B$ у 4 рази

$A < B$

Для оцінки результатів обстеження враховується час виконання завдання в секундах, кількість помилок і відносна частота помилкових відповідей шляхом ділення помилок на кількість зроблених завдань, а також визначається швидкість виконання завдання (інтегральний показник) як частка від ділення кількості правильних відповідей на час рішення завдань у секундах. Середні показники в спеціалістів такі: 280 ± 22 – час виконання завдань; $0,34 \pm 0,2$ – відносна частота помилок; $0,068 \pm 0,004$ – швидкість виконання завдання.

Бланк до методики "Кількісні відношення"

- | | | |
|--|---|--|
| 1. <u>А більше В у 6 разів</u>
<u>В більше С у 4 рази</u>
А С | 2. <u>А більше В у 9 разів</u>
<u>В менше С у 12 разів</u>
А С | 3. <u>А менше В у 2 рази</u>
<u>В менше С у 4 рази</u>
А С |
| 4. <u>А більше В у 2 рази</u>
<u>В менше С у 4 рази</u>
А С | 5. <u>А більше В у 3 рази</u>
<u>В менше С у 5 разів</u>
А С | 6. <u>А менше В у 4 рази</u>
<u>В більше С у 2 рази</u>
А С |
| 7. <u>А більше В у 4 рази</u>
<u>В менше С у 3 рази</u>
<u>С більше D у 2 рази</u>
А D | 8. <u>А більше В у 3 рази</u>
<u>В більше С у 4 рази</u>
<u>С менше D у 5 разів</u>
А D | 9. <u>А менше В у 7 разів</u>
<u>В більше С у 2 рази</u>
<u>С менше D у 5 разів</u>
А D |
| 10. <u>А менше В у 6 разів</u>
<u>В більше С у 4 рази</u>
<u>С більше D у 2 рази</u>
А D | 11. <u>А більше В у 9 разів</u>
<u>В більше С у 4 рази</u>
<u>С менше D у 6 разів</u>
А D | 12. <u>А більше В у 8 разів</u>
<u>В більше С у 7 разів</u>
<u>С менше D у 12 разів</u>
А D |
| 13. <u>А більше В у 3 рази</u>
<u>В менше С у 2 рази</u>
<u>С менше D у 6 разів</u>
<u>D більше E у 2 рази</u>
А E | 14. <u>А більше В у 7 разів</u>
<u>В менше С у 4 рази</u>
<u>С менше D у 3 рази</u>
<u>D менше E у 4 рази</u>
А E | 15. <u>А менше В у 3 рази</u>
<u>В більше С у 2 рази</u>
<u>С більше D у 2 рази</u>
<u>D менше E у 7 разів</u>
А E |
| 16. <u>А менше В у 4 рази</u>
<u>В менше С у 2 рази</u>
<u>С більше D у 7 разів</u>
<u>D менше E у 2 рази</u>
А E | 17. <u>А більше В у 4 рази</u>
<u>В менше С у 2 рази</u>
<u>С менше D у 6 разів</u>
<u>D менше E у 2 рази</u>
А E | 18. <u>А менше В у 4 рази</u>
<u>В більше С у 2 рази</u>
<u>С менше D у 3 рази</u>
<u>D більше E у 4 рази</u>
А E |

Безпосередня (короткочасна) слухова пам'ять

Короткочасна слухова пам'ять характеризується обсягом правильно відтворених чисел. Числа читаються голосно, чітко, не дуже швидко. По команді записуються числа, які запам'ятали, у будь-якому порядку в рядах. Повторюємо пред'явлені числа на слух 5 разів, з одним і тим самим порядком чисел. Кожен раз записане закриваємо.

Іноді, замість чисел експериментатор зачитує 10–12 слів, які потім обстежувані мають відтворити протягом 1 хв (45–60 с). Окрім того, для спеціалістів замість слів зачитуються професійно важливі параметри. Наприклад, для вахтових керівників вводяться елементи корабельного навантаження: курс – 143°,

швидкість – 12 вузлів, пальне – 214 т, вода – 15 т, масло – 15, глибина – 49 м, вітер – 3 бали, повітря високого тиску – 78 %, режим роботи головного двигуна – 50 % і т. д. У цьому випадку обсяг безпосередньої пам'яті також оцінюється за кількістю правильно записаних елементів після одноразового слухання (у середньому при 10 параметрах вона має такі показники: $8,5 \pm 1,5$).

Оцінювати відстрочену (довгочасну) пам'ять можна за результатами відтворення параметрів (чисел) через 40–60 хв після їх пред'явлення, які коливаються в межах $6 \pm 1,1$. Розраховується показник здатності людини зберігати отриману інформацію як відношення відстроченої пам'яті до обсягу короткочасної пам'яті, виражене в % ($80 \pm 10\%$). Відстрочена (довгочасна) пам'ять для спеціалістів професійно важлива, адже вона забезпечує запам'ятовування, тривале збереження та відтворення необхідної інформації. Звичайно зачитується 10 не пов'язаних за змістом слів до повного їх запам'ятовування. Наприклад: книга, сестра, вода, повітря, стіл, машина, цукор, дерево, молоко, гудзик. Можна зачитати й числа. Кількість повторів характеризує швидкість запам'ятовувань, кількість пред'явлених для запам'ятовування слів (чисел), поділених на кількість повторів – обсяг довгочасної пам'яті. Результати вважаються хорошими, якщо швидкість запам'ятовування – 2–3 повтори, а обсяг довгочасної пам'яті – $5,0 \pm 1,2$.

Варіанти чисел для дослідження слухової пам'яті

Варіант 1	83	25	61	37	19	53	98	39
Варіант 2	27	64	58	41	89	36	72	18

Оцінка зорової та слухової пам'яті

ОКЗП (ОКСП) – обсяг короткочасної зорової (слухової) пам'яті – це кількість правильно записаних чисел у першому пред'явленні:

а – кількість правильно відтворених чисел у всіх п'яти пред'явленнях;

в – кількість помилок (неправильно записаних чисел у всіх п'яти пред'явленнях);

КУ – коефіцієнт успішності запам'ятовування зорової (слухової) інформації.

КУ =

кількість правильно відтворених чисел у п'яти пред'явленнях

кількість максимально можливих відтворень у п'яти пред'явленнях

Аналіз результатів слухової та зорової пам'яті проводиться шляхом порівняння записів обстежуваного з таблицею й визначається кількістю чисел, які він запам'ятав та відтворив. За нашими даними, показники зорової пам'яті в спеціалістів, як правило, вищі від слухової на 9–10 %.

Таблиця оцінки слухової та зорової пам'яті

Слухова пам'ять			Зорова пам'ять	
Оцінка	ОКСП	КУСП	ОКЗП	КУЗП
Відмінно	7 і більше	0,8 і більше	8,9	0,9 і більше
Добре	6–5	0,79–0,65	7–6	0,89–0,75
Задовільно	4–3	0,64–0,5	4–5	0,74–0,6
Незадовільно	3	0,5	4	0,6

Примітка: орієнтовні дані представлені за матеріалами дослідження спеціалістів з осіб рядового складу.

Оперативна пам'ять

Особливістю оперативної пам'яті є те, що вона характеризує запам'ятовування, відтворення за короткий час і своєчасне забування, а також переробку інформації, яка використовується для робочої діяльності.

Оперативну пам'ять досліджують шляхом пред'явлення 10 числових рядів, які складаються з однозначних чисел. Наприклад:

Ряди	Варіант 1	Варіант 2
1. 413785	1. 317452	1. 347195
2. 824573	2. 254817	2. 281475
3. 276574	3. 419356	3. 536472
	4. 183547	4. 465381
	5. 536729	5. 643827
	6. 629178	6. 184365
Результат для перевірки	7. 471835	7. 729364
1. 5, 4, 10, 15, 13	8. 729354	8. 381745
2. 10, 6, 9, 12, 10	9. 365472	9. 475368
3. 9, 13, 11, 12, 9	10. 826395	10. 583671

Завдання полягає в тому, що після проголошення одного цифрового ряду (9; 1; 5; 4; 8; 6) потрібно записати за 15 с суми чи-

сел першого з другим (10), другого з третім (6), третього з четвертим (9), четвертого з п'ятим (12), п'ятого з шостим (14). Після триразового тренування – перший раз без урахування часу, другий та третій – з урахуванням роботи за 15 с. Відповідаємо на запитання й пересвідчуємося в тому, що всі зрозуміли хід виконання методики та приступаємо до роботи з одним із трьох варіантів. Оцінка результатів методики оперативної пам'яті проводиться за загальною кількістю складань (сум), виконаних у всіх 10 рядах, за кількістю правильно записаних сум та відносною частотою помилок у відсотках (частка від ділення кількості помилок на загальну кількість складань).

Для керівників-операторів інформативною виявилася модифікація методики – оперативна пам'ять – 2, відмінність якої полягає в тому, що на виконання завдання дається 8 с. Для рядового складу спеціалістів операторського профілю загальна кількість складань складає $43 \pm 2,8$; кількість правильно виконаних дій – $40 \pm 2,5$; відносна кількість помилок при цьому коливається від 3,8% до $9,1 \pm 1,1\%$.

Для керівників-операторів результати оперативної пам'яті – 2 (при дефіциті часу: 8 с на виконання завдання) такі: продуктивність $40,4 \pm 0,85$; кількість правильних сум – $35,6 \pm 0,6$; якість – $1,19 \pm 0,3\%$.

Оперативна пам'ять

Особливістю оперативної пам'яті є те, що вона характеризує запам'ятовування, відтворення за короткий час й своєчасне забування, а також переробку інформації, яка використовується для робочої діяльності.

Оперативну пам'ять досліджують шляхом пред'явлення 10 числових рядів, які складаються з однозначних чисел. Наприклад:

Числові ряди для тренування	Варіант 1	Варіант 2
1. 413785	1. 317452	1. 347195
2. 824573	2. 254817	2. 281475
3. 276574	3. 419356	3. 536472
	4. 183547	4. 465381
	5. 536729	5. 643827
	6. 629178	6. 184365

Числові ряди для тренування	Варіант 1	Варіант 2
Результат для перевірки	7. 471835	7. 729364
1. 5, 4, 10, 15, 13	8. 729354	8. 381745
2. 10, 6, 9, 12, 10	9. 365472	9. 475368
3. 9, 13, 11, 12, 9	10. 826395	10. 583671

Методики оцінки розумової працездатності

Розумова праця пов'язана з прийомом і переробкою інформації й переважно потребує напруження вищої нервової (психічної) діяльності. Головними характеристиками ВНД при розумовій праці є психофізіологічні якості й психічні пізнавальні процеси. Психофізіологічними якостями вважаються властивості нервової системи й функціональні можливості аналізаторів. До професійно важливих психічних пізнавальних процесів розумової праці належать: сприйняття, пам'ять, увага, мислення та емоції.

Таким чином, для оцінки розумової праці необхідно дослідити психічні пізнавальні процеси та психофізіологічні якості, а для оцінки всіх побічних показників – додатково ще й фізичну працездатність та суб'єктивний стан людини.

Для оцінки безпосередньої та довгочасної пам'яті використовуються такі методики: слухова та зорова пам'ять на числа, оперативна пам'ять, запам'ятовування елементів та характеристик професійної діяльності.

При дослідженні уваги знайшли застосування: коректурна проба з кільцями Ландольта, коректурна проба Анфімова, переплутані лінії, відшукування чисел із переключенням, розташування чисел і шкали приладів.

Оцінка мислення проводиться за допомогою таких методик, як інформаційний пошук в умовах дефіциту часу, додавання й віднімання, додавання й віднімання з переключенням, множення, числові ряди Різдвянської, кількісні відношення, встановлення закономірностей та ін.

Ми розглянемо лише ті методики, що частіше всього застосовуються в обстеженнях спеціалістів та мають високий рівень кореляції з прямими показниками працездатності.

Процеси пам'яті займають важливе місце в психофізіологічній структурі діяльності спеціаліста. Для характеристики

безпосередньої (короткочасної) и довгочасної (відстроченої) пам'яті застосовується методика В. Н. Смирнова в зоровому та слуховому варіантах. Продуктивність оперативної пам'яті визначається за методикою Т. Х. Джангарова в модифікації Ю. М. Боброва і В. С. Щоголева.

Показники уваги відповідальні за успішність професійної діяльності будь-якого спеціаліста. Застосування коректурної проби з кільцями Ландольта дозволяє характеризувати швидкість переробки інформації в зоровому аналізаторі, стійкість уваги та працездатність; за допомогою методик "Числові ряди", "Аналогії", "Додавання в умі" особливості логічного (понятійного) мислення, здатність до аналогій, до обчислень як елементарних форм мислення.

Контрольні запитання

1. Дайте характеристику пам'яті як пізнавальному психічному процесу.
2. Охарактеризуйте основні види пам'яті.
3. Назвіть основні види запам'ятовування.
4. Охарактеризуйте процеси відтворення та впізнавання. У чому відмінність між процесом відтворення та впізнавання?
5. Розкажіть про індивідуальні особливості пам'яті.
6. Назвіть основні порушення пам'яті.
7. Дайте характеристику уваги як психічного явища.
8. Розкажіть про фізіологічні механізми уваги.
9. Назвіть та охарактеризуйте види уваги.
10. Назвіть основні показники уваги та розкрийте їх суть.
11. Які методи вивчення уваги ви знаєте?
12. Що таке мислення?
13. За допомогою яких розумових операцій здійснюється відображення оточуючого світу в процесі мислення?
14. В якій формі існують результати процесу мислення?
15. Назвіть та охарактеризуйте основні різновиди мислення.
16. Охарактеризуйте індивідуальні особливості мислення.

Список літератури

1. Гальперин П. Я. Экспериментальное формирование внимания / П. Я. Гальперин, С. Л. Кабыльническая. – М., 1974.
2. Грановская Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – СПб.: Свет, 1997.
3. Зейгарник Б. Л. Патопсихология мышления / Б. Л. Зейгарник. – М.: Изд-во МГУ, 1987.
4. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів ВНЗ / [2-е вид.] / М. С. Корольчук. – К.: Ельга, 2004.
5. Лурия А. Р. Внимание и память / А. Р. Лурия. – М., 1975.
6. Лурия А. Р. Язык и мышление / А. Р. Лурия. – М., 1979.
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2008.
8. Смирнов А. А. Проблемы психологии памяти / А. А. Смирнов. – М.: Просвещение, 1966.
9. Холодная М. А. Психология интеллекта / М. А. Холодная. – М., 1997.
10. Кубицький С. О. Основи загальної та військової психології та педагогіки : Навч. посіб. / С. О. Кубицький, Г. Р. Дубровинський, В. Г. Безбах. – К., 2010. – 400 с.
11. Цветкова Л. С. Мозг и интеллект (нарушение и восстановление интеллектуальной деятельности) / Л. С. Цветкова. – М., 1995.

ТЕМА

3

Вивчення мотиваційної сфери та спрямованості особистості військовослужбовця

Мета роботи: Проведення дослідження з визначення мотиваційної сфери та спрямованості особистості військовослужбовця.

Матеріальне забезпечення: тести, опитувальники.

Хід роботи:

1. Визначити ціннісні орієнтації особистості військовослужбовця (методика ціннісних орієнтацій особистості М. Рокіча).
2. Визначити спрямованість особистості військовослужбовця (опитувальник спрямованості особистості В. Смекала та М. Кучери в адаптації О. Єлісєєва).
3. На підставі одержаних результатів проаналізувати мотиваційний профіль особистості.

Мотиваційна сфера військовослужбовця

У психології терміном "мотивація" позначають, як правило, біологічні спонукання, а термін "мотиви" використовують, коли мова йде про соціально обумовлені потреби. Звідси випливає, що й форми поведінки, обумовлені мотиваціями та мотивами, є різними.

Класифікація мотивації значною мірою збігається з видами інстинктивної діяльності. Щодо мотивів то рівень однозначності менший, хоча принципові відмінності не виявляються. Як приклад, можна навести найбільш повно розроблену класифікацію В.І. Ковальова:

1. Мотиви, пов'язані з найважливішими суспільними потребами особистості за критерієм їхнього змісту:
 - а) ідейні (мотиви, пов'язані зі світоглядом);
 - б) політичні;
 - в) моральні;
 - г) естетичні.

2. За джерелом виникнення, обумовленості (а також за особливостями регуляції):

- а) широкі соціальні (патріотичні);
- б) колективістські;
- в) діяльнісні;
- г) заохочувальні.

3. За видом діяльності:

- а) суспільно-політичні;
- б) професійні;
- в) навчально-пізнавальні.

4. За часом прояву:

- а) постійно діючі;
- б) довгостроково діючі;
- в) короткочасно діючі.

5. За силою прояву: сильні; помірні; слабкі.

6. За рівнем стійкості: дуже стійкі; середньостійкі; малостійкі.

7. За проявом і поведінкою: реальні чи актуальні; потенційні.

Останнім часом змінилася тенденція до зближення біологічного та соціального трактування спонукань як щодо термінології, так і щодо розуміння внутрішніх механізмів. На думку К. В. Судакова, соціальні мотиви будуються на основі вроджених біологічних мотивацій шляхом спілкування індивідів із середовищем проживання, батьками й навколишніми живими істотами. Такі мотивації, як прагнення до творчості, визначеного роду професії, предметів мистецтва, літератури та побуту, на відміну від біологічних мотивацій, формуються в процесі суспільного виховання. Вони визначаються суспільними нормами моралі, права й відповідним законодавством, що властиві кожному суспільно-економічному ладу. А звідси й більш широке визначення: мотивації – емоційно забарвлені прагнення тварин і людей до задоволення провідних біологічних і соціальних потреб. Цю тенденцію варто визнати прогресивною, оскільки вона базується на концепції біосоціальної сутності людини й дає реальні можливості для природно-наукового підходу до корекції поведінки.

Спрямованість особистості, її структура і зміст

Під спрямованістю розуміють психологічну властивість особистості, що є системою взаємозв'язаних внутрішніх спонук

і життєвої мети людини. Спрямованість показує, чого прагне людина у своєму житті, яку мету ставить перед собою у своїй діяльності й що її до цього спонукає. Від спрямованості залежить, що і як робить людина, як вона ставиться до функціональних обов'язків, які має етичні та моральні цінності, яку користь приносить суспільству. Через спрямованість особистості виражається основний зміст людини як суспільної істоти.

Як складна психологічна властивість особистості, спрямованість має певну структуру. Найважливішим її елементом, основою всіх спонук є потреби. Під потребою розуміють вибіркиму залежність індивіда від факторів зовнішнього середовища, важливих для самозбереження та саморозвитку. Вони вимагають свого задоволення, викликають певні емоційні стани, бажання, прагнення, й тому спонукають людину проявляти активність, ставити мету та досягати її. Усю складну сукупність потреб людини можна класифікувати за декількома критеріями – за походженням, наочною спрямованістю, носіями тощо. За походженням потреби поділяють на природні, що передаються людині у спадок, і набуті, що виникають у процесі її становлення й розвитку, життя та діяльності. До природних належать біологічні, органічні, природні потреби (у їжі, воді, повітрі, статеві тощо.). Це потреби організму людини, задоволення яких є необхідною умовою її існування й продовження роду. На основі й у процесі задоволення природжених, нижчих потреб у людини виникають соціально обумовлені потреби в предметах побуту, заняттях, праці, спілкуванні тощо. Це набуті вищі потреби. За наочною спрямованістю (за змістом) потреби поділяють на матеріальні (потреби в їжі, одязі, житлі, предметах побуту) та духовні (потреби в знаннях, спілкуванні, діяльності). Провідними є духовні потреби, незадоволення яких веде до деградації духовності людини. Носієм потреб може бути окрема людина, соціальна група (колектив) або суспільство. Залежно від цього потреби бувають особистісні, групові (колективні) і суспільні (тобто потреби суспільства в цілому).

У діалектичній єдності матеріальних і духовних потреб, що визначають спрямованість особистості людини, головну роль грають духовні, перш за все потреба в трудовій і суспільній діяльності.

Потреби людей є об'єктивними. Щоб існувати, людина повинна їсти, пити, одягатися, мати житло, а щоб бути особистістю –

жити в колективі, працювати, опановувати знання тощо. Але потреби усвідомлюються, переживаються людьми по-різному, мають суб'єктивну форму. До свідомої постановки мети й діяльності щодо її досягнення людину спонукають усвідомлені потреби.

Якщо основою спонукань людини, джерелом її активності є потреби, то головним, від чого вони залежать, визначають інтереси, мету, прагнення, спрямованість особистості в цілому виступає світогляд. Світогляд – це сукупність знань, переконань і поглядів людини на природу й суспільство. Формуючись у процесі задоволення потреб, у першу чергу пізнавальних, світогляд стає провідним компонентом спрямованості особистості. Він визначає зміст, рівень, характер прояву та спосіб задоволення властивих людині потреб, її інтересів, ідеалів, прагнень, життєвої мети.

На основі потреб під вирішальною дією світогляду в людини формуються мотиви, тобто внутрішні спонуки, що визначають зміст мети, її особистісне значення й характер діяльності щодо її досягнення. Без знання мотивів неможливо правильно зрозуміти й спрямованість особистості людини. Досягнення тієї самої мети може мати різні мотиви, відповідно до значення цієї мети, та дії, спрямовані на її досягнення, будуть різними. Мотиви діяльності виконують спонукальну, регулятивну та сенсоутворюючу функції. Вони виступають як реальні регулятори діяльності людини. Регулятивна функція мотивів полягає в координації поведінки людей відповідно до вимог суспільства, норм моралі. Мотиви мають й особистісне значення для тієї діяльності, якою займається людина. Особистісні значення діяльності людини можуть не збігатися. Значення має об'єктивний характер, особистісний, психологічний. Особистісне значення виражає відношення мотиву до мети діяльності. Мотиви можуть виступати в найрізноманітніших формах, виявлятися в різних сферах діяльності людини. Тому їх можна класифікувати за багатьма ознаками. За складністю й рівнем усвідомлення мотиви поділяють на прості та складні. До простих мотивів належать потяги, бажання, які, крім того, характеризуються й рівнем усвідомлення відповідної потреби. Спочатку потреба виступає у вигляді потягу, при якому усвідомлюється тільки незадоволеність існуючим станом, але не усвідомлюються мета дії, шляхи та засоби її досягнення. По-

тяги можуть бути причиною тієї або іншої аморальної провини. Потяг переходить у бажання – уже достатньо усвідомлену потребу, яка ще не виступає як сильна спонука до дій. Людина в цьому випадку або не переконана в можливості задоволення своєї потреби, або необхідність в цьому не дуже велика. Більш активним мотивом, що спонукає до дій, є бажання, при якому цілком усвідомлюється потреба, можливість, шляхи та засоби її задоволення, а також наслідки передбачуваних дій. Складнішими формами мотивів є інтереси, схильності, ідеали й переконання, які за своїм змістом і роллю в діяльності людини виступають як провідні сенсоутворюючі мотиви.

Інтерес виражає позитивне свідомо-емоційне ставлення людини до об'єктів, подій або діяльності. Інтерес – це прояв спрямованості особистості, мотив, який діє через свою усвідомлену значущість й емоційну привабливість. Інтереси характеризуються змістом (на що вони направлені), широтою (обсягом) і стійкістю (тривалістю). Стійкий інтерес людини, як правило, переростає в такий мотив як схильність, тобто постійне прагнення займатися певною діяльністю. Схильність допускає також наявність здібностей, що дозволяють успішно опановувати цю діяльність й удосконалюватися в ній.

Більш дієвим мотивом є ідеал як вища мета, основний напрям особистісних спрямувань людини. Ідеалом можуть бути: піднесена, благородна ідея (чесного служіння Батьківщині), високі етичні якості, бо конкретна людина – носій цих якостей. Наявність стійких ідеалів свідчить про високий рівень розвитку особистості, про виражену спрямованість.

Найбільшу спонукальну силу мають переконання. Вони є стійким "сплавом" пізнавальних, емоційних і вольових елементів. Це знання й погляди, які ґрунтуються на вольових спрямуваннях людини.

За суспільною й особистісною значущістю мети мотиви поділяються на широкі соціальні, що відображають інтереси всього суспільства; колективістські (групові), що визначаються інтересами конкретного колективу, характером взаємостосунків у ньому (відчуття товариськості, захист честі колективу, підтримка його традицій) та мотиви особистісні, які можуть збігатися з

інтересами суспільства, колективу, а можуть суперечити їм, носити індивідуалістський, егоїстичний характер (кар'єризм, заздрість, помста, жадібність, користолюбство тощо).

Потребнісно-мотиваційна сфера є ніби фундаментом спрямованості особистості. На цьому фундаменті формується життєва мета людини. Психологічно мета – це ідеальний образ майбутнього результату діяльності. Мета показує, чого прагне людина у своєму житті та діяльності.

За часом здійснення мета може бути далекою або близькою, істотною для людини або випадковою, особистісною або суспільною. Слід розрізняти мету конкретної діяльності й життєву мету людини. Мета будь-якої окремої діяльності розкриває лише якийсь один бік спрямованості особистості, що виявляється в певній діяльності. Життєва мета виступає як загальний інтегратор усієї мети, пов'язаної з окремими видами діяльності. Реалізація кожної з них є разом із тим реалізацією (і в той же час розвитком) загальної життєвої мети.

З метою нерозривно пов'язані установки та перспективи людини. Установка є налаштованістю особистості на ту або іншу діяльність (дії) або на гальмування власної активності. У загальній психології розрізняють установки неусвідомлені та усвідомлені, тимчасові (ситуативні) і стійкі.

Неусвідомлена установка ("установка дізнатися") здійснюється на рівні першої сигнальної системи й не контролюється свідомістю. Це установка на здійснення окремого психічного акту. Вона є своєрідною формою віддзеркалення, коли відбувається взаємозлиття й об'єднання потреби людини та ситуації, в якій вона задовольняється.

Під перспективою звичайно розуміють емоційно насичене уявлення бажаного, привабливого, життєво важливого майбутнього, що більш-менш відсунуто в часі і є спонукуючою діяльністю людини щодо досягнення мети. Отже, основними структурними елементами спрямованості особистості є обумовлені світоглядом людини потреби, що знаходяться в складній ієрархічній залежності, мотиви та життєва мета. У сукупності вони функціонують як цілісна динамічна система, якісними характеристиками якої є рівень, широта, інтенсивність, стійкість і дієвість. Рівень спрямова-

ності особистості визначається її суспільною значущістю. У цьому виявляється етична позиція людини, її морально-політична позиція. Широта спрямованості – це обсяг інтересів, прагнень і мети, які людина ставить щодо своєї діяльності. Постійність переконань, інтересів, схильностей і прагнень за їх відносною гнучкості й рухливості визначає стійкість спрямованості особистості. Інтенсивність спрямованості визначається рівнем усвідомлення людиною мотивів і мети своєї діяльності. Вона може коливатися від непевних потягів, усвідомлених бажань й активних прагнень до повної переконаності. Дієвість спрямованості особистості пов'язана з активними бажаннями й прагненнями, із наполегливістю людини в досягненні поставленої мети.

Таким чином, спрямованість є системотворчою властивістю особистості, найважливішою психологічною передумовою ефективності діяльності людини.

1. Методика ціннісних орієнтацій особистості М. Рокіча

Методика М. Рокіча базується на прямому ранжуванні списку цінностей. М. Рокіч розрізняє цінності двох класів (цінності-цілі та цінності-засоби).

Список А (термінальні цінності):

1. Зовнішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів). активна життєдіяльність (повне та емоційно насичене життя).

2. Життєва мудрість (зрілість мислення та здоровий глузд, який досягається завдяки життєвому досвіду).

3. Здоров'я (фізичне та психічне).

4. Цікава робота.

5. Краса природи та мистецтва (переживання прекрасного в природі та мистецтві).

6. Любов (духовна та фізична близькість із коханою людиною).

7. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних негараздів).

8. Наявність хороших і вірних друзів.

9. Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі).

10. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток).

11. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і навичок).

12. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення).

13. Розваги (приємний, безвідповідальний час проведення, відсутність зобов'язань).

14. Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).

15. Щасливе сімейне життя.

16. Щастя інших (благополуччя, розвиток та вдосконалення інших людей, людства в цілому).

17. Творчість (можливість творчої діяльності).

18. Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності)

1. Охайність (чистоплотність), уміння утримувати в порядку речі та порядок у справах.

2. Вихованість (хороші манери).

3. Високі запити (високі вимоги до життя).

4. Життєрадісність (почуття гумору).

5. Виконуваність (дисциплінованість).

6. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).

7. Непримиренність до недоліків у собі та в інших.

8. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).

9. Відповідальність (почуття боргу, уміння тримати слово).

10. Рационалізм (уміння логічно та розсудливо мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення).

11. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).

12. Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.

13. Тверда воля (уміння настояти на своєму, не відступати перед негараздами).

14. Терплячість (до поглядів і думок інших, уміння пробачати інших, їх помилки).

15. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужий погляд, поважати смаки, звичаї та звички інших).

16. Чесність (правдивість, відвертість).

17. Ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі).

18. Чуйність (турбота).

Інтерпретація результатів:

Методика М. Рокіча базується на прямому ранжуванні списку цінностей. М. Рокіч розрізняє цінності двох класів (цінності-цілі та цінності-засоби):

Термінальні – упевненість у тому, що певна кінцева мета індивідуального існування коштує того, щоб до неї прагнути.

Інструментальні – упевненість у тому, що якийсь спосіб діяльності чи якості особистості є домінуючими в будь-якій ситуації.

Цей поділ збігається із традиційним поділом на цінності-цілі та цінності-засоби.

Респонденту пред'являється два списки цінностей (по 18 в кожному) на аркуші паперу чи на картках. У списках досліджуваний присвоює кожній із цінностей ранговий номер, а картки розкладаються у порядку значущості. Спочатку пред'являється набір термінальних, а згодом набір інструментальних цінностей.

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на групування досліджуваним у змістові блоки. Так, наприклад, виділяються "конкретні" та "абстрактні" цінності професійної самореалізації та особистого життя. Інструментальні цінності можуть групуватись в етичні, ділові індивідуалістські та конформістські цінності, цінності самоспрямування та прийняття інших. Якщо не вдається виявити ні однієї закономірності, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

Дослідження краще проводити індивідуально, але можливе групове тестування.

2. Опитувальник спрямованості особистості В. Смекала та М. Кучери в адаптації О. Єлісеєва

Інструкція: На кожний пункт опитувальника пропонується три можливі відповіді (а, b, с). Із відповідей виберіть ту, яка більше всього відповідає Вашому уявленню, найбільш цінна або якнайбільше відповідає правді. У графі "Більше всього" бланка відповідей напроти номера твердження обведіть ту букву, яка

відповідає Вашій відповіді. Потім виберіть якнайменш цінну відповідь і в графі "Менше всього" обведіть відповідну букву.

1. Найбільше в житті приносить задоволення: а) оцінка роботи; б) усвідомлення того, що робота виконана добре; с) усвідомлення того, що знаходишся серед друзів.

2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути: а) тренером; б) відомим гравцем; с) обраним капітаном команди.

3. Кращими викладачами є ті, які: а) мають індивідуальний підхід; б) зосереджені на предметі й ініціюють інтерес до нього; с) створюють доброзичливу атмосферу в аудиторії.

4. Ті, хто навчаються, негативно оцінюють викладачів, які: а) не приховують, що деякі люди їм не симпатичні; б) підтримують атмосферу змагання; с) створюють уявлення про предмет, що викладається, як нецікавий.

5. Я радий, коли мої друзі: а) допомагають іншим при всякій нагоді; б) завжди вірні та надійні; с) інтелігентні, мають широкі інтереси.

6. Кращими друзями вважають тих: а) з якими складаються добрі відносини; б) які можуть зробити більше, ніж інші; с) на яких завжди можна покластися.

7. Я хотів би бути таким, як ті: а) хто добився життєвого успіху; б) хто може бути цікавою людиною; с) є дружелюбним і доброзичливим.

8. Якби міг вибирати, я хотів би бути: а) науковцем; б) начальником відділу; с) досвідченим пілотом.

9. Коли я був дитиною я любив: а) ігри з друзями; б) устигати у всіх своїх справах; с) коли мене хвалили.

10. Якнайбільше мені не подобається, коли я: а) зустрічаю перешкоди у своїх справах; б) коли погіршуються дружні відносини; с) коли мене критикують.

11. Основна задача школи повинна полягати у: а) підготовці навчання за фахом; б) розвитку індивідуальних здібностей і самостійності; с) вихованні якостей, завдяки яким ті, що навчаються, могли б співіснувати з людьми.

12. Мені не подобаються колективи, в яких: а) недемократична система; б) людина втрачає індивідуальність; с) неможливий прояв власної ініціативи.

13. Якби у мене було більше вільного часу, я б використовував його: а) для спілкування з друзями; б) для улюблених справ і самоосвіти; с) для безтурботного відпочинку.

14. Мені здається, що я здатний на максимальну віддачу, коли: а) працюю з цікавими людьми; б) у мене цікава робота; с) мої зусилля достатньо винагороджуються.

15. Я люблю, коли: а) інші цінують мене; б) отримую задоволення від роботи; с) приємно проводжу час із друзями.

16. Якби про мене написали в газеті, мені хотілося б, щоб: а) відзначили мої успіхи в справах; б) похвалили б за мою роботу; с) повідомили, що мене часто обирають у ради колективів, депутатом, лідером команди.

17. Краще навчатися, коли викладач: а) має індивідуальний підхід до мене; б) стимулює мене на більш інтенсивну працю; с) викликає дискусію з питань, що вивчаються (для всіх).

18. Немає нічого гіршого, ніж: а) образа особистої гідності; б) поразка при виконанні важливого завдання; с) втрата друзів.

19. Якнайбільше я ціную: а) особистий успіх; б) загальну спільну роботу; с) фактичні результати.

20. Дуже мало людей, які: а) дійсно радіють виконаній роботі; б) із задоволенням працюють спільно; с) виконують роботу по-справжньому добре.

21. Я не переносю: а) сварки й суперечки; б) неприйняття всього нового; с) людей, що ставлять себе вище інших.

22. Мені хотілося б: а) щоб оточуючі вважали мене своїм другом; б) допомагати іншим у загальній справі; с) викликати захоплення інших.

23. Я люблю керівництво, яке: а) вимогливе; б) користується авторитетом; с) доступне.

24. Бажано, щоб на роботі: а) рішення приймалися спільно; б) була можливість самостійно вирішувати проблеми; с) начальники визнавали мої кращі риси.

25. Хотілося б прочитати книгу: а) про мистецтво співіснування з іншими людьми; б) про життя чудової, відомої людини; с) із серії "Зроби сам".

26. Якби у мене були розвинуті музичні здібності, то мені б хотілося бути: а) диригентом; б) солістом; с) композитором.

27. Вільний час із найбільшим задоволенням я проводжу:
а) захоплюючись детективними фільмами; б) у розвагах із друзями; с) займаючись своїм хобі.

28. При однаковому фінансовому успіху мені б дуже хотілося:
а) підготувати цікавий конкурс; б) виграти конкурс; с) організувати конкурс і керувати ним.

29. Для мене найважливіше знати: а) що я хочу зробити; б) як досягти мети; с) як привернути інших до досягнення моєї мети.

30. Людина повинна поводитися так, щоб: а) інші були задоволені; б) виконати, перш за все, свою задачу; с) не потрібно було б дорікати їй за роботу.

Порядок обробки результатів

Опитувальник включає три шкали, які визначають відповідну спрямованість суб'єкта на себе, на людей або на завдання.

За кожен збіг відповіді із ключем нараховується один бал. Кількість збігів вираховується окремо за графою "Більше за все" та "Менше за все". Потім із загальної суми збігів за графою "Більше за все" вираховується загальна сума збігів за графою "Менше за все" щодо кожної шкали окремо та додається 30 балів.

Спрямованість на завдання (SCZ):

А) 2, 8, 10, 11, 16, 20, 23, 28.

В) 1, 3, 6, 7, 9, 13, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 24, 29, 30.

С) 4, 5, 12, 19, 25, 26, 27.

Спрямованість на взаємодію (SCL):

А) 5, 6, 9, 12, 13, 14, 21, 22, 24, 25, 26, 30.

В) 4, 8, 10, 19, 20, 27.

С) 1, 2, 3, 7, 11, 15, 16, 17, 18, 23, 28, 29.

Спрямованість на себе (SCS):

А) 1, 3, 4, 7, 15, 17, 18, 19, 27, 29.

В) 2, 5, 11, 12, 16, 23, 25, 26, 28.

С) 6, 8, 9, 10, 13, 14, 20, 21, 22, 24, 30.

Аналіз одержаних результатів відбувається за профілем спрямованості особистості. Переважна спрямованість мотивації визначається питомою вагою результату від загальної суми балів за тестом.

Інтерпретація результатів за шкалами опитувальника:

Спрямованість на себе (SCS) – люди, які характеризуються як неприємні, агресивні, догматики, сенситивно-жіночні, інтровертовані, недовірливі, напружені, дратівливі, тривожні, із недостатнім самоконтролем, незрілі, лабільні, консервативні, невпевнені й гетеросексуальні.

Спрямованість на взаємодію (SCL) – такі люди хочуть симпатії та дружби, вони залежні від групи, не прагнуть досягти хороших результатів, відрізняються недостатньою автономністю, чекають уваги з боку інших, їх тепло, любов не мають агресивних тенденцій.

Спрямованість на завдання (SCZ) – такі люди самостійні та рішучі, вольові, наполегливі, холодні та нетовариські, тверезі й інтровертировані, радикальні, недогматичні, без потреби щодо гетеросексуальної й взагалі будь-якої допомоги, агресивні та такі, що змагаються, спокійні, розвинені, включаючи інтелект.

№ з/п	"Більше за все"			"Менше за все"			№ з/п	"Більше за все"			"Менше за все"		
1.	A	B	C	A	B	C	16.	A	B	C	A	B	C
2.	A	B	C	A	B	C	17.	A	B	C	A	B	C
3.	A	B	C	A	B	C	18.	A	B	C	A	B	C
4.	A	B	C	A	B	C	19.	A	B	C	A	B	C
5.	A	B	C	A	B	C	20.	A	B	C	A	B	C
6.	A	B	C	A	B	C	21.	A	B	C	A	B	C
7.	A	B	C	A	B	C	22.	A	B	C	A	B	C
8.	A	B	C	A	B	C	23.	A	B	C	A	B	C
9.	A	B	C	A	B	C	24.	A	B	C	A	B	C
10.	A	B	C	A	B	C	25.	A	B	C	A	B	C
11.	A	B	C	A	B	C	26.	A	B	C	A	B	C
12.	A	B	C	A	B	C	27.	A	B	C	A	B	C
13.	A	B	C	A	B	C	28.	A	B	C	A	B	C
14.	A	B	C	A	B	C	29.	A	B	C	A	B	C
15.	A	B	C	A	B	C	30.	A	B	C	A	B	C

SCS

SCL

SCZ

Контрольні питання

1. Що таке мотивація особистості військовослужбовця?
2. Що входить до структури мотивації особистості військовослужбовця?
3. Які основні змістові складові спрямованості особистості військовослужбовця?
4. Які основні характеристики спрямованості особистості військовослужбовця?
5. Які психологічні та педагогічні умови формування та розвитку військово-професійної спрямованості військовослужбовця?
6. Чому офіцеру-психологу необхідно вивчати складові спрямованості особистості підлеглих та їх прояви?

Список літератури

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / АН СССР, Ин-т психологии / Б. Г. Ананьев. – М.: Наука, 1977.
2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности / В. Г. Асеев. – М., 1976.
3. Баканов Е. Н. О природе побуждения / Е. Н. Баканов, В. А. Иванников // Вопросы психологии. – 1983. – № 4.
4. Балашова С. П. Основи психології та педагогіки / С. П. Балашова, В. Л. Кирик, С. Г. Лисюк. – К.: ВПЦ "Київський університет", 2005.
5. Гиппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию : курс лекций / Ю. Б. Гиппенрейтер. – М.: ЧеРо, 1997.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000.
7. Корнилова Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску / Т. В. Корнилова. – М., 1997.
8. Кубицький С. О. Основи загальної та військової психології і педагогіки : навчальний посібник / С. О. Кубицький, Г. Р. Дубровинський, В. Г. Безбах. – К., 2010. – 400 с.
9. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник / В. В. Ягупов. – К., 2004.
10. Якобсон П. М. Психология чувств и мотивация / П. М. Якобсон. – М., 1998.

ТЕМА

4

Визначення темпераментальних властивостей особистості військовослужбовців

Мета роботи: узагальнити та систематизувати знання курсантів щодо можливостей застосування знань про темперамент особистості військовослужбовця у військовій діяльності, розвивати навички проведення дослідження з визначення типу темпераменту та окремих його складових.

Матеріальне забезпечення: тести, опитувальники.

Хід роботи:

1. Визначення темпераменту особистості військовослужбовця (формула темпераменту).
2. Визначення екстраверсії-інтроверсії, невротизму-емоційної стабільності як показників темпераменту особистості військовослужбовця за особистісним опитувальником Г. Айзенка в адаптації В. Русалова (форма А).
3. Визначення властивостей темпераменту особистості військовослужбовця за методиками досліджень властивостей темпераменту В.М. Русалова.
4. Скласти характеристику типу темпераменту військовослужбовця за отриманими результатами дослідження.

Поведінка людини залежить не тільки від її спрямованості та характеру, але й від темпераменту (від лат. *temperamentum* – належне співвідношення частин, відповідність). Переживання – це психічна властивість особистості, зумовлена силою, урівноваженістю, рухливістю нервових процесів, яка впливає на динаміку протікання всіх психічних явищ, властивих особистості, тобто така психологічна властивість особистості, в якій виявляється динаміка протікання психічних

процесів і прояву інших властивостей. Розрізняють чотири основні види темпераменту: сангвінічний, флегматичний, холеричний, меланхолійний. Окрім даного, класичного розподілу людей за типами темпераменту, існують й інші класифікації.

В основі психічної діяльності людини, як відомо, лежать два процеси: збудження та гальмування. Збудження – це функціональна активність нервових клітин і центрів кори головного мозку, що забезпечує поживлення умовнорефлекторних зв'язків, на основі яких починають діяти механізми пам'яті, мислення тощо. Гальмування – це процес згасання коркових зв'язків, припинення активності нервових клітин і центрів, на основі якого відбувається забування, послаблення уваги тощо.

Основними властивостями процесів збудження та гальмування є сила, рівновага й рухливість нервових процесів. Сила нервових процесів служить показником працездатності нервових клітин і в цілому нервової системи. Під силою збудження розуміють здатність нервових клітин і центрів кори головного мозку до замикання зв'язків і їх активізації в найрізноманітніших умовах. Людина з сильним збудженням може довгий час напружено працювати, долати значні психічні та фізичні навантаження. У людини зі слабким збудженням коркові зв'язки в несприятливих умовах не активізуються. Для неї характерна знижена працездатність, швидка втомлюваність і повільне відновлення сил.

Рівновага нервових процесів – це співвідношення сили збудження й гальмування. Вони можуть бути врівноваженими або неуврівноваженими – один процес може бути сильнішим, ніж інший. Рухливість – це швидкість зміни одного процесу іншим, що забезпечує пристосування до несподіваних і різких змін обставин.

Різне поєднання сили, рівноваги й рухливості процесів збудження та гальмування характеризує специфічні типи вищої нервової діяльності, кожному з яких відповідають свої особливості протікання психічних процесів. Залежно від співвідношення процесів збудження й гальмування І. П. Павлов виділив чотири основні типи вищої нервової діяльності, яким відповідає чотири види темпераменту.

Особливості динаміки поведінки	Вид темпераменту	Тип вищої нервової діяльності	Особливості нервових процесів		
			за силою	за врівноваженістю	за рухливістю
активний	сангвінік	сильний	сильні	урівноважені	рухливі
експансивний	холерик	нестримний	сильні	нерівноважені	рухливі
спокійний	флегматик	інертний	сильні	урівноважені	малорухливі
пригнічений	меланхолік	слабкий	слабкі	-	-

Під час вивчення особливостей темпераменту слід мати на увазі, що тип вищої нервової діяльності не тотожний темпераменту. Перше поняття – фізіологічне, друге – психологічне. Тип вищої нервової діяльності, який успадковується людиною, складає фізіологічну основу темпераменту. У процесі життя, під впливом соціального середовища, цей тип зазнає зміни, перетворюючись у фенотип. Темперамент залежить не тільки від фізіологічного механізму, але й від духовного вигляду людини, її внутрішнього світу, спрямованості, характеру, звичок. Тому характеристика того або іншого виду темпераменту дається як через розкриття типу вищої нервової діяльності (сили, рівноваги та рухливості процесів збудження й гальмування), так і через опис психологічних особливостей.

Вид темпераменту – це певна сукупність психологічних властивостей, закономірно зв'язаних між собою й загальних у певної групи людей. Основними психологічними властивостями темпераменту є сенситивність, реактивність, активність, пластичність, ригідність, інтроверсія, емоційна збудливість.

Сенситивність (чутливість) визначається якнайменшою силою зовнішніх дій, що викликають психічну реакцію людини, а також швидкістю її протікання.

Реактивність – рівень мимовільності реакцій на зовнішні або внутрішні дії однакової сили. Активність – рівень енергійності

людини при її взаємодії із зовнішнім світом і подоланні перешкод на шляху до мети. Співвідношення реактивності й активності визначається тим, від чого більшою мірою залежить діяльність людини: від випадкових зовнішніх або внутрішніх обставин (від настрою, бажань, випадкових подій) чи від мети, намірів, прагнень, переконань.

Темп реакцій виявляється в швидкості протікання різних психічних реакцій і процесів: швидкості рухів, темпу мовлення, мислення, винахідливості, запам'ятовування. Пластичність – наскільки легко й гнучко пристосовується людина до зовнішніх дій. Ригідність – властивість, протилежна пластичності, що виявляється в тому, наскільки інертною та відсталою є поведінка людини, її звички, думки.

Екстраверсія – залежність реакції та діяльності людини від зовнішніх вражень, що виникають у даний момент; а інтроверсія – від образів, уявлень і думок, пов'язаних із минулим і майбутнім. Емоційна збудливість характеризується тим, наскільки слабка дія необхідна для виникнення емоційної реакції та з якою швидкістю вона виникає.

Екстраверт. Людина цього типу живе відповідно до зовнішньої необхідності. Її інтереси й увага концентруються на безпосередньому оточенні. Вона зосереджена на людях і речах і поводить згідно з вимогами суспільства. Екстраверт намагається відповідати безпосереднім сьогохвилинним запитам оточення й утримується від будь-яких новин, які не цілком зрозумілі і яким-небудь чином виходять за межі зовнішніх очікувань. Відношення несвідомого до усвідомлюваного компенсаторні. Суб'єкт, екстравертований на рівні свідомості, на несвідомому рівні інтровертований. Несвідомі тенденції можуть позбавляти їх компенсаторних якостей через переважні сили колективного несвідомого, і тоді з'являється відкритий конфлікт з усвідомлюваним. Суб'єкт або не знає, що він хоче, або він хоче дуже багато чого відразу й не здатний отримати задоволення. Вважається, що неусвідомлювана установка екстраверта часто граничить із жорстокістю та брутальністю.

Інтроверт. Цей тип, на відміну від екстраверта, відгороджується від зовнішнього світу й будує штучний суб'єктивний світ.

Він схильний зрівнювати "его" із цілісною особою. Проте зовнішні об'єкти несвідомо посилюються за допомогою компенсаторного механізму, й індивід робиться їх рабом. Інтроверта переобтяжують практичні труднощі. Ілюзія переваги, створена "его", руйнується. Він привчається боятися нових людей і речей, відгороджується від зіткнення із зовнішнім світом, який наділяє магічною силою.

На цій основі дається й психологічна характеристика різних видів темпераменту і їх проявів.

Сангвінік (від лат. sanguis – кров) відрізняється рухливістю, урівноваженістю й силою нервових процесів, високою психічною активністю, працездатністю. Сангвінік – гарячий, дуже продуктивний діяч, але лише тоді, коли в нього багато цікавої роботи, тобто наявне постійне збудження. Коли ж такої справи немає, він стає нудним, млявим. Знижена сенситивність. Висока реактивність і висока активність. Пластичність, екстравертованість. Підвищена емоційна збудливість. Прискорений темп реакцій. Зовні в реакціях і діях цей вид темпераменту виявляється в тому, що сангвінік, як правило, рухливий, активний, вразливий, швидко запам'ятовує навчальний матеріал, здебільшого життєрадісний. Негативною рисою в сангвініка може бути відсутність посидючості, наполегливості, схильність до переключення на інший вид діяльності, не довівши розпочату справу до кінця.

Холерик (від грец. chole – жовч) характеризується рухливістю, неуврівноваженістю, силою нервових процесів і виявляється в психічному плані в нестриманості, бурхливих емоційних реакціях, різких змінах настроїв, що яскраво відбивається в мові, жестах, міміці, поведінці. Знижена сенситивність. Висока реактивність і висока активність із переважанням реактивності. Ригідність. Екстравертованість. Підвищена емоційна збудливість. Прискорений темп реакції. Зовні ці особливості виявляються в тому, що холерик рішучий, швидко оцінює ситуацію й енергійно вирішує проблему, ініціативний, здатний внести "живинку" у справу тощо. Разом із тим холерик відрізняється неуврівноваженістю, насилу стримує себе, запальний, у діях і вчинках різкий, схилений до грубості, може бути нетерпимим, дратівливим, завжди всім незадоволеним.

Флегматик (від грец. phlegma – слиз) характеризується врівноваженістю, малою рухливістю, але відносно високою силою нервових процесів, що виявляється в сповільнених темпах психічних процесів, спокої, стійкості інтересів і прагнень. У флегматика знижена сенситивність, низька реактивність і висока активність. Ригідність. Інтровертованість. Знижена емоційна збудливість. Сповільнений темп реакції. У поведінці флегматик звичайно врівноважений і рідко виходить із цього стану. Працездатний, здатний до великої напруги, узявшись за справу, доводить її до кінця. І. П. Павлов говорив, що флегматики – трудівники життя, вони можуть однаково успішно виконувати й цікаву, і малоцікаву роботу. Негативні сторони флегматика: він повільний, малорухливий, що яскраво виявляється в мисленні та поведінці; вирішуючи задачу, довго її обдумує, може бути пасивним, байдужим до справ колективу.

Меланхолік (від грец. melas – чорний, chole – жовч) характеризується неуврівноваженістю, слабкістю, інертністю нервових процесів, що виявляється у високій реактивності психіки, схильності до переживань, інтроверсії, деякої замкнутості, хворобливим реагуванням на труднощі, невдачі, недостатньою ініціативністю і т.д. Меланхолійний темперамент є явно гальмівним типом нервової системи. Для меланхоліка, очевидно, кожне явище життя стає гальмуючим його агентом, оскільки він ні в що не вірить, ні на що не сподівається, у всьому бачить і чекає тільки поганого, небезпечного. Проте ряд якостей меланхоліка важливий для багатьох сфер діяльності: висока психічна реактивність дозволяє виконувати тонку роботу, що вимагає підвищеної уваги (наприклад, роботу радиста, спостерігача, гідроакустика і т.д.); висока емоційна чутливість, необхідна для емпатії, дозволяє сприймати якнайтонші емоційні співпереживання з оточуючими, особливо з "тонкими" особами і т.д. Підвищена сенситивність. Невисока реактивність й активність. Ригідність. Інтровертованість. Підвищена збудливість. Депресивний характер емоцій. Уповільнений темп реакцій. Меланхолік схилений до самозаглиблення, часто замкнутий, нетовариський, легко уразливий, недовірливий, рухи та жести не впевнені, характеризуються низькою працездатністю, особливо в несприятливих

умовах. До позитивних рис меланхоліка слід віднести високу чутливість, сприйнятливність до виховних дій, душевність, він може тонко розуміти людей, уміє вислухати, поспівчувати, підтримати та допомогти товаришу.

У чистому вигляді темпераменти не зустрічаються. Їх окремі риси, як правило, поєднуються. За переважними рисами відзначають той або інший тип темпераменту. Кожному з них властиві свої позитивні та негативні сторони. Тому не повинно бути упередженого ставлення до людей, що володіють певним видом темпераменту. Про людину судять не за темпераментом, а за наслідками її роботи. Людина будь-якого темпераменту може принести користь, успішно оволодіти професією, підвищити свою кваліфікацію, якщо її правильно навчати та виховувати. У такому випадку й темперамент зазнаватиме змін, оскільки він не є чимось назавжди даним, застиглим, нерухомим. Темперамент можна змінювати, тобто розвивати позитивні риси й усувати негативні. У людини певного темпераменту можуть бути розвинуті високі суспільні властивості й особистісні якості.

Особливості темпераментів доцільно враховувати під час відбору за спеціальностями й надання посад. Різні спеціальності пред'являють свої вимоги до ділових можливостей людини. І ефективність її діяльності багато в чому залежить від психологічних характеристик темпераменту.

Особливо наочно це видно на прикладі військової діяльності. Так водію бойових і транспортних машин потрібна швидка реакція, здатність до тривалої напруги, урівноваженість, обачність тощо. І до цієї діяльності найкраще придатний сангвінік. Служба спостерігача або діяльність снайпера для воїна з холеричним темпераментом буде просто нестерпною. Краще всього упоратися з обов'язками снайпера воїн із флегматичним темпераментом. Пілоту-винищувачу потрібна дуже точна реакція в короткі проміжки часу. Він має повністю мобілізуватися за лічені секунди, віддати максимум сил і виконати завдання. Цим вимогам якнайбільше відповідає холеричний темперамент. За допомогою спеціально проведеного дослідження роботи операторів станцій радіолокацій встановлено, що кращі результати показують воїни з сангвінічним темпераментом.

Особливості темпераменту слід враховувати також у навчальному процесі. Залежно від динамічних особливостей психіки курсант так чи інакше сприймає навчальний матеріал. Вразливість, кмітливість, активність у навчанні одних й інертність, повільність, мала продуктивність інших значною мірою залежать від темпераменту. А це, у свою чергу, впливає на результати навчання. Тому для глибокого оволодіння навчальним матеріалом заняття доцільно будувати так, щоб курсанти з холеричним темпераментом були зайняті активною навчальною роботою; флегматики встигали охоплювати весь матеріал; примусити сангвініків бути уважними до викладу; повернути думки й увагу курсантів із меланхолійними рисами до змісту заняття. Для цього курсантам із темпераментом холерика можна дати додаткову роботу з підготовки й проведення занять; флегматикам повторити деякі думки, положення висловлюваного матеріалу; сангвінікам – періодично задавати питання, щоб стимулювати увагу; військовослужбовцям із рисами меланхолійного темпераменту слід не тільки стимулювати, але й підтримувати їхній інтерес, упевненість у можливості успішно оволодіти навчальним матеріалом.

Особливості темпераменту необхідно враховувати й у роботі з особовим складом. Під час навчально-виховного процесу офіцер впливає на психіку військовослужбовця, а той певним чином реагує на цю дію. Результати виховання багато в чому залежать від цих реакцій. У душі вихованця залишаються сліди цих реакцій. Отже, офіцеру слід так впливати на військовослужбовця, щоб викликати в нього позитивну реакцію. Але характер реакції залежить не тільки від зовнішньої дії, але й від темпераменту вихованця.

У процесі виховної роботи в сангвініка потрібно періодично викликати почуття відповідальності за розпочату справу, перевіряти якість виконуваних завдань, тобто контроль повинен бути по суті, а не поверхневий. До військовослужбовця з холеричним темпераментом слід пред'являти високу, систематичну, справедливу вимогливість, без грубості, нестриманості, різкості; давати критичну оцінку негативним рисам і вказувати шляхи їх усунення, подолання. Флегматик вимагає систематичного контролю, іноді – підвищеної вимогливості; у нього необхідно виробляти швидкість реакцій, залучати до справ колективу, даючи

доручення й контролюючи їх виконання. Щодо меланхоліка особливо недопустима різкість, запальність, недомовки, невідзначеність, незаслужені докори, оскільки це особливо тонкий, найуразливіший темперамент; потрібна уважність, чуйність, педагогічний такт.

Знання особливостей темпераментів необхідне також у процесі керівництва людьми, бо особливості темпераментів людей істотно впливають на успіх їхніх дій, а також на їх характер. І якщо керівник, даючи завдання, враховуватиме особливості темпераментів, то він досягне більшого успіху, використовуючи можливості людей більш раціонально.

1. Тест-опитувальник Айзенка

Інструкція. Буде запропоновано декілька питань про особливості Вашої поведінки за різних умов і ситуацій. Це не випробування розуму або здібностей, тому немає відповідей хороших або поганих. Ми зацікавлені в правдивих відповідях. Зміст окремих питань не аналізується, важливий тільки підсумковий результат. На питання слід відповідати по черзі, не повертаючись до попередніх відповідей. Працюйте швидко, не витрачайте дуже багато часу на обдумування відповіді – найбільш цікава перша реакція. На питання можна відповісти "так" чи "ні". Вибрану Вами відповідь на кожне питання слід зазначити в бланку для відповідей хрестиком під вибраною позицією. Не пропускайте жодного питання.

Питання

1. Чи часто у Вас з'являється потяг до нових вражень, до того, щоб розважитися, пережити сильні відчуття?
2. Чи часто Ви відчуваєте потребу в друзях, які можуть Вас зрозуміти, підбадьорити, поспівчувати?
3. Чи вважаєте Ви себе безтурботною людиною?
4. Чи дуже важко Вам відмовитися від своїх намірів?
5. Ви обмірковуєте свої справи не поспішаючи і вважаєте, що краще почекати перед тим, як діяти?
6. Чи завжди Ви дотримуетесь своїх обіцянок, навіть якщо це Вам невигідно?

7. Чи часто у Вас спостерігаються спади та підйоми настрою?

8. Як правило, Ви дієте та говорите без тривалого обмірковування?

9. Чи бувають випадки, коли виникають почуття, що Ви нещасні, без вагомої на це причини?

10. Чи відповідає дійсності той факт, що насправді Ви б зробили все, що завгодно?

11. Чи ніковієте Ви, коли хочете познайомитися з людиною протилежної статі, якій Ви симпатизуєте?

12. Чи буває таке, що, розгнівавшись, Ви втрачаєте самоконтроль?

13. Чи часто Ви вдаєтеся до дії під впливом хвилинного настрою?

14. Чи часто Ви буваєте стурбовані тим, що зробили або сказали щось таке, чого не слід було робити?

15. Як правило, Ви віддаєте перевагу читанню книг перед зустрічами з людьми?

16. Чи легко Вас образити?

17. Чи любите Ви часто бути в компаніях?

18. Чи бувають у Вас такі думки, якими не хотілось би ділитися з іншими людьми?

19. Чи насправді Ви інколи такі енергійні, що все "горить" у руках, а іноді зовсім кволі?

20. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомств невеликою кількістю найбільш близьких друзів?

21. Чи багато часу Ви проводите в мріях?

22. Коли на Вас кричать, відповідаєте тим же?

23. Вас часто турбує почуття провини?

24. Чи всі Ваші звички добрі та бажані?

25. Чи здатні Ви дати волю своїм почуттям і щосили розважитися в компанії?

26. Чи можна сказати, що нерви у Вас часто бувають напружені до краю?

27. Чи вважають Вас жвавою та веселою людиною?

28. Після того як справу вже зроблено, чи часто Ви повертаєтеся до неї подумки, гадаючи, що могли б зробити її краще?

29. Чи правильно те, що Ви, перебуваючи серед людей, як правило, мовчазні та стримані?

30. Чи буває так, що Ви передаєте чутки?

31. Чи буває так, що Вам не спиться через те, що в голову лізуть всілякі думки?

32. Чи правда те, що Ви при потребі про щось дізнатися віддаєте перевагу книзі перед запитуванням в інших людей?

33. Чи буває у Вас сильне серцебиття?

34. Чи подобається Вам робота, яка вимагає напруженої уваги?

35. Чи бувають у Вас напади тремтіння?

36. Чи правильно те, що Ви завжди говорите про своїх знайомих тільки хороше, навіть тоді, коли впевнені, що вони не дізнаються про це?

37. Чи насправді Вам неприємно бувати в компанії, в якій постійно кепкують один з одного?

38. Чи правда, що Ви дратівливі?

39. Чи подобається Вам робота, яка потребує швидкої дії?

40. Чи справді Вам не дають спокою думки про ті неприємності та "жахи", які могли б трапитися, незважаючи на те, що все закінчилося благополучно?

41. Чи дійсно Ви непоспішні в рухах?

42. Чи Ви хоча б колись запізнювалися на побачення або на роботу?

43. Чи часто Вам сняться жахіття?

44. Чи правда, що Ви так любите поговорити, що не пропускаєте будь-якої нагоди поспілкуватися з незнайомою людиною?

45. Чи турбують Вас якісь болі?

46. Чи дуже б Ви засмутилися, коли б тривалий час не змогли бачитися зі своїми друзями?

47. Чи можете Ви назвати себе нервовою людиною?

48. Чи є серед Ваших знайомих такі, які Вам відверто не подобаються?

49. Чи могли б Ви сказати, що Ви впевнена в собі людина?

50. Чи легко Вас зачіпає критика Ваших недоліків або недоліків у роботі?

51. Ви вважаєте, що важко отримати задоволення від заходів, в яких бере участь багато людей?

52. Чи турбує відчуття, що Ви чимось гірші за інших?
 53. Ви б змогли легко внести пожвавлення в нудьгуючу компанію?
 54. Чи буває, що Ви говорите про речі, на яких не розумієтеся?
 55. Чи піклуєтеся Ви про здоров'я?
 56. Ви любите пожартувати з інших?
 57. Чи мучить Вас безсоння?

Ключі:

Обробка результатів

Відповіді, які збігаються, оцінюються в 1 бал.

1. Індекс відвертості:

"Так" (+): 6; 24; 36.

"Ні" (-): 12; 18; 30; 42; 48; 54.

2. Екстраверсія-інтроверсія:

"Так" (+): 1; 3; 8; 10; 13; 17; 22; 25; 27; 39; 44; 46; 49; 53; 56.

"Ні" (-): 5; 15; 20; 29; 32; 34; 37; 41; 51.

3. Невротизм:

"Так" (+): 2; 4; 7; 9; 11; 14; 16; 19; 21; 23; 26; 28; 31; 33; 35;
 38; 40; 43; 45; 47; 50; 52; 55; 57.

Інтерпретація результатів

Індекс відвертості

Починати інтерпретацію результатів необхідно з підрахунку балів за індексом відвертості. Результати доцільно аналізувати лише тоді, коли вони були достатньо правдивими. Величина індексу відвертості не повинна перевищувати **4 бали**. Якщо результат перевищує 4 бали, то це свідчить про те, що досліджуваний був недостатньо відвертим та правдивим.

Числовий показник	Інтерпретація
0–3	Відвертий
4–6	Ситуативний
7–9	Неправдивий *

*У даному випадку йдеться тільки про рівень відвертості під час відповідей на запитання тесту, а не особистісну характеристику.

Екстраверсія – інтроверсія

Під **екстраверсією** слід розуміти спрямованість особистості на зовнішні об'єкти (оточуючих людей та події). Для екстравер-

тів характерні: імпульсивність, гнучкість поведінки, комунікабельність, велика ініціативність (при невеликій наполегливості), недостатній самоконтроль, швидке пристосування до нового середовища, відкритість та зовнішній прояв почуттів. Екстраверт надає перевагу рухам та діям, має тенденцію до агресивності, схильний до ризикованих вчинків, оптимістичний.

Під **інтровертєю** розуміють спрямованість на внутрішній (суб'єктивний) світ. Для інтровертів характерна: заглибленість у себе, схильність до самоаналізу, стриманість та низька комунікабельність, важка адаптивність до реальності, соціальна пасивність (при достатньо великій наполегливості), серйозне ставлення до прийняття рішення. Частіше за все інтроверт спокійний та врівноважений, не агресивний, його дії обмірковані та раціональні, любить порядок у всьому, цінує загальноприйняті норми.

Числовий показник	Інтерпретація
0–2	Яскраво виражений інтроверт
3–6	Інтроверт
7–10	Потенційний інтроверт
11–14	Амбіверт
15–18	Потенційний екстраверт
19–22	Екстраверт
23–24	Яскраво виражений екстраверт

Невротизм (емоційна стабільність – емоційна нестійкість).

Невротизм описує деякі якості-стани, які характеризують емоційну стійкість людини. Це поняття, синонімічне до тривожності, яке проявляється як емоційна нестійкість та збудливість, напруженість, депресивні реакції. У людей із високим показником за шкалою невротизму в стресових ситуаціях може розвинути невроз.

На одному полюсі невротизму (високий рівень) **дискордант** – це особистості, яким притаманна неврівноваженість нервово-психічних процесів, лабільність вегетативної нервової системи. Вони легко збуджуються, для них властива мінливість настрою, чутливість, тривожність, нерішучість, повільність.

Інший полюс невротизму (низький рівень) – **конкордант**, для них характерна емоційна стабільність, збереження організованої поведінки, ситуативне цілеспрямовання у звичайних та стресо-

вих ситуаціях. Це емоційно стабільні особистості, які відрізняються врівноваженістю, спокоєм, рішучістю, виваженістю дій і вчинків, прекрасною адаптивністю.

Числовий показник	Інтерпретація
0–2	Яскраво виражений конкордант
3–6	Конкордант
7–10	Потенційний конкордант
11–14	Нормостенік
15–18	Потенційний дискордант
19–22	Дискордант
23–24	Яскраво виражений дискордант

Айзенк запропонував як базисні два параметри індивідуальності: екстраверсію – інтроверсію, невротизм – емоційну стабільність. Ця диференціальна концепція заснована на емпіричному виділенні двох типів невротичних розладів: істеричного неврозу, який властивий особам холеричного темпераменту (нестабільним екстравертам) і неврозу нав'язливих станів, що властивий особам меланхолійного темпераменту (нестабільним інтровертам). Відповідність типам темпераменту по Гіппократу (сангвінік, флегматик, холерик, меланхолік) задана самим Айзенком.

Айзенк пов'язує екстраверсію й інтроверсію із рівнем збудження та гальмування в центральній нервовій системі, розглядаючи цей чинник як результат балансів процесів збудження та гальмування, що є значною мірою природженим. У роботі "Біологічні основи індивідуальності" Айзенк запропонував нейрофізіологічну інтерпретацію своїх чинників: високий бал за шкалою "невротизм" відповідає зниженню порога активації лімбічної системи (специфічна активація – підвищена "емоційна нестабільність", реактивність у відповідь на події в організмі, у відповідь на коливання його потреб і станів), у той самий час високий бал за шкалою "інтроверсія" відповідає зниженню порога активації ретикулярної формації (неспецифічна активація – інтроверти відчують більш високу активацію у відповідь на екстероцептивні (зовнішні) подразники). Це відповідає тому уявленню про "рівні активації", який був зроблений радянськими психофізіологами, зокрема В.Д. Небілиціним.

Феноменологічно в поведінці екстраверти проявляють себе як "збудливі та рухливі", а "інтроверти" – як загальмовані й інертні.

За Айзенком, екстраверт товариський, любить вечірки, має багато друзів, не любить сам читати та вчитися. Він жадає збудження, ризикує, діє під впливом моменту, імпульсивний. Екстраверт любить каверзні жарти, не лізе в кишеню за словом, зазвичай любить зміни. Він безтурботний, добродушний, веселий, оптимістичний, любить сміятися, віддає перевагу руху й дії, має тенденцію до агресивності, запальний. Його емоції та відчуття суворо не контролюються, і на нього не завжди можна покластися.

На противагу екстраверту інтроверт спокійний, соромливий, інтроспективний. Він надає перевагу книзі, а не спілкуванню з людьми. Стриманий і віддалений від усіх, окрім близьких людей. Планує свої дії наперед. Не довіряє раптовим спонукам. Серйозно ставиться до ухвалення рішень, любить у всьому порядок. Контролює свої почуття, рідко агресивний, не виходить із себе. На інтроверта можна покластися. Він дещо песимістичний, високо цінує етичні норми. Невротизм або нестабільність – результат неврівноваженості процесів збудження та гальмування. Це свідчить про емоційно-психічну стійкість або нестійкість стабільності чи нестабільності й пов'язується з природженою лабільністю вегетативної нервової системи. Чинник невротизму є параметром, відповідно до якого всіх індивідів можна розташувати в ряд, на одному полюсі якого знаходиться тип особи, що характеризується надзвичайною стійкістю, зрілістю й прекрасною адаптованістю, а на іншому – надзвичайно знервований, нестійкий і погано адаптований тип. За допомогою інструкції на імітацію "ідеального Я" було показано, що шкала невротизму лінійно негативно пов'язана з соціальною бажаністю (бажаний полюс "стабільність"). У цьому недолік шкали, особливо при експертизі. Крім того, шкала невротизму не захищена від систематичної помилки внаслідок можливої позиційної тактики відповіді випробовуваного (усі питання – прямі). Ці недоліки властиві основному початковому варіанту опитувальника Айзенка.

2. Методика дослідження властивостей темпераменту (В. М. Русалова)

Інструкція. Вам запропоновано дати відповідь на 105 запитань. Запитання спрямовано на з'ясування Вашого звичного способу поведінки. Намагайтеся пригадати типові ситуації й дайте

першу-ліпшу відповідь, яка спаде Вам на думку. Відповідайте швидко та точно. Пам'ятайте: немає "хороших" чи "поганих" відповідей. Якщо Ви обрали відповідь "так", то поставте хрестик (чи галочку) у графі "так" на бланку для відповідей біля відповідного номера запитання. Якщо Ви обрали відповідь "ні", поставте хрестик (чи галочку) відповідно в графі "ні".

Тест-опитувальник

1. Чи рухлива Ви людина?
2. Чи завжди Ви можете відразу, без великих роздумів, включитися в розмову?
3. Чи надаєте Ви перевагу самотності порівняно з великою компанією?
4. Чи відчуваєте Ви постійну потребу в діяльності?
5. Ваша мова звичайно повільна та некваплива?
6. Чи вразлива Ви людина?
7. Чи часто Ви не можете заснути через те, що посперечались із друзями?
8. Ви завжди бажаєте займатися у вільний час чим-небудь?
9. Чи часто Ваша мова передує думці під час розмови з іншими людьми?
10. Чи дратує Вас швидка мова співрозмовника?
11. Чи почувалися б нещасною людиною, коли б на тривалий час Вас було позбавлено можливості спілкуватися з людьми?
12. Ви коли-небудь запізнювалися на побачення-чи на роботу?
12. Чи подобається Вам швидко бігати?
13. Чи дуже Ви хвилюєтеся через розлад у роботі?
14. Чи легко Вам виконувати роботу, яка вимагає тривалої уваги та великої зосередженості?
15. Чи важко Вам говорити дуже швидко?
16. Чи часто Ви відчуваєте занепокоєння, що виконали роботу не так, як треба?
17. Чи часто Ваші думки перескакують з однієї теми на іншу під час розмови?
18. Чи подобаються Вам ігри, які вимагають швидкості та спритності?

19. Чи легко Ви можете знайти інші варіанти вирішення відомого завдання?

20. Чи відчуєте почуття неспокою, якщо Вас неправильно зрозуміли під час розмови?

21. Чи охоче Ви виконуєте складну відповідальну роботу?

22. Чи буває, що Ви говорите про речі, на яких не розумієтеся?

23. Чи легко Ви сприймаєте швидку мову?

24. Чи легко Вам виконувати одночасно дуже багато справ?

25. Чи виникають у Вас конфлікти з друзями через те, що сказали їм щось не обміркувавши?

26. Чи надаєте Ви перевагу неважким справам, які не вимагають багато енергії?

27. Чи легко Ви засмучуєтеся, коли виявляєте незначні недоліки у своїй роботі?

28. Чи подобається Вам сидяча робота?

29. Чи легко Вам спілкуватися з різними людьми?

30. Ви завжди надаєте перевагу роздуму, зважуйте всі "за" і "проти" і тільки тоді висловлюєте свою думку?

31. Чи всі Ваші звички хороші та бажані?

32. Чи швидкий у Вас рух рук?

33. Ви завжди мовчите й не контактуєте, коли перебуваєте в товаристві малознайомих людей?

34. Чи легко Вам переключатися з одного варіанта вирішення завдання на інший?

35. Чи схильні Ви іноді перебільшувати у своїй уяві негативне ставлення близьких людей?

36. Ви говірка людина?

38. Вам звичайно легко виконувати справу, яка вимагає миттєвої реакції?

37. Ви звичайно говорите повільно, без запинки?

38. Чи хвилюють Вас побоювання, що не зможете виконати якусь роботу?

39. Чи легко Ви ображаєтеся, коли близькі люди вказують на Ваші особисті недоліки?

40. Чи відчуваєте Ви потяг до напруженої, відповідальної діяльності?

41. Чи вважаєте Ви свої рухи повільними?

42. Чи бувають у Вас думки, які б хотілося приховати від інших?

43. Чи можете Ви без тривалих роздумів задати делікатне запитання іншій людині?

44. Чи подобаються Вам швидкі рухи?

45. Чи легко Ви генеруєте нові ідеї?

46. Чи хвилюєтеся Ви перед відповідальною розмовою?

47. Чи можна сказати, що Ви швидко виконуєте доручену справу?

48. Чи подобається Вам братися за велику справу самостійно?

49. Чи багата у Вас міміка під час розмови?

50. Якщо Ви пообіцяли що-небудь зробити, то чи завжди виконуєте обіцяне незалежно від того зручно Вам це чи ні?

51. Чи ображаєтеся через те, що люди, які Вас оточують, поводяться з Вами значно гірше, ніж це могло б бути?

52. Ви звичайно віддасте перевагу виконанню тільки однієї операції?

53. Чи подобаються Вам ігри, які відбуваються у швидкому темпі?

54. Чи багато у Вашій мові тривалих пауз?

55. Чи легко Вам внести пожвавлення в компанію?

56. Чи відчуваєте Ви звичайно надлишок сил, бажаючи зайнятися якою-небудь важкою справою?

57. Вам звичайно важко переключати увагу з однієї справи на іншу?

58. Чи буває так, що у Вас на тривалий час псується настрій через те, що зірвано заплановану справу?

59. Чи часто Ви не можете заснути через те, що щось негаразд із роботою?

60. Чи подобається Вам бувати у великій компанії?

61. Чи хвилюєтеся Ви, коли з'ясовуєте стосунки з друзями?

62. Чи відчуваєте Ви потребу в роботі, яка вимагає повної віддачі?

63. Чи втрачаєте Ви іноді самовладання, чи обурюєтеся?

64. Чи здатні Ви вирішувати багато справ одночасно?

65. Чи почуваетесь Ви вільно у великій компанії?

66. Чи часто Ви словлюєте своє перше враження, не обміркувавши все як слід?

67. Чи непокоїть Вас почуття невпевненості при виконанні роботи?

68. Чи повільні Ваші рухи, коли майструєте що-небудь?
69. Чи легко Ви переключаєтеся з однієї роботи на іншу?
70. Чи швидко Ви читаєте вголос?
71. Чи розпускаєте Ви іноді плітки?
72. Ви мовчазні, коли перебуваєте в колі друзів?
73. Чи маєте Ви потребу в таких людях, які могли б підбадьорити, розрадити?
74. Чи охоче Ви виконуєте багато всіляких доручень одночасно?
75. Чи охоче Ви виконуєте роботу у швидкому темпі?
76. Чи у вільний час Ви звичайно відчуваєте потяг до спілкування з людьми?
77. Чи часто турбує Вас безсоння через невдачі на роботі?
78. Чи тремтять у Вас іноді руки під час сварки?
79. Чи довго Ви подумки готуєтеся перед тим, як висловитися?
80. Чи є серед знайомих люди, які Вам не подобаються?
81. Чи Ви звичайно надаєте перевагу легкій роботі?
82. Чи легко Ви ображаєтеся через дрібниці під час розмови?
83. Чи Ви звичайно першим у компанії вирішуєте почати розмову?
84. Чи відчуваєте Ви тягу до людей?
85. Чи потрібно Вам спочатку все обміркувати й лише потім говорити?
86. Чи часто Ви хвилюєтеся через свою роботу?
87. Чи завжди Ви платили б за перевезення багажу в транспорті, якби не побоювалися перевірки?
88. Чи тримаєтеся Ви на вечірках або в компанії відокремлено?
91. Чи схильні Ви перебільшувати у власній уяві невдачі, пов'язані з роботою?
89. Чи подобається Вам швидко говорити?
90. Чи легко Вам утриматися від висловлення ідеї, яка несподівано виникла?
91. Чи надаєте Ви перевагу повільній роботі?
92. Чи хвилюєтеся Ви через найменші негаразди в роботі?
93. Ви надаєте перевагу повільній, спокійній розмові?
94. Чи часто хвилюєтеся через помилки в роботі, які Ви зробили?
95. Чи здатні Ви виконувати тривалу роботу?
96. Чи можете Ви не довго думаючи звернутися з проханням до іншої людини?

97. Чи часто Вас непокоїть почуття невпевненості в собі?
98. Чи легко Ви беретеся за виконання нових завдань?
99. Чи Ви стомлюєтеся, коли доводиться довго говорити?
100. Чи надаєте Ви перевагу роботі без напруження?
101. Чи подобається Вам різноманітна робота, яка потребує переключення уваги?
102. Чи подобається Вам тривалий час бути на самоті?

Обробка результатів

Мета обробки результатів – обчислення ряду показників властивостей темпераменту: ергічності, соціальної ергічності, пластичності, соціальної пластичності, темпу, емоційності, соціальної емоційності й контролю з питань соціальної бажаності. Величини показників підраховуються за кількістю збігів із відповідями "так" чи "ні", які надано в ключі.

Ключ

Ергічність (Ер): відповіді "так" на запитання № 4, 6, 15, 22, 42, 50, 58, 64, 98; відповіді "ні" на запитання № 27, 83, 103.

Соціальна ергічність (СЕР): відповіді "так" на запитання № 11, 30, 57, 62, 67, 78, 86; відповіді "ні" на запитання № 3, 34, 74, 90, 105.

Пластичність (П): відповіді "так" на запитання № 20, 25, 35, 38, 47, 66, 71, 76, 101; відповіді "ні" на запитання № 54, 59.

Соціальна пластичність (СП): відповіді "так" на запитання № 2, 9, 18, 26, 45, 68, 85, 99; відповіді "ні" на запитання № 31, 81, 87, 93.

Темп (Т): відповіді "так" на запитання № 1, 13, 19, 33, 46, 49, 55, 77; відповіді "ні" на запитання № 29, 43, 70, 94.

Соціальний темп (СТ): відповіді "так" на запитання № 24, 37, 51, 72, 92; відповіді "ні" на запитання № 5, 10, 16, 56, 96, 102.

Емоційність (Ем): відповіді "так" на запитання № 14, 17, 28, 60, 61, 79, 88, 91, 95, 97.

Соціальна емоційність (СЕМ): відповіді "так" на запитання № 6, 7, 21, 36, 41, 48, 53, 63, 75, 80, 84, 100.

Контрольні запитання на соціальну бажаність (К): відповіді "так" на запитання № 32, 52, 89; відповіді "ні" на запитання № 12, 23, 44, 65, 73, 82.

Аналіз результатів

Відповіді на цей тест-опитувальник дають можливість характеризувати темперамент як систему формальних змін у поведінці, які відображають 4-блокову структуру функціональної системи людини:

- блок аферентного синтезу, якому відповідає ергічність;
- блок програмування, який характеризує пластичність;
- блок виконань, якому відповідає темп;
- блок зворотного зв'язку, якому відповідає емоційна чутливість.

У кожній шкалі темпераменту виділено дві підшкали: предметно орієнтована та суб'єктивно орієнтована (комунікативна). Вони відображають дві сфери взаємозв'язку людини та навколишнього середовища: предметний світ і суспільство, тобто діяльність і спілкування.

Показник Ер – предметна ергічність. Характеризує рівень потреби людини в освоєнні предметного світу, жагу діяльності, прагнення до розумової та фізичної праці, рівень залучення до трудової діяльності.

Показник СЕр – соціальна ергічність. Відображає рівень потреби в соціальних контактах, засвідчує спрямованість на засвоєння соціальних форм діяльності, прагнення бути лідером, вказує на компанійськість, на залучення до соціальної діяльності.

Показник П – пластичність. Характеризує легко чи важко переключатися з одного предмета на інший, швидкість переходу з одних способів мислення на інші в процесі взаємодії з предметним середовищем, прагнення до різноманітних форм предметної діяльності.

Показник СП – соціальна пластичність. Допомогає з'ясувати легко чи важко переключати увагу в процесі спілкування з однією людиною на іншу, схильність до різноманітних комунікативних програм і до готових форм соціальних контактів.

Показник Т – темп. Характеризує швидкісні особливості людини: швидкість виконання окремих операцій, моторно-рухових актів під час виконання предметної діяльності.

Показник СТ – соціальний темп. За його допомогою можна з'ясувати швидкісні характеристики мовнорухових актів у процесі спілкування.

Показник Ем – емоційність. Застосовується для з'ясування емоційної чутливості до розбіжностей між запланованим, жаданим та результатами реальної предметної дії, тобто чутливості до невдач у роботі.

Показник СЕм – соціальна емоційність. Питання, що відповідають соціальній емоційності, стосуються емоційної чутливості в комунікативній сфері: чутливості до невдач у спілкуванні, до оцінок оточуючих людей.

Показник контролю соціальної бажаності К – це показник щирості відповідей. Однакові відповіді характеризують рівень викривлення тими, хто відповідає, інформації про себе. Чим більший цей показник, тим менше щирості, чим він менший, тим більш достовірними є інші показники щодо темпераменту. Вважається, що опитуваний був щирим і чесним із собою, якщо К не перевищує 5.

Рівень кожної властивості обстежуваного темпераменту оцінюється окремо. При цьому, якщо той чи інший показник має величину в межах 0–3, то це говорить про низький рівень, якщо 4–8 – про середній, якщо 9–12 – про високий.

Хороше знання студентами властивостей особистого темпераменту допомагає їм краще прогнозувати поведінку, розраховувати терміни виконання взятих на себе завдань, розуміти причини ускладнень у стосунках із людьми, а бажаючи самовдосконалюватися матимуть змогу краще орієнтуватися в тому, на що у своїй поведінці в першу чергу слід звернути увагу.

Дослідження властивостей темпераменту може бути уточнюючим засобом, коли виникли сумніви в діагностиці типу темпераменту за допомогою інших методик. Якщо при цьому уточнюються дані дослідження завдання № 30, то цей тест-опитувальник бажано використовувати не раніше, ніж через тиждень після заповнення опитувальника Г. Айзенка.

Контрольні питання

1. Які три головні компоненти темпераменту (за В.Д. Небиліциним)?
2. Який взаємозв'язок між властивостями нервової системи та даними особистості військовослужбовця?

3. Чи змінюється з віком темперамент особистості, якщо тип вищої нервової діяльності вроджений?

4. Які основні властивості темпераменту необхідно досліджувати військовому психологу у військовослужбовців різних категорій?

5. Які фактори впливають на зміну певних властивостей темпераменту особистості військовослужбовця?

6. Доведіть значущість вивчення темпераментальних особливостей особистості для військово-професійної діяльності.

7. Де, коли і як використовують знання про темперамент військовослужбовця під час службової діяльності в ЗСУ?

Список літератури

1. Балашова С. П. Основи психології та педагогіки / С. П. Балашова, В. Л. Кирик, С. Г. Лисюк. – К.: ВПЦ "Київський університет", 2005.

2. Коваль Н. А. Методика исследования индивидуального духовного пространства / Н. А. Коваль, Е. В. Родиолова. – М.: Тамбов, 1997.

3. Крупнов А. И. Психологические проявления и структура темперамента / А. И. Крупнов. – М., 1992.

4. Кречмер Э. Теория темпераментов / Э. Кречмер // Психология индивидуальных различий. Хрестоматия. – М., 2000.

5. Очерки теории темперамента / под ред. В. С. Мерлина. – [2-е изд.]. – Пермь, 1973. – С. 148–261.

6. Павлов І. П. Повн. збір. творів / І. П. Павлов. – М.-Л., 1951. – Т.3, кн.2.

7. Русалов В. М. О природе темперамента и его места в структуре индивидуальных свойств человека / В. М. Русалов // Вопросы психологии – 1985.– № 1.

8. Стреляу Я. Роль темперамента в психическом развитии / Я. Стреляу. – М.: Прогресс, 1982.

9. Кубицький С.О. Основи загальної та військової психології і педагогіки : навч. посіб. / С. О Кубицький, Г. Р. Дубровинський, В. Г. Безбах. – К., 2010. – 400 с.

10. Ягунов В. В. Військова психологія : підручник / В. В. Ягунов. – К., 2004.

ТЕМА

5

Вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості військовослужбовця

Мета роботи: Оволодіння методикою діагностики індивідуально-психологічних особливостей особистості військовослужбовця.

Матеріальне забезпечення: тести, опитувальники.

Хід роботи:

1. Визначити взаємозалежність рис характеру та темпераменту особистості військовослужбовця, використовуючи методику визначення типу акцентуації рис характеру та темпераменту К. Леонгарда і Х. Шмішека.
2. Скласти характеристику військовослужбовця за отриманими результатами дослідження.

Характер та його типи

Характер – це психологічна властивість особистості, що визначає лінію поведінки, вчинки людини й виражається в її ставленні до дійсності, роботи, інших людей, до самого себе. У характері якнайповніше виражаються індивідуальні особливості людини. Оцінюється характер перш за все за властивою людині системою відносин. У ній віддзеркалюються: характер, духовний світ особи.

За ставленням до навколишнього світу, подій, що відбуваються, розрізняють характери принципів та безпринципні. Переконаність визначає принциповість поведінки людини, непохитність у боротьбі, упевненість у справедливості й важливості справи, якій вона віддає всі свої сили. У людини з безпринципним характером не склалися міцні переконання, її поведінка та вчинки визначаються особистою метою й мотивами. Саме безпринципний характер є однією з причин непередбачуваної поведінки людини.

За ставленням до роботи розрізняють характери діяльні (активні) і бездіяльні (пасивні). Людина з діяльним характером відрізняється працьовитістю, наполегливістю у своїй діяльності. Вона бере активну участь у суспільному житті, проявляє корисну ініціативу. Окремі особи не люблять працю, прагнуть відхилитися від труднощів, суспільної роботи, пасивні, байдужі. Їм властивий бездіяльний характер, і потрібна тривала, настирлива виховна робота, щоб змінити його, зробити активним, діяльним.

Щодо інших людей характер може бути товариським або замкнутим. Товариськість людині необхідна для об'єднання колективу, установлення правильних взаємостосунків із товаришами. Якщо ж в основі товариськості немає належної принциповості, то це може породжувати помилкове розуміння колективу, вести до панібратства, групівщини. Людині із замкнутим характером важко завоювати довіру, пошану, авторитет серед товаришів. Тому необхідно з'ясувати причину її замкнутості, щоб усунути цю рису та виробити позитивну товариськість. Замкнутість може бути наслідком боязкості або звички до самотності, іноді негативного ставлення до людей, недовіри до них. Як правило, замкнутість — це результат впливу якихось невдач й ускладнень в житті людини, неправильного виховання в сім'ї.

За ставленням до самого себе характер може бути колективістським або егоїстичним. Людина з колективістськими рисами вдачі над усе ставить інтереси колективу, суспільства, підпорядковує їм свої потреби, критично ставиться до своїх недоліків, готова прийти на допомогу товаришу. Егоїст схильний звеличувати власну персону, свої можливості й інтереси, перш за все шукає особисту вигоду. Щоб досягти корисливої мети, егоїст може обдурити товариша та колектив.

Характер можна оцінювати також за його силою. Сильний характер у тих людей, які завжди чинять згідно зі своїми переконаннями, послідовно поведуться в різних, у тому числі складних обставинах, проявляють наполегливість у досягненні поставленої мети. І навпаки, люди зі слабким характером відрізняються непослідовністю в поведінці, розбіжністю між словами та справами, боязню труднощів.

Вище наведені крайні (полярні) оцінки характеру, його межі, особливості. У реальному житті в характері людей спостеріга-

ється безліч відтінків, переходів між полярними особливостями, чим і пояснюються нескінченна різноманітність характерів, несхожість людей.

Під час оцінки характеру людини має значення виявлення його стійкості або нестійкості. У людини зі стійким характером тривалий час зберігаються відносини, переконання, якщо ж стосунки швидко міняються, то характер нестійкий.

Характер може бути цілним або суперечливим. Цільний характер має людина, у якої окремі думки, відчуття, погляди, відносини, вчинки узгоджуються між собою, відповідають її переконанням. Поведінку такої людини в будь-якій ситуації можна передбачати. І навпаки, людина з суперечливим характером відрізняється наявністю несумісних поглядів і переконань, мети та мотивів, прагнень, бажань і вчинків. В одних умовах вона може говорити та робити одне, в інших – інше. Поведінку такої людини важко передбачати, на неї не можна покластися.

Різні прояви характеру називають рисами. Так, наприклад, вольовими рисами є:

- рішучість,
- наполегливість,
- самовладання,
- самостійність,
- цілеспрямованість;

емоційними рисами:

- вразливість,
- експансивність,
- гарячість,
- інертність,
- байдужість;

інтелектуальними рисами:

- кмітливість,
- винахідливість,
- допитливість.

Характеру людини, поряд із суто індивідуальними рисами, властиві й загальні риси. Загальними рисами вдачі, в яких розкривається моральний склад людини, є: любов до Батьківщини, колективізм, вірність традиціям, чесність, правдивість, доброзичливість й інші.

Розкриття суті характеру і його основних рис дозволяє зрозуміти місце цієї властивості в загальній структурі особистості. Характер є своєрідним виразом психічних пізнавальних процесів, волі, спрямованості, темпераменту й здібностей. Спрямованість особистості, її переконання, інтереси, потреби, мотиви діяльності визначають склад характеру, його цілісність або суперечність, стійкість тощо. Від характеру у свою чергу залежить, які мотиви діяльності стануть головними, провідними. Здібності визначають інтелектуальні риси вдачі. Темперамент є його динамічною стороною. У той же час характер дуже впливає на прояв темпераменту, на його зміну та вираження в діяльності. Головна відмінність між ними полягає в тому, що темперамент обумовлений переважно природженими біологічними властивостями нервової системи. Тоді як у становленні характеру визначальну роль відіграють соціальне середовище та виховання.

Існує тісний взаємозв'язок між характером і звичками людини, тобто автоматизовано виконуваними діями, що стали її потребою. Окремі дії та вчинки при їх неодноразовому повторенні стають звичками, роль яких у житті й діяльності людини дуже велика. Із звичок складається характер, у них він і виявляється.

Отже, характер не є вродженою властивістю особистості. Він формується й розвивається в процесі активної діяльності людини під впливом соціального середовища та виховання. Сформувати в людини позитивний характер – значить добитися того, щоб вона була переконаною, принциповою, активною, працелюбною, товариською, сумлінно ставилася до виконання своїх функціональних обов'язків, мала сильний, стійкий і цілісний характер.

Формування характеру починається з його вивчення. При цьому слід враховувати, що характер людини виявляється, перш за все, в її діяльності, мові й зовнішньому вигляді. У діяльності можна побачити її ставлення до дійсності, роботи, своїх товаришів, керівників, самого себе, можна визначити наявність позитивних і негативних рис вдачі, силу, стійкість і цілісність. У мові виявляється товариськість, духовна культура людини, уважність до співрозмовника або, навпаки, самовпевненість, нав'язливість, самозакоханість. Якщо людина бадьора, життєрадісна, привітна, має охайний вигляд, то це говорить про її внутрішню

зібраність, організованість, цілеспрямованість, вихованість, доброзичливе ставлення до інших людей. Неохайність, розбещеність, непривітність характеризують людину з негативного боку.

І.П. Павлов у своїх дослідженнях виявив, що *фізіологічною основою характеру є сума стійких тимчасових нервових зв'язків*, які утворилися в корі головного мозку в процесі набуття життєвого досвіду (динамічний стереотип), і тип вищої нервової діяльності людини. Впливаючи на динамічний стереотип, можна змінити характер людини, тобто немає характеру, який неможливо було б змінити й переінакшити. Нарікання слабохарактерних на те, що "у мене такий характер, і я з собою нічого не можу вдіяти", із психологічного погляду цілком недоречне. Змінюючи обставини, життєдіяльність воїна, звички, можна впливати на формування його характеру.

Тип вищої нервової діяльності впливає на характер двоюко: по-перше, він може допомогти або ускладнити виховання певних властивостей характеру (наприклад, у воїна зі слабким типом нервової системи складніше виховувати впевненість у собі, ніж у воїна сильного й врівноваженого типу); по-друге, коли внаслідок соціальних умов склалися певні стосунки, то від типу нервової системи залежатимуть ті дії, за допомогою яких він буде підтримувати ці стосунки (наприклад, працелюбність проявляється різними способами у флегматика й холерика, бо темперамент при цьому є динамічною стороною характеру воїна).

Психічні якості особистості, які дають змогу з певною ймовірністю передбачати поведінку воїна в певних умовах, називаються рисами характеру. При цьому маємо на увазі, що рисами характеру називаємо лише ті чи інші особливості поведінки воїна, які систематично проявляються в різних видах його діяльності. Вони поділяються на позитивні (мужність, сумлінність, дисциплінованість, ініціативність тощо) і негативні (боягузтво, безпринципність, халатність тощо).

Існує кілька *типів характеру* (рис. 1). Проблема класифікації характерів завжди приваблювала людей. Наприклад, ще в IV ст. до н.е. Теофраст, який увів термін "характер", описав у трактаті "Етичні характери" 31 його вид. В основу класифікації він поклав риси моральності. У словнику російської мови наведено

більш як 1500 термінів, які розкривають різні риси характеру. При цьому офіцерові, що вивчає риси характеру підлеглих, не можна обмежуватися лише окремими. Характер воїна не просто сукупність, випадковий набір особливостей або рис. Різні властивості характеру взаємопов'язані, взаємозалежні. Закономірні зв'язки та взаємозв'язки між різними рисами характеру визначають його структурність, яка має власну ієрархічність. Це означає, що серед рис характеру деякі основні, провідні, визначальні, інші – другорядні. Основні риси підкоряють собі другорядні.

Залежно від переважаючого впливу тих чи інших властивостей психіки на стосунки й діяльність воїна, можна виділити інтелектуальні, емоційні та вольові риси характеру.

Інтелектуальними властивостями характеру вважають такі критерії розуму: теоретичний чи практичний склад розуму має воїн, наділений тонкою спостережливістю чи ні, володіє гнучким розумом чи навпаки, або йому притаманні точність та інертність.



Рис. 5.1. Типи та групи рис характеру

Коли говорять про емоційні риси характеру, то мають на увазі показник збудження, пристрасне або розсудливе ставлення до явищ дійсності, що він любить і що ненавидить тощо.

Залежно від вольової активності *характери поділяють на сильні та слабкі*. Звичайно, воїни, які мають сильний характер, рішучі, цілеспрямовані, сміливі, готові до ризику, витримані й самовладні. Їм властива відповідальність за власні дії; коли вони керують, то покладають на себе відповідальність за стан справ у військовому колективі. Сильні особистості частіше трапляються серед сангвініків. Вольовими рисами воїна вважаються: наполегливість, упертість, схильність до навіювання тощо.

Психолог Б. М. Теплов риси характеру класифікував за такими позиціями: загальні – ініціативність, розсудливість, легковажність; особливості ставлення до самого себе – скромність, зарозумілість; ставлення до інших людей – товариськість, доброта, чуйність, замкнутість тощо; ставлення до праці – працьовитість, лідерство.

Системи взаємопов'язаних психічних якостей називаються симптомокомплексами. Взаємопов'язані одна з одною такі властивості характеру, що зумовлені однаковим ставленням особистості до певної дійсності.

Існують чотири групи рис характеру, які створюють симптомокомплекси:

1) риси, що характеризують ставлення воїна до інших воїнів, до військового колективу, до суспільства: товариськість, чуйність, повага до інших воїнів, колективізм – і протилежні їм риси: замкнутість, байдужість, бездушність, презирство до товаришів по службі тощо;

2) риси, що засвідчують ставлення воїна до військової праці: працьовитість, схильність до творчості, сумлінність, відповідальність, ініціативність – і протилежні їм риси: лінощі, безвідповідальність, пасивність;

3) риси, що засвідчують ставлення воїна до самого себе: почуття власної гідності, самокритичність, скромність – і протилежна їм: зарозумілість, яка деколи переходить у нахабство, пишність, егоїзм, егоцентризм.

Особистість характеризується тим, як вона ставиться до власної особи. Психологи це називають "атрибуцією відповідальності". Одні люди вбачають причини успіхів або невдач у собі, своїх вчинках, інші ж – в обставинах, інших людях. Відоме твердження В. Гюго про те, що в людини три характери: той, який їй приписують, той, який вона сама собі приписує, той, який є насправді.

Л. Толстой порівнював людину з дробом, у якому чисельник те, що вона собою являє, а знаменник, що вона про себе думає. Зрозуміло: чим більший знаменник, тим менший дріб;

4) риси, які характеризують ставлення воїна до речей: охайність чи неохайність, добре або недбале ставлення до свого обмундирування, речей.

Структура характеру в цілому також визначається такими властивостями:

- рівень глибини (зв'язок рис характеру з стрижневими стосунками особистості);

- цілісність (це його внутрішня єдність, відсутність у характері протилежних рис, відповідність між направленістю й діяльністю);

- рівень прискіпливості (визначається мірою важливості мети та завдань, які особистість обирає й ставить перед собою);

- рівень стійкості характеру дає змогу дійти висновку про його визначеність;

- активність (проявляється як постійна потреба воїна бути в діяльному стані);

- сила характеру (визначається тим, як енергійно воїн досягає мети в послідовності дій і завзятості тощо).

Офіцер повинен мати чітке уявлення про те, що характер можна виховувати, формувати, змінювати. Характер людини змінюється протягом усього її життя в процесі спілкування й діяльності. Основними факторами формування характеру є: соціальне середовище, в якому воїн діє; діяльність; виховання; самовиховання. Тому завдання офіцера як вихователя полягає в тому, щоб усебічно підтримати прояви позитивних рис характеру підлеглих і не створити умов для розвитку в них негативних.

Характер – це життєвий почерк людини, це каркас особистості. Відоме східне прислів'я: "Посієш вчинок – пожнеш звичку, посієш звичку – пожнеш характер, посієш характер – пожнеш долю".

Основними психологічними умовами формування та розвитку характеру військовослужбовців є:

- вивчення підлеглих і на цій основі формування мотивів службової діяльності;

- цілеспрямована виховна робота з підлеглими;

- вибір серед товаришів по службі такої особи, яка для воїна стала б прикладом;

- психологічна насиченість бойової підготовки;
- залучення воїна до такої діяльності, де він зміг би розвинути свої риси характеру;
- керівництво самовихованням підлеглих;
- заохочення мужніх вчинків;
- статутна організація життєдіяльності воїнів тощо.

Характер воїна тісно пов'язаний з іншими психічними властивостями (наприклад, безпосередньо з темпераментом і спрямованістю), тому на нього можна також впливати через них.

1. Методика визначення типу акцентуації рис характеру та темпераменту К. Леонгарда і Х. Шмішека (ЛШ)

Інструкція. Вам запропоновані твердження щодо Вашого характеру. Якщо Ви згодні із твердженням, поставте знак "+" (так), якщо ні – знак "-". Над відповідями довго не думайте, правильних і неправильних відповідей немає.

1. У Вас часто веселий і безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи буває так, що у Вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, у бесіді і т.д.?
4. Зробивши щось, Ви сумніваєтесь, чи все зроблено правильно, до тих пір, поки ще раз не переконаєтесь у тому, що все зроблено правильно?
5. У дитинстві Ви були таким же відчайдушним і сміливим, як всі Ваші ровесники?
6. Чи часто у Вас змінюється настрій – від стану байдужості до відрази до життя?
7. Чи є Ви центром уваги в компанії?
8. Чи буває так, що Ви безпричинно перебуваєте в такому сварливому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Ви серйозна людина?
10. Чи здатні Ви палко захоплюватися чим-небудь?
11. Чи підприємливі Ви?
12. Ви швидко забуваєте, якщо Вас хтось образить?
13. Чи м'якосерді Ви?
14. Опускаючи лист у поштову скриньку, чи перевіряєте Ви, проводячи рукою по щілині скриньки, що лист повністю впав?

15. Чи прагнете Ви бути в числі кращих співробітників?
16. Чи бувало Вам страшно в дитинстві під час грози або при зустрічі з незнайомою собакою, може, таке почуття буває й тепер?
17. Чи прагнете Ви в усьому та всюди дотримуватися порядку?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи люблять Вас Ваші знайомі?
20. Чи часто у Вас буває почуття сильного внутрішнього неспокою, відчуття можливого лиха, халепи?
21. У Вас часто буває дещо пригнічений настрій?
22. Чи бували у Вас хоча б один раз істерика або нервові зриви?
23. Чи важко Вам всидіти на одному місці?
24. Якщо щодо Вас несправедливо вчинили, чи енергійно Ви відстоюєте свої інтереси?
25. Чи можете Ви зарізати курку, вівцю?
26. Чи дратує Вас, якщо вдома фіранки або скатертина висять нерівно, Ви відразу ж прагнете поправити їх?
27. У дитинстві Ви боялися залишатись один удома?
28. Часто у Вас безпричинно змінюється настрій?
29. Чи завжди Ви прагнете бути достатньо сильним фахівцем у своїй справі?
30. Чи швидко Ви починаєте злитися або гніватися?
31. Чи можете Ви бути зовсім веселим?
32. Буває так, що відчуття повного щастя буквально пронизує Вас?
33. Як Ви думаєте, вийшов би з Вас ведучий, конференсьє на концерті, виставі?
34. Ви, як правило, висловлюєте свою думку досить відверто та недвозначно?
35. Вам важко переносити вигляд крові? Чи не викликає це у Вас неприємного відчуття?
36. Чи любите Ви роботу, де необхідна висока персональна відповідальність?
37. Чи схильні Ви захищати тих, щодо яких вчинили, на Ваш погляд, несправедливо?
38. Вам важко, страшно опускатися в темний підвал?
39. Чи надаєте Ви перевагу роботі, де необхідно діяти швидко, але не потрібна висока якість?
40. Чи товариська Ви людина?

41. У школі Ви охоче декламували вірші?
42. Чи втікали Ви в дитинстві з дому?
43. Чи здається Вам життя важким?
44. Буває так, що після конфлікту або образи Ви були до того в поганому настрої, що займатися улюбленою справою здавалося просто нестерпно?
45. Можна сказати, що при невдачі Ви не втрачаєте почуття гумору?
46. Чи робите Ви першим кроки до примирення, якщо Вас хто-небудь образив?
47. Ви дуже любите тварин?
48. Чи повертаєтеся Ви, щоб переконатися, що залишили будинок або робоче місце в порядку?
49. Чи переслідують Вас неясні думки про те, що з Вами, Вашими близькими може трапитися щось страшне?
50. Вважаєте Ви, що Ваш настрій дуже мінливий?
51. Чи важко Вам доповідати, виступати перед аудиторією?
52. Ви можете вдарити кривдника, якщо він Вас образить?
53. У Вас велика потреба в спілкуванні з іншими людьми?
54. Ви належите до тих, хто при розчаруванні впадає в глибокий відчай?
55. Вам подобається робота, що вимагає енергійної організаторської діяльності?
56. Чи наполегливо Ви домагаєтеся наміченої мети, якщо на шляху до неї випадає переборювати масу перешкод?
57. Чи може трагічний фільм схвилювати Вас так, що на очах виступають сльози?
58. Чи часто Вам важко заснути через те, що проблеми минулого або майбутнього дня весь час перебувають у Вас у голові?
59. У школі Ви інколи підказували своїм товаришам або давали їм списувати?
60. Чи Ви дуже напружені, коли доводиться вночі пройти через кладовище?
61. Чи ретельно Ви стежите за тим, щоб кожна річ у Вашій квартирі була точно на одному й тому ж місці?
62. Чи буває так, що перед сном у Вас гарний настрій, а вранці Ви встаєте похмурим?
63. Чи легко Ви звикаєте до нових ситуацій?

64. Чи бувають у Вас головні болі?
65. Ви часто смієтеся?
66. Чи можете Ви бути привітним з тими, кого не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Ви рухлива людина?
68. Ви дуже реагуєте на несправедливість?
69. Ви настільки любите природу, що можете назвати себе її другом?
70. Ідучи з будинку або лягаючи спати, Ви перевіряєте, чи погашене скрізь світло й чи замкнені двері?
71. Ви дуже боязливі?
72. Чи зміниться Ваш настрій від прийому алкоголю?
73. Раніше Ви охоче брали участь у гуртках художньої самодіяльності, можливо, і зараз берете?
74. Ви розцінюєте життя швидше песимістично, ніж радісно?
75. Чи часто Вас тягне подорожувати?
76. Чи може Ваш настрій змінитись так різко, що стан радощів раптово змінюється похмурою пригніченістю?
77. Чи легко Вам вдається підняти настрій підлеглим?
78. Чи довго Ви переживаєте образу?
79. Чи переживаєте Ви тривалий час горе інших людей?
80. Можливо, будучи школярем, Ви переписували сторінки у Вашому зошиті, якщо на них допускали помарки?
81. Чи відноситеся Ви до людей швидше з недовірою й обережністю, ніж з довірою?
82. Чи часто Ви бачите страшні сни?
83. Чи буває, що Ви остерігаєтесь того, що можете кинутися під колеса поїзда?
84. У веселій компанії Ви зазвичай веселі?
85. Чи здатні Ви відволіктися від важкої проблеми, що вимагає обов'язкового вирішення?
86. Ви стаєте менш стриманим і відчуваєте себе більш вільно, якщо приймете алкоголь?
87. У розмові Ви скупі на слова?
88. Якщо б необхідно було грати на сцені, Ви змогли б так увійти в роль, що забули б про те, що це лише гра?

Ключ до методики

Підрахувавши бали за кожною шкалою опитувальника, для стандартизації результатів значення кожної шкали множаться на визначене число. Це вказано в "ключі" до методики. Акцентовані особи не є патологічними. Вони характеризуються проявом та виділенням яскравих рис характеру.

1. Гіпертимний x 3 (помножити значення шкали на 3):

(+) 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77;

(-) немає.

2. Застрягаючий, ригідний x 2:

(+) 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81;

(-) 12, 46, 59.

3. Емотивний, лабільний x 3:

(+) 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79;

(-) 25.

4. Педантичний x 2:

(+) 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83;

(-) 36.

5. Тривожний x 3:

(+) 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82;

(-) 5.

6. Циклотимний x 3:

(+) 6, 12, 18, 40, 50, 62, 72, 84;

(-) немає.

7. Демонстративний x 2:

(+) 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88;

(-) 51.

8. Неврівноважений, збудливий:

(+) 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86;

(-) немає.

9. Дистимічний x 3:

(+) 9, 21, 43, 75, 87;

(-) 31, 53, 65.

10. Екзальтований x 6:

(+) 10, 32, 54, 76;

(-) немає

Згідно з цією концепцією індивідуальні якості особистості можуть бути розділені на дві групи: головну й додаткову. Стрижень особистості складають головні риси й вони визначають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я.

Надмірна вираженість цих рис приводить до структурних психологічних змін, а в несприятливих соціальних умовах – до розладу структури особистості.

Акцентуацію якоїсь риси слід розглядати не як патологію, а як визначене відхилення від середньої норми, яскраво виражену своєрідність психічного складу. Осіб, у яких відмічається високий рівень вираженості рис характеру або темпераменту, називають акцентуйованими. Позитивного або негативного забарвлення акцентуйованості значною мірою надають зовнішні фактори, життєві обставини, умови і т.д. "В акцентуйованих особистостях, – вказує К. Леонгард, – потенційно закладені як можливості соціальних позитивних досягнень, так і соціальний негативний заряд. Деякі акцентуйовані особистості виявляються в негативному світлі тому, що життєві обставини не сприяли їм, але, можливо, під впливом інших обставин вони стали б надзвичайними людьми".

К. Леонгард виділяє десять головних типів акцентуацій, які переважно відповідають систематиці психопатій у пограничній психіатрії:

1. Гіпертимний тип. Особливістю цього типу є підвищений фон настрою в поєднанні з жагою діяльності, оптимізмом, завзятістю й високою активністю.

2. Застрагаючий тип. Для такого типу характерна надмірна стійкість афекту зі схильністю до формулювання паранормальних та надцінних ідей.

3. Емотивний тип. Характеризується чутливістю й глибокими реакціями в сфері тонких емоцій. Цих людей хвилюють не грубі почуття, а те, що звичайно пов'язують із душею, гуманністю, чуйністю. Ці люди вразливі; такий тип подібний до афективно-екзальтованого, але, на відміну від нього, емоції розвиваються й проявляються менш бурхливо, не так стрімко. Патологічні прояви – реактивна депресія.

4. Педантичний тип. Високі оцінки вказують на ригідність, інертність психічних процесів, тривале переживання травмуючих подій.

5. Тривожно-боязливий тип. Суттєвою особливістю вважається схильність до страхів, підвищена нерішучість і полохливість, настороженість.

6. Циклотимічний тип. Для таких людей характерна зміна гіпертимних та дистимних фаз.

7. Демонстративний тип. Високі оцінки за цією шкалою визначають підвищену здатність до витіснення, демонстративності поведінки, схильності до істерії.

8. Неврівноважений тип. Таким людям характерна підвищена імпульсивність, слабкий контроль над потягами й спонуканнями.

9. Дистимічний тип. Дистимічна особа в протилежність гіпертимній характеризується зниженим фоном настрою (у деяких випадках до субдепресії), песимізмом, фіксацією на негативних сторонах життя, загальмованістю.

10. Афективно-екзальтований тип. Особам цього типу характерний великий діапазон емоційних станів: легко виникає захоплення від радісних подій і повний відчай від сумних. Усі десять типів акцентуйованих особистостей К. Леонгард поділяє на дві групи за принципом акцентуації темпераменту або характеру.

До акцентуації рис характеру він відносить демонстративний, педантичний, застрягаючий, збуджений типи особистості. Інші типи акцентуації відносяться К. Леонгардом до акцентуацій темпераменту (гіпертимний, дистимічний, тривожно-боязливий, циклотимічний, афективно-екзальтований та емотивний).

Контрольні питання

1. Чим відрізняється характер від темпераменту?
2. Як характер залежить від типу вищої нервової діяльності військовослужбовця?
3. Які існують класифікації характеру особистості? Які риси характеру понад усе необхідно формувати й розвивати у військовослужбовців?
4. Які чинники впливають на формування характеру особистості військовослужбовця?
5. Які основні психологічні умови формування та розвитку характеру військовослужбовця?
6. Проблеми зміни характеру військовослужбовців?

7. Місце характеру в загальній структурі особистості.
8. Риси характеру та інші особистісні властивості людини.
9. Відносна незалежність характерологічних особливостей військовослужбовця від інших його особистісних властивостей.
10. Порівняльний аналіз різних типологій характеру.
11. Соціально-моральні типи характеру.
12. Назвіть аргументи за й проти існування типів темпераменту.

Список літератури

1. Адлер А. Понять природу человека / А. Адлер. – СПб., 1997.
2. Бодалев А. В. Психология личности / А. В. Бодалев. – М.: Из-во МГУ, 1988.
3. Грушко В. С. Акцентуації характеру : Хрестоматія / В. С. Грушко. – Тернопіль: Астон, 2008. – 352 с.
4. Еникеева Д. Плохой характер или невроз / Д. Еникеева. – М., 1997.
5. Левитов Н. Д. Психология характера / Н. Д. Левитов. – М., 1969.
6. Мерлин В. С. Структура личности. Характер, способности, самосознание : учебн. пособ. к спецкурсу / В. С. Мерлин. – Пермь, 1990.
7. Немов Р. С. Психология : учебник для студ. высш. пед. учебн. заведений: в 3 кн. / Р. С. Немов. – Кн. I. Общие основы психологии. – М., 2005. – 687с.
8. Норакидзе В. Г. Методы исследования характера / В. Г. Норакидзе. – Тбилиси, 1989.
9. Психология и психоанализ характера : хрестоматия / [сост. Д. Я. Райгородский]. – М., 1997.
10. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. – М., 1989. – Т.2. Темперамент и характер. – С. 211–235.
11. Собчик Л. Н. Характер и судьба / Л. Н. Собчик. – М., 1997.
12. Страхов И. В. Психология характера / И. В. Страхов. – Саратов, 1970.
13. Ягунов В. В. Військова психологія : підручник / В. В. Ягунов. – К., 2004.

ТЕМА

6

Вивчення психічних станів військовослужбовців в умовах військової служби

Мета роботи: Поглибити знання з вивчення психічних станів військовослужбовців в умовах військової служби, визначити прояви психічних станів особистості військовослужбовця.

Хід роботи:

1. Визначити реактивну та особистісну тривожність військовослужбовця за допомогою опитувальника "Шкала реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності" Ч. Спілбергера в адаптації Ю. Ханіна.

2. Дати оцінку суб'єктивного стану особистості військовослужбовця, використовуючи методику дослідження суб'єктивного стану "САН".

3. Розробити практичні рекомендації щодо забезпечення оптимального рівня тривожності військовослужбовців.

Емоційно-вольові процеси та стани. Їх зміст і характеристика

Діяльність людини, її поведінка завжди викликають позитивне або негативне ставлення до неї. Ставлення до дійсності відображується в мозку й переживається як задоволення або незадоволення, радість, сум, гнів, сором тощо. Такі переживання називають емоціями, почуттями.

Емоції та почуття здійснюють сигнальну та регулятивну функції, вони сприяють людині або спонукають її до знань, праці, вчинків.

Емоція – це загальна активна форма переживання організмом своєї життєдіяльності. Розрізняють прості та складні емоції. Задоволення від їжі, переживання бадьорості, втоми, болю – це прості емоції. Вони властиві і людям, і тваринам. Прості емоції в людському житті трансформувалися в складні емоції та почуття.

Почуття – це специфічні людські, узагальнені переживання ставлення до людських потреб, задоволення або незадоволення яких викликає позитивні або негативні емоції – радість, любов, гордість або сум, гнів, сором тощо.

Емоції та почуття характеризуються певною якістю та полярністю, активністю та інтенсивністю.

Наприклад, полярність виявляється в тому, що кожна емоція, кожне почуття за різних обставин можуть виявлятися протилежно: "радість – горе", "любов – ненависть", "симпатія – антипатія", "задоволення – незадоволення". Полярні переживання мають явно виражений позитивний або негативний відтінок. Умови життя та діяльності викликають почуття різного рівня активності. Розрізняють стенічні емоції та почуття – ті, що посилюють активність, спонукають до діяльності, та астенічні – ті, що пригнічують людину, зменшують її активність, демобілізують.

Природа емоцій і почуттів органічно пов'язана з потребами. Потреба, як нужда в чомусь, завжди супроводжується позитивними або негативними переживаннями в різних їх варіаціях. Характер переживань зумовлюється ставленням особистості до потреб, обставин, які сприяють або не сприяють їх задоволенню.

Форми переживання емоцій та почуттів, емоційні стани та форми їх виявлення детермінуються переважно соціальними чинниками, але не можна ігнорувати у з'ясуванні їхньої природи й деяких природжених особливостей людини. Багатство емоційних станів виявляється в настроях, афекціях, стресах, фрустраціях, пристрастях.

Настрій – це загальний емоційний стан, який своєрідно забарвлює на певний час діяльність людини, характеризує її життєвий тонус. Розрізняють настрої позитивні, які виявляються в бадьорості; і негативні, які пригнічують, викликають пасивність. Настрій – це такий загальний емоційний стан, який виразно не спрямований на щось конкретне. Причини настроїв найрізноманітніші: непередбаченість до діяльності, страх перед очікуваною невдачею, хворобливі стани, приємні звістки тощо. Особливе місце серед причин, що викликають настрої, посідає марновірство. Віра в прикмети, особливо негативні, викликає пасивність, страх, розладжує психічну діяльність особистості. Піддаєльність настроям має індивідуальний характер.

Стрес дещо нагадує афект. Він, як й афект, виникає за напружених умов життя та діяльності, у небезпечних ситуаціях, що виявляються несподівано й потребують негайних заходів. У стресовому стані поведінка значною мірою дезорганізується, спостерігаються безладні рухи, порушення мовлення, помилки при переключенні уваги, у сприйманні, пам'яті та мисленні, виявляються неадекватні емоції.

Фрустрація – це своєрідний емоційний стан, характерною ознакою якого є дезорганізація свідомості та діяльності при безнадійності, втраті перспектив. Розрізняють такі види фрустрації, як агресивність, діяльність за інерцією, депресивні стани, характерними для яких є сум, невпевненість, безсилля, відчай.

Пристрасті – це сильні, стійкі, тривалі почуття, які захоплюють людину, володіють нею й виявляються в орієнтації всіх прагнень особистості в одному напрямку, у зосередженні їх на одній меті. Пристрасть – це сила людини, що енергійно прагне до своєї мети. Вона породжує неослабну енергію. Пристрасть виявляється в найрізноманітніших сферах людського життя та діяльності – у праці, навчанні, науці, спорті, мистецтві. Вона має вибірковий характер і виявляється не лише в емоційній, а й у пізнавальній і вольовій сферах.

Вищі почуття. В емоційній сфері людини особливе місце посідають вищі почуття. Вони є відображенням ставлення до явищ соціальної дійсності. За змістом вищі почуття поділяють на моральні, естетичні, праксичні та інтелектуальні. Рівень духовного розвитку людини оцінюють за тим, наскільки їй властиві ці почуття. У вищих почуттях яскраво виявляються їх інтелектуальні, емоційні та вольові компоненти. Моральні почуття – це почуття, в яких виявляється стійке ставлення людини до суспільних подій, до інших людей, до самої себе. Джерелом моральних почуттів є спільне життя людей, їх взаємини, боротьба за досягнення суспільних цілей.

Естетичні почуття – це відчуття краси в явищах природи, у праці, у гармонії барв, звуків, рухів і форм. Гармонійна злагодженість в об'єктах цілого та частин, ритм, консонанс, симетрія пов'язані з почуттям приємного, насолодою, яка глибоко переживається та облагороджує душу.

Праксічні почуття – це переживання людиною свого ставлення до діяльності. Людина відгукується на різні види діяльності – трудову, навчальну, спортивну. Це виявляється в захопленні, у задоволенні діяльністю, творчому підході, радості від успіхів або у незадоволенні, байдужому ставленні до діяльності.

Інтелектуальні почуття є емоційним відгуком на ставлення особистості до пізнавальної діяльності в широкому її розумінні. Ці почуття виявляються в допитливості, відчутті нового, здивуванні, упевненості або сумніві. Інтелектуальні почуття яскраво виявляються в пізнавальних інтересах, любові до знань, навчальних і наукових уподобаннях.

Пізнавальні почуття залежно від умов життя, навчання та виховання мають різний розвиток. Такими є цікавість, допитливість, цілеспрямований, стійкий інтерес до певної галузі знань, захоплення пізнавальною діяльністю. Механізмом пізнавальних почуттів є вроджений орієнтувальний рефлекс, але його зміст цілком залежить від навчання, виховання, навколишньої дійсності, умов життя.

Поняття волі. Воля – психічний процес свідомої та цілеспрямованої регуляції людиною своєї діяльності та поведінки для досягнення поставлених цілей.

У вольовій діяльності розрізняють дії довільні та мимовільні. Мимовільними діями називаються неусвідомлювані дії та рухи. Це насамперед безумовно-рефлекторні рухи, які викликають безумовні подразники й здійснюються підкорковими відділами центральної нервової системи. Вони пов'язані із захистом організму від ушкоджень або із задоволенням його органічних потреб. Мимовільні рухи можуть бути не тільки безумовно, а й умовно-рефлекторними. Мимовільні рухи не усвідомлюються, а отже не контролюються. Найчастіше це буває тоді, коли подразники діють раптово, несподівано.

Довільні дії – свідомі дії та рухи. Вони характеризуються цілеспрямованістю та відповідною організованістю. У процесі свідомого виконання завдання рухи контролюються, стають довільними.

Вольові дії людини визначаються свідомо поставленою метою. Діючи, людина ставить перед собою завдання, планує їх виконання, добирає засоби, за допомогою яких вони здійсню-

ються. Щоб успішно навчатися, учень повинен усвідомлювати мету навчання, свої шкільні завдання, уміти організовувати їх виконання, бути наполегливим.

Кожна вольова дія чимось мотивується. Мотив – це рушійна сила, яка спонукає людину до дії, до боротьби за досягнення поставленої мети. Мотивами дій є людські потреби, почуття, інтереси, усвідомлення необхідності діяти.

Вольові дії бувають прості та складні. Простою вольовою є така дія, яка не потребує особливого напруження сил і спеціальної організації дії. Вона характеризується безпосереднім переходом бажання в рішення та в здійснення цього рішення. Складна вольова дія потребує значного напруження сил, терплячості, наполегливості, уміння організувати себе на виконання дії.

Воля людини виявляється в переборенні не тільки зовнішніх труднощів, що характерні для різних видів діяльності, а й внутрішніх, породжуваних, наприклад, бажаннями, які суперечать поставленим завданням, утомою тощо. Переборення внутрішніх труднощів потребує усвідомлення необхідності виконати те чи інше завдання та самовладання.

Прагнення людини, що є засадовими щодо її дії, іноді виявляються у формі потягів. Як правило, потяги бувають невиразними, мало усвідомлюваними. Людина кудись поривається, але, чого саме їй хочеться, вона виразно не усвідомлює. Прагнення, що виявляються лише у формі потягів, не ведуть до цілеспрямованої вольової дії.

Усвідомлюючи свої потяги, людина тим самим перетворює їх на бажання. Бажаючи чогось, людина вже більш-менш виразно бачить мету свого прагнення, напрямок діяльності.

Глибоко усвідомлене прагнення, при якому в людини виразно вимальовуються не тільки мета діяльності, а й шляхи та засоби її здійснення, зумовлює воління, активне бажання.

За волінням часто-густо йде сама дія, якою завершується вольовий акт. Однак це буває не завжди. Іноді людина вагається: чи то діяти, чи то ні. Тоді спостерігається той особливий, проміжний стан у розвитку вольового акту, який називається боротьбою мотивів. У результаті цієї боротьби людина приймає певне рішення. Воно виявляється як намір діяти або як намір відмовитися від дії.

Глибоко усвідомлене рішення переходить у дію. Спочатку дія планується, вибираються необхідні для цього засоби, потім виконується завдання і нарешті завершується.

Успішність вольового акту залежить від вольових якостей людини, глибини усвідомлення завдання, інтересу, а також від знань, умінь і навичок діяти, без яких успішне досягнення мети неможливе.

Однією з найважливіших вольових якостей особистості є цілеспрямованість. Вона визначається принциповістю та переконанням людини й виявляється в глибокому усвідомленні нею завдань і необхідності їх здійснювати. Поведінка нецілеспрямованих і безпринципних людей характеризується слабкою волею. Без твердого переконання та принципової спрямованості поведінки в людини не може бути й сильної волі.

Важлива вольова якість людини – ініціативність, тобто здатність самостійно ставити перед собою завдання й без нагадувань і спонукань інших виконувати їх.

Істотними якостями волі людини є також рішучість, витриманість і наполегливість. Ці якості виявляються в умінні своєчасно та обмірковано приймати рішення, особливо в складних обставинах, у гальмуванні негативних прагнень і дій, у здатності людини долати труднощі, що виникають на шляху до досягнення мети.

Наполегливість людини слід відрізнити від упертості. Упертість – це необдуманий, нічим не виправданий прояв волі, який полягає в тому, що людина наполягає на своєму недоцільному бажанні, незважаючи на обставини. Упертість є проявом не сили, а радше слабкості волі. Приймаючи рішення, уперта людина заперечує розумні докази, не зважає на інтереси інших, суспільні інтереси, й своїми діями часто завдає їм шкоди.

Важливою вольовою якістю людини є самостійність. Самостійність волі виявляється в здатності людини критично ставитись як до власних вчинків і дій, так і до вчинків інших людей, не піддаватися негативним впливам інших.

Протилежною до самостійності якістю людини є навіюваність. Навіюваність виявляється в тому, що людина легко підда-

ється впливу інших. Люди, які легко піддаються навіюванню та самонавіюванню, – це люди з нестійкою волею.

Важливою вольовою якістю людини є самовладання. Воно виявляється в здатності володіти собою, керувати власною поведінкою та діяльністю. Самовладання – важливий компонент мужності. Відсутність самовладання робить людину нестриманою, імпульсивною.

Своєрідним проявом безвілля особистості є конформність. Суть її виявляється в тому, що людина, хоча й має свою думку, але піддається впливу, тиску групи у своїх діях і вчинках, не виявляє незалежності, не відстоює своєї позиції.

Сукупність позитивних якостей волі, властивих людині, зумовлює її силу волі. Як позитивні, так і негативні якості волі не є природженими. Вони розвиваються в процесі життя та діяльності.

1. Опитувальник "Шкала реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності" Ч. Спілбергера в адаптації Ю. Ханіна

Вимірювання тривожності як властивості особистості особливо важливе, оскільки вона багато в чому обумовлює поведінку суб'єкта. Певний рівень тривожності – природна й обов'язкова особливість активної діяльної особистості. У кожній людині існує свій оптимальний або бажаний рівень тривожності – це так звана корисна тривожність. Оцінка людиною свого стану є для неї істотним компонентом самоконтролю та самовиховання.

Під *особистісною* тривожністю розуміється стійка індивідуальна характеристика, що відображає схильність суб'єкта до тривоги та передбачає наявність у нього тенденції сприймати достатньо широкий "спектр" ситуацій як загрозливий, відповідаючи на кожну з них певною реакцією. Як схильність, особистісна тривожність активізується при сприйнятті певних стимулів, що розцінюються людиною як небезпечні для самооцінки, самоповаги. Ситуативна або реактивна тривожність як стан характеризується емоціями, що суб'єктивно переживаються: напруженою, неспокоєм, заклопотаністю, нервозністю. Цей стан виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію та може бути різною за інтенсивністю й динамічністю в часі.

Люди, які належать до категорії високотривожних, схильні сприймати загрозу своїй самооцінці й життєдіяльності в широкому діапазоні ситуацій і реагувати вельми вираженим станом тривожності. Якщо психологічний тест виявляє в досліджуваного високий показник особистісної тривожності, то це дає підставу припускати в нього появу стану тривожності в різних ситуаціях, особливо коли вони стосуються оцінки його компетенції та престижу.

Більшість із відомих методів вимірювання тривожності дозволяє оцінити або тільки особистісну, або загалом стан тривожності, або більш специфічні реакції. Єдиною методикою, що дозволяє диференційовано вимірювати тривожність як особистісну властивість і як стан, є методика, запропонована Ч. Д. Спілбергом, на російську мову його шкала адаптована Ю. Л. Ханіним.

Шкала ситуативної тривожності (СТ)

Інструкція. Прочитайте уважно кожне з приведених запитань і закресліть цифру справа у відповідній графі залежно від того, що Ви відчуваєте. Над запитаннями довго не задумуйтесь, оскільки правильних і неправильних відповідей немає.

№ з/п	Судження	Ні, не зовсім так	Мабуть, так	Правильно	Цілком правильно
1.	Я спокійний	1	2	3	4
2.	Мені нічого не загрожує	1	2	3	4
3.	Я напружений	1	2	3	4
4.	Я відчуваюся скуто	1	2	3	4
5.	Я відчуваю себе вільно	1	2	3	4
6.	Я збентежений	1	2	3	4
7.	Мене хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8.	Я відчуваю душевний спокій	1	2	3	4
9.	Я стривожений	1	2	3	4
10.	Я переживаю почуття внутрішнього задоволення	1	2	3	4

№ з/п	Судження	Ні, не зовсім так	Мабуть, так	Правильно	Цілком правильно
11.	Я упевнений у собі	1	2	3	4
12.	Я нервую	1	2	3	4
13.	Я не знаходжу собі місця	1	2	3	4
14.	Я напружений	1	2	3	4
15.	Я не відчуваю скутості	1	2	3	4
16.	Я задоволений	1	2	3	4
17.	Я стурбований	1	2	3	4
18.	Я дуже збуджений і мені ніяково	1	2	3	4
19.	Мені радісно	1	2	3	4
20.	Мені приємно	1	2	3	4

Шкала особистісної тривожності (ОТ)

Інструкція. Прочитайте уважно кожне з приведених нижче питань і закресліть ту цифру у відповідній графі справа залежно від того, що Ви відчуваєте звичайно. Над запитаннями довго не задумуйтеся, оскільки правильних або неправильних відповідей немає.

№ з/п	Судження	Ні, не зовсім так	Мабуть, так	Правильно	Цілком правильно
1.	У мене буває піднесений настрій	1	2	3	4
2.	Я буваю дратівливим	1	2	3	4
3.	У мене легко псується настрій	1	2	3	4
4.	Я хотів би бути таким успішним, як інші	1	2	3	4
5.	Я дуже переймаюся невдачами та довго не можу про них забути	1	2	3	4
6.	Я відчуваю прилив сил і бажання працювати	1	2	3	4

№ з/п	Судження	Ні, не зовсім так	Мабуть, так	Правильно	Цілком правильно
7.	Я спокійний, холоднокровний і зібраний	1	2	3	4
8.	Мене хвилюють можливі труднощі	1	2	3	4
9.	Я дуже переживаю через дрібниці	1	2	3	4
10.	Я буваю цілком щасливим	1	2	3	4
11.	Я все беру близько до серця	1	2	3	4
12.	Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4
13.	Я відчуваю себе беззахисним	1	2	3	4
14.	Я прагну уникати критичних ситуацій і труднощів	1	2	3	4
15.	Я нудьгую	1	2	3	4
16.	Я буваю задоволеним	1	2	3	4
17.	Усілякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	1	2	3	4
18.	Буває, що я відчуваю себе невдахою	1	2	3	4
19.	Я врівноважена людина	1	2	3	4
20.	Мене охоплює неспокій, коли я думаю про свої справи й турботи	1	2	3	4

Обробка результатів:

1. Визначення показників ситуативної та особистісної тривожності за допомогою ключа.

2. На основі оцінки рівня тривожності розроблення рекомендацій для корекції поведінки досліджуваного.

3. Обчислення середньогрупового показника СТ й ОТ і їх порівняльний аналіз залежно, наприклад, від статевої приналежності досліджуваних.

При аналізі результатів самооцінки треба мати на увазі, що загальний підсумковий показник за кожною з підшкал може знаходитися в діапазоні від 20 до 80 балів. При цьому чим вищий підсумковий показник, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної). При інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності: до 30 балів – низька, 31–44 бали – помірна; 45 і вище – висока.

Щодо кожного досліджуваного слід зробити та записати висновок, який повинен включати оцінку рівня тривожності й при необхідності рекомендації щодо його корекції. Так особистостям із високою оцінкою тривожності слід формувати відчуття впевненості та успіху. Їм необхідно зміщувати акцент із зовнішньої вимогливості, категоричності, високої значущості в постановці завдань на змістовне осмислення діяльності та конкретне планування підзадач. Для людей із низьким рівнем тривожності, навпаки, потрібне пробудження активності, підкреслення мотиваційних компонентів діяльності, збудження зацікавленості, формування почуття відповідальності при вирішенні тих або інших завдань.

Ключ 1 (СТ)

Номер судження	Ніколи	Інколи	Часто	Майже завжди
1.	4	3	2	1
2.	4	3	2	1
3.	1	2	3	4
4.	1	2	3	4
5.	4	3	2	1
6.	1	2	3	4
7.	1	2	3	4
8.	4	3	2	1
9.	1	2	3	4
10.	4	3	2	1
11.	4	3	2	1
12.	1	2	3	4
13.	1	2	3	4
14.	1	2	3	4
15.	4	3	2	1

Номер судження	Ніколи	Інколи	Часто	Майже завжди
16.	4	3	2	1
17.	1	2	3	4
18.	1	2	3	4
19.	4	3	2	1
20.	4	3	2	1

Ключ (ОТ)

Номер судження	Ніколи	Інколи	Часто	Майже завжди
1.	4	3	2	1
2.	1	2	3	4
3.	1	2	я3	4
4.	1	2	3	4
5.	1	2	3	4
6.	4	3	2	1
7.	4	3	2	1
8.	1	2	3	4
9.	1	2	3	4
10.	4	3	2	1
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
16.	4	3	2	1
17.	1	2	3	4
18.	1	2	3	4
19.	4	3	2	1
20.	1	2	3	4

Методика оцінки суб'єктивного стану "САН"

Методика "САН" призначена для якісної оцінки суб'єктивного стану особистості на момент обстеження (В. А. Доскін із співавторами, 1973).

За здобутими результатами обчислюють показники самопочуття, активності, настрою, а також інтегральної оцінки суб'єктивного стану.

Інструкція. Перед Вами картка суб'єктивного стану "САН""'. Кожен із показників суб'єктивного стану поданий попарно (проти-лежно) і його можна оцінити від нуля до трьох одиниць. Напри-

клад: зліва – самопочуття добре, праворуч – погане, посередині – цифри 3, 2, 1, 0, 1, 2, 3. Якщо в мене зараз добре самопочуття, то я позначаю кружечком зліва одиницю, якщо дуже добре – двійку, якщо чудове – трійку, коли ж погане, то, навпаки, відмічаю свій стан, обводячи кружечком відповідну цифру праворуч. Тобто, із двох слід вибрати той, який найбільше відповідає Вашому стану.

Працювати треба швидко й визначити свій стан від нейтрального так, щоб було якомога менше нулів.

1.	Самопочуття добре	3	2	1	0	1	2	3	Погане
2.	Почуваюся сильним	3	2	1	0	1	2	3	Слабким
3.	Пасивний	3	2	1	0	1	2	3	Активний
4.	Малорухливий	3	2	1	0	1	2	3	Рухливий
5.	Веселий	3	2	1	0	1	2	3	Сумний
6.	Хороший настрої	3	2	1	0	1	2	3	Поганий
7.	Працездатний	3	2	1	0	1	2	3	Непрацездатний
8.	Повний сил	3	2	1	0	1	2	3	Знесилений
9.	Повільний	3	2	1	0	1	2	3	Швидкий
10.	Бездіяльний	3	2	1	0	1	2	3	Діяльний
11.	Щасливий	3	2	1	0	1	2	3	Нешасний
12.	Життєрадісний	3	2	1	0	1	2	3	Смутний
13.	Напружений	3	2	1	0	1	2	3	Розслаблений
14.	Здоровий	3	2	1	0	1	2	3	Хворий
15.	Безучасний	3	2	1	0	1	2	3	Захоплений
16.	Байдужий	3	2	1	0	1	2	3	Схвилюваний
17.	Сповнений віри	3	2	1	0	1	2	3	Зневірений
18.	Радісний	3	2	1	0	1	2	3	Засмучений
19.	Добре відпочив	3	2	1	0	1	2	3	Стомлений
20.	Свіжий	3	2	1	0	1	2	3	Знесилений
21.	Сонний	3	2	1	0	1	2	3	Збуджений
22.	Бажання відпочити	3	2	1	0	1	2	3	Працювати
23.	Спокійний	3	2	1	0	1	2	3	Схвилюваний
24.	Оптимістичний	3	2	1	0	1	2	3	Песимістичний
25.	Витривалий	3	2	1	0	1	2	3	Невитривалий
26.	Бадьорий	3	2	1	0	1	2	3	Млявий
27.	Розмірковувати важко	3	2	1	0	1	2	3	Легко
28.	Неуважний	3	2	1	0	1	2	3	Уважний
29.	Сповнений надій	3	2	1	0	1	2	3	Розчарований
30.	Задоволений	3	2	1	0	1	2	3	Незадоволений

На інструктаж і виконання, як правило, витрачається до 15 хв. Оброблення бланків проводять за допомогою ключів самопочуття, активності й настрою. Підраховують кількість балів від 1 до 7, від гіршого стану (1) до найкращого (7). Сума кожної пари станів "САН" (самопочуття, активності, настрою) ділиться на 10.

Оцінюючи результати, можна орієнтуватися на середні показники, які для операторів віком 30–35 років дорівнюють: самопочуття – $5,4 + 0,15$ балів, активність – $5 + 0,12$ балів, настрої – $5,1 \pm 0,2$ балів та інтегральна оцінка – $5,17 \pm 0,15$ балів. Для студентів аналогічні показники вищі на $0,9 - 1$ бал.

Оцінку *самопочуття* проведено за твердженнями: 1 – 2; 7 – 8; 13 – 14; 19 – 20; 25 – 26.

Активності: 3 – 4; 9 – 10; 15 – 16; 21 – 22; 27 – 28.

Настрою: 5 – 6; 11 – 12; 17 – 18; 23 – 24; 29 – 30.

Додатковий матеріал

Методика "Діагностика рівня емоційного "вигорання"

Методика була розроблена В. В. Бойком. Емоційне "вигорання" – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на певні психотравмуючі дії. Є набутим стереотипом емоційної, частіше за все професійної поведінки. "Вигорання" – частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати й економно витрачати енергетичні ресурси. У той самий час можуть виникнути дисфункціональні наслідки, коли "вигорання" негативно позначається на виконанні професійної діяльності і стосунках із партнерами.

Інструкція. Якщо Ви є професіоналом в якій-небудь сфері взаємодії з людьми, Вам буде цікаво побачити, як сформувався психологічний захист у формі емоційного "вигорання". Читайте перераховані нижче думки й відповідайте "так" чи "ні". Зверніть увагу: якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то треба мати на увазі суб'єктів Вашої професійної діяльності: пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, людей, з якими Ви щодня працюєте, що вчать тощо.

Бланк опитувальника

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.

2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.

3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).

4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, неякісно, повільніше).

5. Теплота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою — хорошого або поганого.

6. Від мене, як професіонала, мало залежить благополуччя партнерів.

7. Коли я приходжу з роботи додому, якийсь час (години 2–3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я почуваю втому або напругу, прагну скоріше розв'язати проблеми партнера (скоротити взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнерам того, що вимагає професійний обов'язок.

10. Моя робота притупляє емоції.

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

12. Буває, що я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруженості.

14. Робота з людьми приносить усе менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби була можливість.

16. Мене часто турбує, що я не можу належним чином надати партнеру професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує, якщо щось не виходить у відносинах із діловими партнерами.

19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома прагну спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, утомленість або напругу я часто приділяю уваги партнеру менше, ніж належить.

21. Іноді звичайнісіньке спілкування на роботі викликає роздратування.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукало мене сторонитися людей.

24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.

25. Конфлікти або розбіжності з колегами відбирають багато сил та емоцій.

26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: ніби щось має трапитися; як би не припуститися помилки; чи зможу зробити все, як треба; чи не скоротять тощо.

29. Якщо партнер мені не приємний, я прагну обмежити спілкування з ним або не приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: не роби людям добра – не отримаєш зла.

31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Інколи я почуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Партнерам по роботі приділяєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.

36. При думці про роботу мені стає ніяково: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я радію, побачивши, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (або як завжди) мене переслідують невдачі в роботі.

40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, засмучують.

41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.

42. Я ставлюсь до ділових партнерів (суб'єктів діяльності) гірше, ніж звичайно.

43. Утома від роботи приводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями й знайомими.

44. Я звичайно виявляю більший інтерес до особистості партнера, ніж той, що стосується справи.

45. Звичайно я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у хорошому настрої.

46. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. На роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимовільно бажаєш їм чого-небудь поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я витримую постійні фізичні або психологічні перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, на якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) партнера(ів) на мене.

54. Мені вдається зберегти нерви завдяки тому, що багато чого, що відбувається з партнерами, я не приймаю близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш чуйним й уважним до партнерів.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді йду на роботу з тяжким почуттям: як все набридло, нікого не бачити б і не чути.

60. Після напруженого робочого дня я почуваю нездужання.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш задоволеним.

64. Я у відчай через те, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб поводитися зі мною.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу по-
блажливість, увагу.

67. Частіше за все після робочого дня в мене немає сил за-
йматися домашніми справами.

68. Звичайно я кваплю час: швидше б робочий день скінчився.

69. Стани, прохання, потреби партнерів звичайно мене дуже
хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, що захищає
від чужих страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно й легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я
досягаю через обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити
й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям
(партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втома на роботі звичайно мало позначається (ніяк не
позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.

80. Трапляється, що я приділяю партнеру менше уваги, але
так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на
роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я
втратив інтерес, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіо-
нала: розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Кожний варіант відповіді заздалегідь оцінено компетентними суддями тим або іншим числом балів, які вказуються в "ключі" поряд із номером твердження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включено в симптоми, мають різне значення. Максимальну оцінку – 10 балів отримала від суддів ознака, яка є самою показовою для симптому.

Відповідно до "ключа" проводяться такі підрахунки: 1) визначається сума балів окремо для кожного з 12 симптомів "вигорання"; 2) підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування "вигорання"; 3) знаходиться підсумковий показник синдрому емоційного "вигорання" – сума всіх 12 симптомів.

Ключ

Напруження

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2); +13(3); +25(2); -37(3); +49(10); +61(5); -73(5).

2. Незадоволеність собою: -2(3); +14(2); +26(2); -38(10); -50(5); +62(5); +74(3).

3. "Загнаний у клітку": +3(10); +15(5); +27(2); +39(2); +51(5); +63(1); -75(5).

4. Тривога і депресія: +4(2); +16(3); +28(5); +40(5); +52(10); +64(2); +76(3).

Резистенція

1. Неадекватне вибірне емоційне реагування: +5(5); -17(3); +29(10); +41(2); +53(2); +65(3); +77(5).

2. Емоційно-етична дезорієнтація: +6(10); -18(3); +30(3); +42(5); +54(2); +66(2); -78(5).

3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2); +19(10); -31(2); +43(5); +55(3); +67(3); -79(5).

4. Редукція професійних обов'язків: +8(5); +20(5); +32(2); -44(2); +56(3); +68(3); +80(10).

Виснаження

1. Емоційний дефіцит: +9(3); +21(2); +33(5); -45(5); +57(3); -69(10); +81(2).

2. Емоційна відчуженість: +10(2); +22(3); -34(2); +46(3); +58(5); +70(5); +82(10).

3. Особисте відчуження (деперсоналізація): +11(5); +23(3); +35(3); +47(5); +59(5); +72(2); +83(10).

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: + 12(3); +24(2); +36(5); +48(3); +60(2); +72(10); +84(5).

Запропонована методика дає докладну картину синдрому емоційного "вигорання". Перш за все треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираження кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

9 і менше балів – симптом, що не склався;

10–15 балів – симптом, що складається;

16 і більш – симптом, що склався.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або в усьому синдромі емоційного "вигорання".

Методика дозволяє побачити головні симптоми "вигорання". Важливо зрозуміти: до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми й в якій фазі їх найбільше число.

Подальший крок при інтерпретації результатів дослідження – осмислення показників фаз розвитку стресу: "напруження", "резистенція" і "виснаження". У кожній із них оцінка коливається в межах від 0 до 120 балів. Проте зіставлення балів, отриманих для фаз, неправомірно, бо не свідчить про їх відносний вплив на синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища різні – реакція на зовнішні та внутрішні чинники, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій або меншій мірі:

36 і менше балів – фаза не сформувалася;

37–60 балів – фаза в стадії формування;

61 і більш балів – фаза, що сформувалася.

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрхованими для різних фаз формування синдрому "вигорання", можна дати достатню характеристику особистості і, що не менше важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики й психокорекції. Висвітлюються такі питання:

➤ які симптоми домінують;

- якими симптомами, що склалися та домінуючими, супроводжується "виснаження";
- чи викликане "виснаження" (якщо воно було виявлено) чинниками професійної діяльності, що увійшли до симптоматики "вигорання", або суб'єктивними чинниками;
- який симптом (які симптоми) понад усе обтяжують емоційний стан особи;
- в яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особи підлягають корекції, щоб емоційне "вигорання" не завдавало шкоди їй і професійній діяльності партнерів.

Методика дослідження особистості (FPJ – фрайбурзький особистісний опитувальник)

Особистісний опитувальник створений головним чином для прикладних досліджень з урахуванням досвіду побудови та застосування таких широко відомих опитувальників, як 16PF, MMPI, EPI та ін. Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу й відображають сукупність взаємозв'язаних факторів. Опитувальник призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки.

Опитувальник FPJ містить 12 шкал; форма В відрізняється від повної форми меншою кількістю (у два рази) запитань. Загальна кількість запитань в опитувальнику – 114. Перше запитання в жодну зі шкал не входить, оскільки має перевірочний характер. Шкали опитувальника I–IX є основними або базовими, а X–XII – похідними, інтегруючими. Похідні шкали складені з питань основних шкал і позначаються іноді не цифрами, а буквами E, N і M відповідно.

Шкала I (невротичність) характеризує рівень невротизації особистості. Високі оцінки відповідають вираженому невротичному синдрому астеничного типу зі значними психосоматичними порушеннями.

Шкала II (спонтанна агресивність) дозволяє виявити й оцінити психопатизацію інтротенсивного типу. Високі оцінки свідчать про підвищений рівень психопатизації, що створює передумови для імпульсивної поведінки.

Шкала III (депресивність) дає можливість діагностувати ознаки, характерні для психопатологічного депресивного синдрому. Високі оцінки за шкалою відповідають наявності цих ознак в емоційному стані, у поведінці, у ставленні до себе й до соціального середовища.

Шкала IV (дратівливість) дозволяє судити про емоційну стійкість. Високі оцінки свідчать про нестійкий емоційний стан зі схильністю до афективного реагування.

Шкала V (комунікабельність) характеризує як потенційні можливості, так і реальні прояви соціальної активності. Високі оцінки дозволяють говорити про наявність вираженої потреби в спілкуванні та постійної готовності до задоволення цієї потреби.

Шкала VI (урівноваженість) відображає стійкість до стресу. Високі оцінки свідчать про хорошу захищеність від дії стресчинників звичайних життєвих ситуацій, що базується на впевненості в собі, оптимістичності й активності.

Шкала VII (реактивна агресивність) має на меті виявити наявність ознак психопатизації екстратенсивного типу. Високі оцінки свідчать про високий рівень психопатизації, що характеризується агресивним ставленням до соціального оточення та вираженим прагненням до домінування.

Шкала VIII (сором'язливість) відображає схильність до стресового реагування на звичайні життєві ситуації, що мають перебіг за пасивно-захисним типом. Високі оцінки за шкалою відображають наявність тривожності, скутості, невпевненості, наслідком чого є труднощі в соціальних контактах.

Шкала IX (відкритість) дозволяє охарактеризувати ставлення до соціального оточення та рівень самокритичності. Високі оцінки свідчать про прагнення до довірливо-відвертої взаємодії з оточуючими людьми при високому рівні самокритичності. Оцінки за цією шкалою можуть також сприяти аналізу ширості від-

повідей обстежуваного при роботі з даним опитувальником, що відповідає шкалам нещирості інших опитувальників.

Шкала Х (екстраверсія – інтроверсія). Високі оцінки за шкалою відповідають вираженій екстравертованості особистості, низькі – вираженій інтровертованості.

Шкала ХІ (емоційна лабільність). Високі оцінки вказують на нестійкість емоційного стану, що виявляється в частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Низькі оцінки можуть характеризувати не тільки високу стабільність емоційного стану як такого, але й вміння володіти собою.

Шкала ХІІ (маскулінізм – фемінізм). Високі оцінки свідчать про протікання психічної діяльності переважно за чоловічим типом, низькі – за жіночим.

Дослідження може проводитися індивідуально або з групою обстежуваних. В останньому випадку необхідно, щоб кожний із них мав не тільки персональний бланк, але й окремий опитувальник з інструкцією.

Обробка результатів. Перша процедура стосується отримання первинних або "сирих" оцінок. Для її здійснення необхідно підготувати матричні форми ключів кожної шкали на основі загального ключа опитувальника. Для цього в бланках чистих листів для відповідей, ідентичних тим, якими користувалися обстежувані, вирізаються "вікна" у клітинах, що відповідають номеру питання й варіанту відповіді. Отримані таким чином шаблони по черзі, відповідно до порядкового номера шкали, накладаються на заповнений опитуваним лист відповідей. Підраховується кількість відміток (хрестиків), що збігалися з "вікнами" шаблону. Одержані значення заносяться в стовпчик первинних оцінок протоколу дослідження.

Протокол дослідження

Прізвище, ім'я, по батькові: _____

Дата: _____

Вік: _____

Профіль особистості

Профіль особистості										
№ шкали	Первинна оцінка	Стандартна оцінка, бали								
		9	8	7	6	5	4	3	2	1
I										
II										
III										
IV										
V										
VI										
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

Друга процедура пов'язана з переведенням первинних оцінок в стандартні оцінки 9-бальної шкали за допомогою таблиці. Одержані значення стандартних оцінок позначаються у відповідному стовпчику протоколу нанесенням умовного позначення (коло, хрестик або інше) у точці, що відповідає величині стандартної оцінки за кожною шкалою. Поеднавши прямими позначені точки, отримаємо графічне зображення профілю особистості.

Аналіз результатів слід починати проглянувши всі листи для відповідей, заповнених обстежуваними, уточнюючи, яка відповідь дана на перше питання. При негативній відповіді, що означає небажання обстежуваного відповідати відверто на поставлені питання, слід вважати дослідження таким, що не відбулося. При позитивній відповіді на перше питання (після обробки результатів дослідження) уважно вивчається графічне зображення профілю особистості, виділяються всі високі й низькі оцінки. До низьких відносяться оцінки в діапазоні 1–3 бали, до середніх – 4–6 балів, до високих – 7–9 балів. Слід звернути особливу увагу на оцінку за шкалою IX, що має значення для загальної характеристики достовірності відповідей.

Переведення первинних оцінок у стандартні

Первинна оцінка	Стандартна оцінка за шкалами											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1
2	4	3	4	4	1	2	4	5	1	1	3	1
3	4	4	4	5	1	3	5	6	2	2	4	1
4	5	5	5	6	2	4	6	6	3	3	4	1
5	5	5	6	7	2	5	7	7	3	4	5	2
6	6	7	6	7	3	6	8	1	4	4	6	3
7	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
8	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
9	8	8	8	9	5	9	9	9	6	7	8	6
10	8	9	8	9	5	9	9	9	8	8	8	8
11	8	9	8	9	6	—	—	—	8	9	8	8
12	8	9	9	—	7	—	—	—	9	9	9	9
13	9	9	9	—	8	—	—	—	9	—	9	9
14	9	—	9	—	9	—	—	—	—	—	9	9
15	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9
16	9											
17	9											

Інструкція обстежуваному. Пропонується ряд тверджень, кожне з яких відповідає або не відповідає якимось особливостям Вашої поведінки, окремих вчинків, ставлення до людей, поглядів на життя і т.п. Якщо Ви вважаєте, що така відповідність має місце, то дайте відповідь "так", у протилежному випадку – відповідь "ні". Свою відповідь зафіксуйте в спеціальному бланку, поставивши хрестик у клітинку, що відповідає номеру твердження. Відповіді необхідно дати на всі питання.

Успішність дослідження багато в чому залежить від того, наскільки уважно виконується завдання. У жодному випадку не слід прагнути своїми відповідями справити на когось краще враження, оскільки жодна відповідь не оцінюється як хороша чи

погана. Ви не повинні довго роздумувати над кожним питанням, а потрібно щонайшвидше вирішити, яка з двох відповідей, хай приблизно, але все-таки здається Вам ближчою до істини.

1. Я уважно прочитав інструкцію і готовий відверто відповісти на всі питання анкети.

2. Вечорами я вважаю за краще розважатися у веселій компанії (гості, дискотека, кафе і т. п.).

3. Моєму бажанню познайомитися з ким-небудь завжди заважає те, що важко знайти відповідну тему для розмови.

4. У мене часто болить голова.

5. Іноді я відчуваю стукіт у скронях і пульсацію в області шиї.

6. Я швидко втрачаю самовладання, але так само швидко беру себе в руки.

7. Буває, що я сміюся над непристойним анекдотом.

8. Я уникаю про що-небудь розпитувати та вважаю за краще дізнаватися те, що мені потрібно, іншим шляхом.

9. Я вважаю за краще не входити в кімнату, якщо не впевнений, що моя поява буде не поміченою.

10. Можу так розлютитися, що готовий розбити все, що потрапить під руку.

11. Відчуваю себе ніяково, якщо оточуючі чомусь починають звертати на мене увагу.

12. Я іноді відчуваю, що серце починає працювати з переборами або починає битися так, що, здається, готове вискочити з грудей.

13. Не думаю, що можна було б пробачити образу.

14. Не вважаю, що на зло треба відповідати злом, і завжди дотримуюся цього.

15. Якщо я сиджу, а потім різко встаю, то у мене темніє в очах і крутиться голова.

16. Я майже щодня думаю про те, наскільки було б краще моє життя, якби мене не переслідували невдачі.

17. У своїх вчинках я ніколи не виходжу з того, що людям можна повністю довіряти.

18. Можу вдатися до фізичної сили, якщо треба відстояти свої інтереси.

19. Легко можу розвеселити найсумнішу компанію.

20. Я легко збентежуюся.
21. Мене нітрохи не ображає, якщо роблять зауваження щодо моєї роботи або мене особисто.
22. Нерідко відчуваю, як у мене німіють або холонуть руки та ноги.
23. Ніяковію при спілкуванні з іншими людьми.
24. Іноді без видимої причини відчуваю себе пригніченим, нещасним.
25. Іноді немає ніякого бажання чим-небудь зайнятися.
26. Деколи я відчуваю, що мені не вистає повітря, ніби я виконував дуже важку роботу.
27. Мені здається, що у своєму житті я дуже багато робив неправильно.
28. Мені здається, що інші нерідко сміються наді мною.
29. Люблю такі завдання, коли можна діяти без довгих роздумів.
30. Я вважаю, що в мене вдосталь підстав бути не дуже задоволеним своєю долею.
31. Часто в мене немає апетиту.
32. У дитинстві я радів, якщо батьки або вчителі карали інших дітей.
33. Звичайно я рішучий і дію швидко.
34. Я не завжди говорю правду.
35. З цікавістю спостерігаю, коли хтось намагається виплутатися з неприємної історії.
36. Вважаю, що всі засоби доречні, якщо треба настояти на своєму.
37. Те, що пройшло, мене мало хвилює.
38. Не можу уявити нічого такого, що було б варто доводити кулаками.
39. Я не уникаю зустрічей із людьми, які, як мені здається, шукають сварки зі мною.
40. Іноді здається, що я взагалі ні на що не здатний.
41. Мені здається, що я постійно знаходжуся в якійсь напрузі й мені важко розслабитися.
42. Нерідко в мене виникають болі "під грудьми" і різні неприємні відчуття в животі.

43. Якщо образять мого друга, я прагну помститися кривднику.
44. Бувало, я не дотримувався призначеного часу.
45. У моєму житті я чомусь дозволив собі знущатися з тварини.
46. При зустрічі зі старим знайомим від радості я готовий кинути йому на шию.
47. Коли я чогось боюся, у мене пересихає в роті, тремтять руки та ноги.
48. Частенько в мене буває такий настрій, що із задоволенням нічого не бачив би й не чув.
49. Коли лягаю спати, то звичайно засинаю вже через декілька хвилин.
50. Мені приносить задоволення, як говориться, ткнути носом інших в їх помилки.
51. Іноді можу похвалитися.
52. Беру активну участь в організації суспільних заходів.
53. Нерідко буває так, що доводиться дивитися в інший бік, щоб уникнути небажаної зустрічі.
54. У своє виправдання я іноді дещо вигадую.
55. Я майже завжди рухливий й активний. Нерідко сумніваюся, чи дійсно цікаво моїм співбесідникам те, що я говорю.
57. Іноді раптом відчуваю, що весь покриваюся потом.
58. Якщо сильно розсерджуся на когось, то можу його й вдарити.
59. Мене мало хвилює, що хтось погано до мене ставиться.
60. Звичайно мені важко заперечувати моїм знайомим.
61. Я хвилююся та переживаю навіть при думці про можливу невдачу.
62. Я люблю не всіх своїх знайомих.
63. У мене бувають думки, яких слід було б соромитися.
64. Не знаю чому, але іноді з'являється бажання зіпсувати те, чим захоплююся.
65. Я вважаю за краще примусити будь-яку людину зробити те, що мені потрібно, ніж просити її про це.
66. Я нерідко неспокійно рухаю рукою або ногою.
67. Вважаю за краще провести вільний вечір, займаючись улюбленою справою, а не розважатись у веселій компанії.
68. У компанії я поведжуся не так, як удома.

69. Іноді, не подумавши, скажу таке, про що краще б помовчати.
70. Боюся стати центром уваги навіть у знайомій компанії.
71. Добрих знайомих у мене дуже мало.
72. Іноді бувають такі періоди, коли яскраве світло, фарби, сильний шум викликають у мене хворобливо неприємні відчуття, хоча я бачу, що на інших людей це так не діє.
73. У компанії в мене нерідко виникає бажання кого-небудь образити або розсердити.
74. Іноді думаю, що краще б не народжуватися на світ, як тільки уявлю собі, скільки усіляких неприємностей, можливо, доведеться випробувати в житті.
75. Якщо хтось мене серйозно образить, то отримає своє сповна.
76. Я не соромлюся у виразах, якщо мене виведуть із себе.
77. Мені подобається так задати питання або так відповісти, щоб співбесідник розгубився.
78. Бувало, відкладав те, що потрібно було зробити негайно.
79. Не люблю розповідати анекдоти або забавні історії.
80. Повсякденні труднощі та турботи часто виводять мене з рівноваги.
81. Не знаю, куди подітися при зустрічі з людиною, яка була в компанії, де я повадився ніяково.
82. На жаль, належу до людей, які бурхливо реагують навіть на життєві дрібниці.
83. Я ніяковію при виступі перед великою аудиторією.
84. У мене досить часто змінюється настрій.
85. Я втомлююся швидше, ніж більшість оточуючих мене людей.
86. Якщо я чимось дуже схвилюваний або роздратований, то відчуваю це наче всім тілом.
87. Мені докучають неприємні думки, які настирливо лізуть в голову.
88. На жаль, мене не розуміють ні в сім'ї, ні в колі моїх знайомих.
89. Якщо сьогодні я посплю менше звичайного, то завтра не відчуватиму себе відпочилим.
90. Прагну поводитися так, щоб оточуючі побоювалися викликати моє незадоволення.

91. Я упевнений у своєму майбутньому.
92. Іноді я виявлявся причиною поганого настрою когонебудь з оточуючих.
93. Я не проти посміятися над іншими.
94. Я належу до людей, які за словом у кишеню не лізуть.
95. Я належу до людей, які до всього ставляться достатньо легко.
96. Підлітком я виявляв цікавість до заборонених тем.
97. Іноді чомусь заподіював біль дорогим людям.
98. У мене нерідкі конфлікти з оточуючими через їх упертість.
99. Часто жалкую через свої вчинки.
100. Я нерідко буваю розсіяним.
101. Не пам'ятаю, щоб мене особливо засмутили невдачі людини, якої я не можу терпіти.
102. Часто я дуже швидко починаю відчувати досаду на інших.
103. Іноді несподівано для себе починаю впевнено говорити про такі речі, в яких насправді мало що розумію.
104. Часто в мене такий настрій, що я готовий "вибухнути" з будь-якого приводу.
105. Нерідко відчуваю себе млявим і втомленим.
106. Я люблю розмовляти з людьми та завжди готовий поговорити і зі знайомими, і з незнайомими.
107. На жаль, я часто дуже поспішно оцінюю інших людей.
108. Уранці я звичайно встаю в хорошому настрої й нерідко починаю насвистувати або наспівувати.
109. Не відчуваю себе впевнено у вирішенні важливих питань навіть після тривалих роздумів.
110. Виходить так, що в суперечці я чомусь прагну говорити голосніше від свого опонента.
111. Розчарування не викликають у мене сильних і тривалих переживань.
112. Буває, що я раптом починаю кусати губи або гризти нігті.
113. Найщасливішим я відчуваю себе тоді, коли буваю один.
114. Іноді бере в обійми така нудьга, що хочеться, щоб усі пересварилися.

Ключ

№ шкали	Назви шкал	Відповіді на запитання за номерами	
		так	ні
I	Невротичність	4, 5, 12, 15, 17, 22, 26, 31, 41, 42, 57, 66, 72, 85, 86, 89, 105	49
II	Спонтанна агресивність	13, 32, 35, 45, 50, 64, 73, 77, 93, 97, 98, 103, 112, 11	99
III	Депресивність	14, 16, 24, 27, 28, 30, 40, 48, 56, 61, 74, 84, 87, 88, 100	
IV	Дратівливість 11	6, 10, 58, 69, 76, 80, 82, 102, 104, 107, 110	—
V	Комунікабельність 15	2, 19, 46, 52, 55, 94, 106	3, 8, 23, 53, 67, 71, 79, 113
VI	Врівноваженість 10	14, 21, 29, 37, 38, 59, 91, 95, 108, 111	—
VII	Реактивна агресивність 10	13, 17, 18, 36, 39, 43, 65, 75, 90, 98	
VIII	Сором'язливість 10	9, 11, 20, 47, 60, 70, 81, 83, 109	33
IX	Відвертість 13	7, 25, 34, 44, 51, 54, 62, 63, 68, 78, 92, 96, 101	—
X	Екстраверсія – Інтроверсія 12	2, 29, 46, 51, 55, 76, 93, 95, 106, 110	20, 87
XI	Емоційна лабільність 14	24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 85, 87, 88, 102, 112, 113	59
XII	Маскулінізм – Фемінізм 15	18, 29, 33, 50, 52, 58, 59, 65, 91, 104	16, 20, 31, 47, 84

Контрольні питання

1. Розкрити взаємозалежність між психічними станами та індивідуально-психологічними особливостями військовослужбовця.
2. Розкрити основні наукові підходи до визначення поняття "психічний стан".
3. Дати характеристику ознакам і функціям психічного стану.
4. Дайте характеристику проявам психічного стану військовослужбовця.

5. Розкрити роботу командира при управлінні психічними станами особового складу.

6. Які основні напрями роботи командира щодо формування та підтримання позитивного психічного стану?

Список літератури

1. В. В. Ягупов. Військова психологія : підручник / В. В. Ягупов. – К., 2004.

2. М. С. Корольчук. Соціально-психологічне забезпечення діяльності у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К., 2006.

ТЕМА

7

Методи вивчення соціально-психологічних явищ у підрозділі

Мета заняття: Поглибити знання курсантів, студентів щодо психологічної структури, охарактеризувати методи дослідження, розкрити зміст і порядок проведення соціометричних досліджень; навчити проводити соціально-психологічні дослідження у військовому колективі.

Хід роботи:

1. Провести соціометричне дослідження у військовому підрозділі.
2. Провести дослідження соціально-психологічного клімату у військовому підрозділі.
3. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісної взаємодії у військовому підрозділі.

Психологію військового колективу складають різноманітні соціально-психологічні чинники, в яких проявляються зміст і динаміка його життєдіяльності. Розуміння психології військового колективу як цілісного явища і загальної її характеристики можливі лише в рамках системного підходу. Для класифікації явищ колективної психології можна використати різні критерії. Так, наприклад, у рамках системно-функціонального підходу можна виділити *три групи соціально-психологічних явищ*, які по-різному впливають на життєдіяльність військового колективу:

а) соціально-психологічні явища та процеси, що сприяють інтеграції колективу (згуртованість колективу, його ціннісно орієнтована єдність, суспільна думка, груповий настрій, колективістські традиції тощо). Інтеграція проявляється в згуртованості, єдності колективістських спрямувань;

б) соціально-психологічні явища та процеси, що сприяють диференціації, роз'єднанню військового колективу (лідерство, конфлікти тощо);

в) соціально-психологічні явища, що сприяють як інтеграції, так і диференціації військового підрозділу (переконавання, навіювання, наслідування тощо).

Соціометричний метод, його види і можливості

Соціометричний напрямок вивчення малих груп пов'язаний із ім'ям Якоба (Джекоба) Леві Морено (1892 – 1974), американського психіатра, соціального психолога. Він закінчив Віденський університет за двома спеціальностями: філософія та медицина. Під час навчання у Відні захоплювався поглядами Фрейда, а пізніше – соціологічною теорією Ч. Кулі (автор теорії "дзеркального Я" й один із засновників теорії малих груп). З 1925 р. Дж. Морено працював у США, де в 1940 році заснував Інститут соціометрії і психодрами. Дж. Морено є засновником соціометрії. Поняття соціометрія (від лат. *societas* – суспільство і грец. *metreo* - вимірюю) у сучасному його тлумаченні означає: 1) теоретичний напрямок у вивченні малих соціальних груп у соціальній психології та соціології, який досліджує емоційні міжособистісні відносини й екстраполює свої висновки на великі соціальні групи та суспільство в цілому; 2) кількісне вимірювання емоційних відносин у малих групах (соціометричні техніки). Головна робота Дж. Морено називається "Соціометрія. Експериментальний метод і наука про суспільство" (1958).

У нашій країні соціометрія використовується як метод дослідження, який дає можливість отримати кількісні характеристики групи: величину статусу кожної групи, наявність угруповань усередині групи, міру згуртованості або роз'єднання, дані про напружені або конфліктні діади, тріади, мікрогрупи. У розробку соціометричної методики зробили значний вклад вітчизняні дослідники І. П. Волков, Я. Л. Коломинський, А. О. Реан, В. І. Паніотто, А. Б. Коваленко, В. В. Москаленко та ін., які вивчали соціометричний статус групи залежно від віку, мотивації виборів тощо. У силових структурах зробили вклад такі вчені, як В. В. Ягупов, В. І. Осьодло, О. В. Тімченко та інші.

Соціометрія, як методика дослідження, є соціально-психологічним тестом, який застосовують для виявлення й оцінки міжособистісних стосунків на рівні емоційних переваг. У процесі її застосування досліджуваному пропонують низку запитань, відповідаючи на які, він здійснює послідовний вибір членів групи, яким надає перевагу над іншими в певній ситуації. За результатами його вибору будують соціометричну матрицю та соціограму, обраховують соціометричні коефіцієнти групової згуртованості.

Метод соціометрії належить до ефективних інструментів соціально-психологічного дослідження малих груп та колективів. *Соціометричну методика психолог може використовувати з метою:*

- діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їх зміни, поліпшення та вдосконалення;
- вивчення типології соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності;
- оцінки соціально-психічної сумісності членів колективу;
- визначення статусу членів даного колективу;
- вивчення неформальних відносин і структур у колективі.

Поряд з офіційною структурою у взаємовідносинах між членами колективу зав'язується система неофіційних стосунків, які ґрунтуються на емоційній природі спілкування індивідів. Потреба кожного з них у спілкуванні, взаємній симпатії й інших відносинах із товаришами слугує тією основою, на якій у соціальній групі формуються неформальні малі групи. Як правило, у первинних колективах, які нараховують 20–30 осіб, неформальних структур виникає кілька. Наприклад, структури взаємопідтримки, взаємовпливу, популярності, престижу, лідерства тощо. Неформальна структура колективу залежить від формальної його структури тією мірою, в якій індивіди підпорядковують свою поведінку меті та завданням спільної діяльності, правилам рольової взаємодії. Звичайно, такі малі неформальні групи нараховують 2–3, іноді до 7–8 осіб. Члени таких неформальних груп прагнуть до близьких взаємовідносин не тільки в справах, пов'язаних із трудовою діяльністю, а й поза трудовою діяльністю. Такі неформальні групи можуть мати як позитивну спрямованість, так і негативну. Знання складу таких груп, особливо негативно спрямованих, допомагає психологу більш цілеспрямовано

організувати свою діяльність із членами колективу. Сам факт існування негативно спрямованих мікрогруп погіршує ефективність роботи з аутсайдерами групи, створює умови для виникнення кругової поруки між ними. Наявність таких груп негативно впливає на настрій у колективі, створює умови для виникнення негативних традицій тощо. У зв'язку з цим психологу необхідно знати наявність і склад таких неформальних малих груп у колективі та інтереси, якими вони живуть. Звичайно кожному неформальну групу очолює лідер.

Під **лідерством** (від грец. leader – ведучий, керівник) розуміють один із процесів організації малої соціальної групи й управління нею, який сприяє досягненню групової мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом, детермінований панівними в суспільстві соціальними відносинами.

Лідер – член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної, специфічної та досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної діяльності людей для найшвидшого й успішного досягнення спільної мети.

Характеризуючи поняття "лідер", слід виокремити кілька моментів.

По-перше, *лідер не висувається групою* на відповідну посаду, а спонтанно займає лідерську позицію з відкритою чи прихованою згоди групи.

По-друге, він висувається на роль неофіційного керівника, а отже з його *особистістю ідентифікується специфічна система групових норм і цінностей*, яка не вичерпується офіційно визнаними значеннями.

По-третє, лідер висувається на відповідну роль в умовах не тільки специфічної, а й завжди *досить значущої для життєдіяльності групи ситуації*.

Для того, щоб стати **лідером групи**, людина повинна мати певну сукупність особистісних соціально-психологічних якостей: досить високий рівень ініціативності й активності, досвід і навички організаторської діяльності, зацікавленість у досягненні групової мети, бути поінформованою щодо справ групи, достатньо товариською й особисто привабливою, а також відзначатися високим рівнем престижу й авторитету в групі. Лідерство за

своєю природою є результатом як *об'єктивних* (інтереси, мета, потреби та завдання групи в конкретній ситуації), так і *суб'єктивних* (індивідуально-особистісні особливості) чинників.

Поради офіцера щодо роботи з неформальним лідером:

- проведення індивідуальної бесіди, акцентуючи на його позитивних рисах;
- залучення неформального лідера до суспільної праці, де він міг би показати свої організаторські та комунікативні здібності;
- вимагати виконання від нього статусу;
- при проведенні індивідуально-виховної роботи основну увагу зосереджувати на діяльності неформального лідера, його вчинках, а не на його особистісних якостях.

Для вивчення неформальних стосунків у підрозділі, виявлення неформальних лідерів, статусів усіх членів колективу необхідно застосовувати соціометричну методику. Вона дає змогу відобразити внутрішньокolleктивні відносини у вигляді чисельних величин та графіків.

Загальна схема дій офіцера при соціометричному дослідженні:

- формування завдання та визначення об'єкта дослідження;
- визначення критеріїв опитування, занесення їх до спеціальної соціометричної картки.

Загальна схема дій психолога при соціометричному дослідженні:

1. Формулюються завдання та визначається об'єкт дослідження.

2. Обґрунтовуються основні гіпотези та положення, які стосуються можливих критеріїв для опитування членів соціальної групи.

3. Коли критерії опитування визначено, їх заносять до спеціальної соціометричної картки.

4. Кожний член групи зобов'язаний відповідати, вибираючи тих чи інших членів групи для спільної відповідальної діяльності або відпочинку, залежно від більшої чи меншої прихильності до них, надання певної переваги порівняно з іншими індивідами, симпатіями чи навпаки антипатіями.

При цьому *соціометричне опитування може здійснюватись у двох варіантах: непараметричному та параметричному.*

Непараметрична соціометрія дає змогу *відповісти на запитання соціометричної картки без обмежень кількості виборів* досліджуваного, коли він позитивно ставиться до цього опитування. Якщо в групі нараховується, скажімо, 12 осіб, то в цьому випадку кожний із досліджуваних може вибрати 11 осіб (крім самого себе).

Перевагою даного варіанту є те, що він дає змогу виявити, так звану **експансивність кожного члена групи**, а разом із тим зробити зріз різновидів міжособистісних стосунків міжгрупової структури.

Другий варіант – **параметрична соціометрія** з обмеженням кількості виборів. Досліджуваному пропонують вибрати всього 3–5 осіб за двома видами критеріїв: формальними й неформальними. *Формальні* критерії визначають особливості міжособистісних відносин, які ґрунтуються на ділових якостях партнерів спільної діяльності. *Неформальні* критерії, навпаки, спираються на емоційні якості партнерів, вони визначаються почуттями симпатій або антипатій між членами колективу. Розрізняють позитивний критерій, коли від досліджуваного вимагається демонструвати свою прихильність при виборі партнера, і негативний критерій, коли досліджуваний має показати своє критичне або емоційно-негативне ставлення до деяких членів групи.

Бажано, щоб соціально-психологічна структура групи визначалася за допомогою порівняльного аналізу відповідей досліджуваних мінімум на два запитання – на одне формальне та одне неформальне. Максимальна кількість критеріїв у дослідженні – 2–4.

Величина обмеження кількості соціометричних виборів дістала назву "соціометричне обмеження" або "ліміт виборів". Вважають, що введення "соціометричних обмежень" значно посилює надійність соціометричних даних і поліпшує статистичну обробку досліджуваного матеріалу. З психологічного погляду таке обмеження примушує досліджуваного більш уважно ставитися до своїх відповідей, обирати для відповіді тільки тих членів групи, які дійсно відповідають запропонованим ролям партнера, лідера або товариша зі спільної діяльності. Обмеження виборів значно знижує ймовірність випадкових відповідей та дає змогу стандартизувати умови виборів. Але також дає психологу змогу порівняльного аналізу матеріалу різних груп. Зараз вважається,

що для груп із 22–25 учасників мінімальна величина "соціометричного обмеження" повинна вибиратися в межах 2–3 виборів.

Рекомендована кількість обмежень груп:

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

Недоліком параметричної процедури є неможливість розкрити різноманітність взаємовідносин у групі. Можна виявити тільки найбільш суб'єктивно значущі стосунки. Соціометрична структура групи в результаті такого підходу відображатиме лише найбільш типові "вибрані" комунікації. Введення "соціометричного обмеження" не дозволяє судити про емоційну експансивність членів групи. При складанні програми дослідження можна запланувати проведення соціометричного опитування як у першому, так і в другому варіанті. У такому випадку можна отримати більш змістовний матеріал.

Наше завдання полягає в тому, щоб під час проведення соціометричної процедури визначити параметри, які характерні для параметричного та непараметричного варіантів, тобто її **універсальність**. А саме:

- експансивність члена групи,
- експансивність групи,
- соціометричний статус члена групи,
- психологічну сумісність,
- групову згуртованість.

Методика проведення соціометричного опитування

Універсальність її в тому, що під час проведення параметричної соціометрії ми визначаємо показники, які доступні тільки під час проведення непараметричної соціометрії (експансивність групи та члена групи).

Спочатку психолог чітко формулює завдання й об'єкт дослідження. Після цього необхідно визначити соціометричні критерії.

Вибір цих критеріїв диктується завданням дослідження та впливає з його програми. Якщо, наприклад, потрібно вивчити групову структуру взаємних симпатій або взаємодопомоги, то питання формулюються таким чином, щоб їх зміст по змозі повністю відповідав соціальному та моральному змісту цих взаємовідносин і був причетним до конкретної діяльності, де ці взаємовідносини можуть проявитись. Виконавши ці вимоги, Ви отримаєте значущий критерій. Наприклад, якщо Ви ставите завдання: "Виберіть тих із членів групи, хто є Вашим товаришем," – то такий критерій не відповідає вказаним вимогам: це слабкий критерій.

Товариші можуть бути, скажімо, по роботі, навчанню – одні й по дозвіл्लю – інші. Одних людей ми схильні записати у свої товариші вже тільки тому, що часто звертаємося до них. Інших ми не схильні зараховувати у свої товариші навіть тоді, коли просимо в них у борг. Тому треба сформулювати критерій якомога конкретніше, на основі якоїсь реальної ситуації.

Рекомендується не захарашувати соціометричну картку великою кількістю критеріїв, але вибрати такі, які, по-перше, були б логічно пов'язані між собою і, по-друге, викликали б активний інтерес у більшості досліджуваних. Необхідно підібрати такі запитання, зміст яких був би очевидний для всіх членів соціальної групи. Доцільно при цьому враховувати соціально-демографічні, професійні, психологічні та інші ознаки.

Соціометрична картка складається на заключному етапі розробки програми дослідження. **Від якості її оформлення залежить результат опитування.** У тих випадках, коли проводиться анкетне опитування більшості груп і людей по іменній анкеті (не анонімної, а із зазначенням імені та прізвища особи, яка заповнює), соціометричні критерії можуть бути включені в загальну анкету разом з іншими запитаннями, але їх треба виділити в перший підрозділ анкети. Така форма соціометрії потребує під час відповідей обов'язкового написання в анкеті прізвища тих, хто відмовляється.

Порядок складання соціометричної картки такий:

1) Спочатку готують списки членів соціометричних груп. Кожний член групи повинен мати свій порядковий номер у списку, це його шифр.

2) Далі складається картка з урахуванням величини групи. Під заголовком "Соціометрична картка" надається стисла ін-

струкція до заповнення. Тут вказується, що, відповідаючи на запитання, необхідно в графу "Вибори" проставляти номери тих членів групи за списком, які найповніше відповідають запропонованим критеріям вибору.

3) При опитуванні з обмеженою кількістю виборів праворуч від кожного критерію на картці креслиться стільки вертикальних граф, скільки виборів ми пропонуємо в даній групі. *(При проведенні опитування без обмежень кількості виборів у соціометричній картці після кожного критерію повинна бути відділена графа, розміри якої давали б змогу відповісти якомого повніше).*

4) У тих випадках, коли дослідникові потрібно встановити порівняльну цінність переваг, у соціометричну картку можна ввести своєрідну шкалу. Для цього в графі виборів указано порядковий вибір або переваг відповідною цифрою – вибір у першу чергу, у другу, у третю тощо.

Заповнення соціометричної картки – це справа добровільна, особиста та інтимна.

У дослідників-початківців часто виникають сумніви щодо успіху опитування тільки тому, що багато осіб відразу відмовляється брати участь в опитуванні. Щоб уникнути таких інцидентів, необхідна попередня соціометрична розминка. Вона може бути проведена у двох формах: або у формі індивідуальної бесіди дослідника з кожним членом групи, або бесіди з групою в цілому. У будь-якому з цих випадків необхідно коректно та коротко викласти в науково-популярній формі завдання опитування, його наукову важливість та запевнити досліджуваного в повному збереженні таємниці опитування.

Приклад соціометричної картки

Шевченко В.І.				
№ з/п	Критерії	Вибори		
1.	З ким би Ви хотіли виконувати завдання? Тому що він?			
2.	Хто, на Вашу думку, міг би очолити групу? Тому що він?			
3.	З ким би Ви не хотіли виконувати завдання? Тому що він?			

Порядок заповнення картки під час проведення "універсальної" соціометрії.

Шевченко В.І				
№ з/п	Критерії	Вибори		
1.	З ким би Ви хотіли виконувати завдання?	Колесниченко Ю. Ю. (веселий), Герасимлюк С. О. (настирливий), Приходін М. В. (справедливий)	Дударєв О. П. (гамірливий) Маклаков А. В. (розумний), Захаров Ю. В. (екзальтований)	
2	Хто, на Ваш погляд, міг би очолити групу?	Приходін М. В.	Грязнов О. Г.	
	Тому що він?	Відважний, настирливий	Справедливий	
3	З ким би Ви не хотіли виконувати завдання?	Шестернев В. В.	Кулеба В. О.	
	Тому що він?	Меланхолічний	Егоїст	

Цю картку заповнив член групи, прізвище якого вказано праворуч і який відповідав на запитання. Можливі інші варіанти запитань залежно від ситуації, яку досліджує психолог. Наприклад:

- До кого Ви б звернулися за наданням допомоги у важкій справі?
- Час?
- З ким би Ви були в компанії під час Нового року?
- Кого б Ви запросили на день народження?
- Кого з колективу Ви хотіли б бачити керівником?
- З ким би Ви пішли в театр?
- Кого б Ви не хотіли бачити у своїй команді? Тощо...

Особливість заповнення полягає в тому, що на перше запитання (З ким би Ви хотіли виконувати завдання?) досліджуваний відповідає без обмежень, так як реально відбувається в даній ситуації.

Крім того, ми додаємо графу, де досліджуваний відповідає на запитання: "Тому що він?", де дається стисла характеристика особистості. Виходячи з того, що аудиторія, яку вивчає психо-

лог, може бути різною за багатьма характеристиками, то пропонується перед початком заповнення картки написати на дошці стислі позитивні та негативні характеристики в тому вигляді, які будуть зручні для використання та доповнені учасниками проведення соціометрії.

Підготовка соціометричного опитування. Результативність соціометрії більш залежить від відповідної психологічної підготовки опитуваних. Тут не повинно бути місця ніякому штучному або адміністративному тиску з боку дослідника або зацікавлених осіб. Заповнення соціометричної картки – справа добровільна, особиста та інтимна.

При заповненні соціометричних карток кожний учасник має бути самостійним. Не повинно бути ніяких підказок. Найкраще опитувати групу фронтально, тобто всіх одночасно, наприклад, у класі чи в аудиторії. Дослідник повинен завжди триматися ввічливо та впевнено. Заповнені соціометричні картки повертаються досліднику.

Коли соціометричні картки заповнені й зібрані, починається етап їх обробки. *Найпростішими способами кількісної обробки є табличний, графічний та індексологічний.*

Отримані характеристики можна внести в соціометричну матрицю.

Соціоматриця. Вона є табличним способом обробки соціометричної інформації. Спочатку слід побудувати соціоматрицю.

Дослідник усі соціометричні картки досліджуваних розставляє за алфавітом (прізвища, які вказані праворуч). Результати опитування з кожної такої картки записуються до матриці (взаємний вибір позначають хрестиком, який міститься в кружку). Для виявлення неформальних мікрогруп і вивчення міжособистісних стосунків заповнюється *друга соціометрична* матриця, її будують на основі першої. Порядок її складання такий: заготовляють таку ж таблицю, як і для першої матриці, із правого верхнього кута проводять діагональ, перетинаючи розташовані на цій лінії клітинки квадрата. Із першої матриці вибирають будь-кого, хто має найбільшу кількість взаємних виборів. Його порядковий номер і прізвище записують у перший рядок матриці. Цей же номер заносять у першу клітинку зверху. Потім із першої матриці вибирають

тих, хто перебуває у взаємному виборі із занесеним у перший рядок. Його порядковий номер і прізвище заносять у другий рядок. Цей же номер записують зверху в другу графу, у відповідній клітинці матриці ставлять хрестик у кружку. Такий вибір із першої матриці продовжується до повного вичерпання взаємних виборів у всіх, кого записують у наступний рядок. Інакше кажучи, повинно замкнутися коло осіб із взаємним вибором. Тих, які не мають взаємного вибору, записують у кінці матриці. Неформальна мікрогрупа може складатися з 2–7 учасників.

Аналіз соціоматриць за кожним показником дає достатню наочну картину взаємостосунків у колективі. Основний позитив соціоматриць – можливість зобразити вибори в чисельному вигляді, що, у свою чергу, дає змогу проранжувати членів колективу за кількістю отриманих і відданих виборів, визначити порядок впливу в колективі. На основі другої соціоматриці легко побудувати соціограми – карти соціометричних виборів.

Соціоматриця – вона є табличним способом обробки соціометричної інформації.

Дослідник усі соціометричні картки досліджуваних розставляє за алфавітом (прізвища, які вказані праворуч).

Результати опитування з кожної такої картки записуються до матриці:

- + – вибір;
- Л – лідер;
- 0 – відмова в спілкуванні;
- і – якого вибирають;
- j – він же, хто вибирає;
- ij – сполучення ролей.

Аналіз соціоматриць за кожним показником дає достатньо наочну картину взаємостосунків у підрозділі. Основна перевага соціоматриць – можливість зобразити вибори в чисельному вигляді, що, у свою чергу, дає змогу проранжувати військовослужбовців підрозділу за кількістю отриманих і відданих виборів, визначити порядок впливу в підрозділі. На основі другої соціоматриці легко побудувати соціограми – карти соціометричних виборів.

Соціограма – схематичне зображення реакції досліджуваних один на одного при відповіді на соціометричні критерії. Соціограма дозволяє зробити порівняльний аналіз структури взаємо-

стосунків у групі, у просторі, на деякій площині за допомогою спеціальних знаків.

Соціограмна техніка є суттєвим доповненням до табличного підходу в аналізі соціометричного матеріалу, бо вона дає можливість більш глибоко зрозуміти групові явища.

Розрізняють кілька типів соціограм. *Соціограми вільного виду* показують комбінацію з найбільш зручним розташуванням членів групи за результатами вибору.

При довільній соціограмі показники взаємостосунків між військовослужбовцями розташовуються довільно. Наприклад, на основі соціоматриці параметричного опитування можна побудувати таку довільну соціограму:

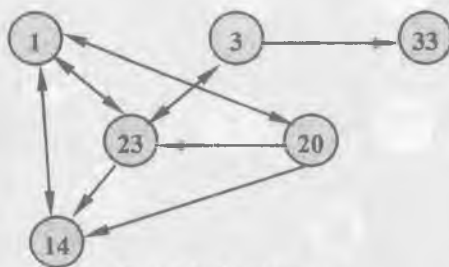


Рис. 7.1. Соціограма

Соціограма індивідуального варіанта (рис. 7.2). У цьому випадку офіцер будує соціограму щодо конкретного військовослужбовця, який викликає у нього найбільший інтерес. У цій соціограмі необхідно показати всі його стосунки, які були виявлені під час опитування.

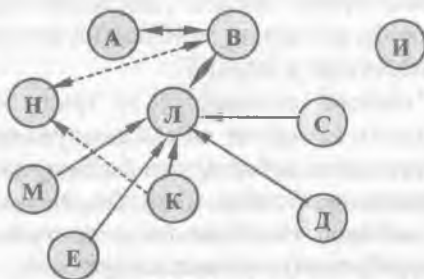


Рис. 7.2. Соціограма

Третій варіант соціограми може характеризувати всі взаємостосунки в підрозділі. Вона може бути довільною або мати назву "мішень" (рис. 7.3).

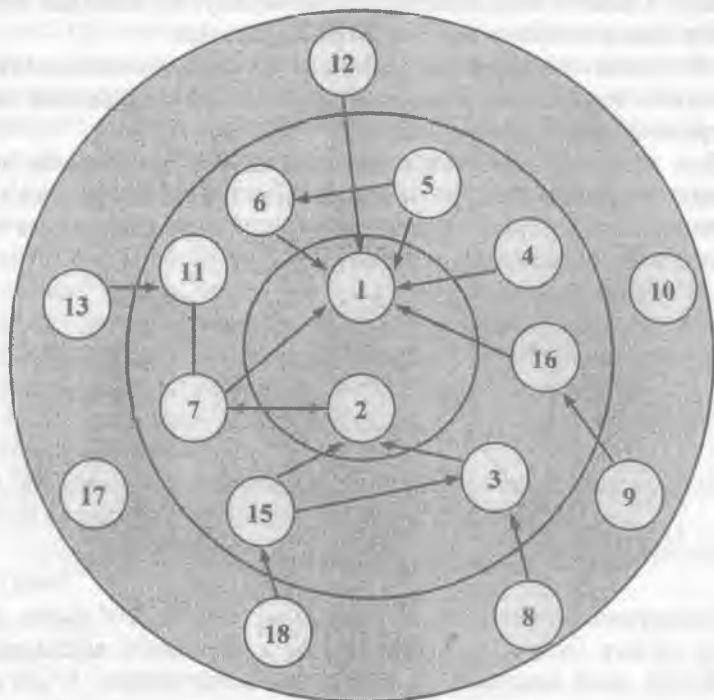


Рис. 7.3. Соціограма "мішень"

Аналізуючи соціограму "мішень", дослідник відразу визначає військовослужбовців, які мають найбільший авторитет у підрозділі й хто з них перебуває в ізоляції.

Соціограма "мішень" складається із трьох концентричних кіл, які символізують авторитет військовослужбовця в колективі. Чим більше отримано виборів, тим ближче до центру розташовується військовослужбовець. Ті особи, які отримали найбільшу кількість виборів, перебувають у центральному колі, у другому колі перебувають військовослужбовці, які отримали середню кількість виборів, у третьому – військовослужбовці, які не мають авторитету й перебувають в ізоляції.

Соціометричні індекси. Розрізняють:

- персональні соціометричні індекси (ПСІ);
- групові соціометричні індекси (ГСІ).

ПСІ характеризують індивідуальні соціально-психологічні явища особистості як члена групи.

ГСІ чисельно характеризують цілісні соціометричні конфігурації виборів у групі. Вони описують різні аспекти спілкування в колективі.

Основними *ПСІ* є індекси соціометричного статусу *i*-члена, емоційної взаємодії *ij*-члена. Символи *i* та *j* означають одну й ту ж особу, але з різними значеннями:

- *i* – якого вибирають,
- *j* – він же, хто вибирає,
- *ij* – сполучення ролей.

Соціометричні індекси визначають через відповідні формули. Одержані дані використовуються психологом у практичній та науковій діяльності.

Соціометричний статус – це властивості особистості як елемента соціометричної структури, які займають певну просторову позицію в ній. Він характеризує особистий вплив воїна на інших військовослужбовців підрозділу. Прийнято говорити про позитивний та негативний статуси. Відповідно можна обчислити індекси окремо для позитивного вибору та негативного. Статус також вимірює потенційну здатність людини до лідерства. Щоб обчислити соціометричний статус, необхідно скористатися даними соціоматриці.

Індекс соціометричного статусу i-члена групи визначається за формулою:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^N (R_i^+ + R_i^-)}{N - 1},$$

де C_i – соціометричний статус *i*-члена; R_i – отримані *i*-членом вибори (позитивні та негативні); Σ – знак алгебраїчної суми кількості отриманих виборів *i*-члена; N – кількість членів групи.

Індекс емоційної експансивності j-члена групи визначається за формулою:

$$E_j = \frac{\sum_{j=1}^N (R_j^+ + R_j^-)}{N-1},$$

де E_j – емоційна експансивність j -члена; R_j – зроблені j -членом вибори (позитивні та негативні).

Цей показник психологічно характеризує потребу особистості в спілкуванні, свідчить про її бажання здійснити певний вплив на життєдіяльність підрозділу.

Аналіз взаємних виборів у підрозділі дає офіцеру змогу оцінити психологічну сумісність досліджуваних за формулою:

$$I_{\text{сум}} = \frac{\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{++} + R_{ij}^{--})}{N},$$

де $I_{\text{сум}}$ – індекс сумісності конкретного військовослужбовця; R_{ij}^{++} – кількість взаємних позитивних виборів; R_{ij}^{--} – кількість взаємних негативних виборів.

У цьому індексі найбільший статус матимуть військовослужбовці з найбільшою кількістю взаємних позитивних і найменшою кількістю взаємних негативних виборів (цей індекс доцільно використовувати під час проведення непараметричного соціометричного опитування).

Із групових соціометричних індексів найбільш важливими є: індекс емоційної експансивності групи, індекс психологічної взаємності в групі (згуртованість групи) та індекс групової роз'єднаності.

Індекс емоційної експансивності групи розраховується за формулою:

$$A_g = \frac{\sum_{j=1}^N (\sum_{j=1}^N (R_j^{(+,-)}))}{N},$$

де A_g – експансивність групи; Σ – знак алгебраїчної суми кількості отриманих виборів (позитивних і негативних) усіма членами групи; N – кількість членів групи.

Індекс емоційної експансивності характеризує середню активність групи в розв'язанні завдання соціометричного опитування. Чим вищий цей індекс, тим вища внутрішньогрупова активність взаємостосунків членів групи.

Індекс психологічної взаємності (згуртованості) у групі обчислюється за формулою:

$$G_g = \frac{\sum_{ij=1}^N (\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^+))}{\frac{1}{2} N(N-1)},$$

де G_g – взаємність у групі (або індекс групової єдності чи згуртованості); R_{ij}^+ – кількість позитивних взаємних виборів у групі; N – кількість членів групи.

Чим вищий індекс психологічної взаємності, тим вища згуртованість групи.

Індекс групової роз'єднаності обчислюється за формулою:

$$J_{p'k} = \frac{\sum_{ij=1}^N (\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{--}))}{\frac{1}{2} N(N-1)},$$

де $J_{роз.}$ – індекс групової роз'єднаності; R_{ij}^{--} – кількість взаємних негативних виборів у групі; N – кількість членів групи.

(Цей індекс доцільно використовувати під час непараметричного соціометричного опитування).

Тепер на основі цих двох останніх індексів за непараметричним варіантом соціометрії можна визначити групову згуртованість за формулою:

$$J_{згурт.} = G_g - J_{роз.},$$

де $J_{згурт.}$ – індекс групової згуртованості.

При множенні формул на 100 відсотків вони показують питому вагу різних взаємностей (залежно від індексу) у групі щодо теоретично можливих виборів у відсотках. Такі результати дають можливість проаналізувати відповідні показники в різних підрозділах і зробити порівняльний аналіз у них.

Завдання для практичної роботи

1. Підготувати списки групи за формою:

№ з/п	Посада	Військове звання	Прізвище, ініціали	Примітки

2. Підготувати питання для соціометричної картки: (для кожного військовослужбовця).

ПІБ (або №)				
№ з/п	Критерії	Вибори		
1	Тому що він?			
2	Тому що він?			
3	Тому що він?			
4	Тому що він?			

3. Заповнити соціометричну картку членами групи.

4. Збір карток та їх обробка.

5. Скласти соціоматрицю.

6. Провести розрахунки:

а) Персональних соціометричних індексів членів групи:

Соціометричний статус і-члена

№ з/п	Прізвище, ініціали	Формула	Результат	Рейтинг
		$C_i = \frac{\sum_{j=1}^N (R_i^+ + R_i^-)}{N - 1}$		
1.				

Індекс емоційної експансивності j-члена групи (при проведенні непараметричної соціометрії):

№ з/п	Прізвище, ініціали	Формула	Результат	Рейтинг
		$E_j = \frac{\sum_{i=1}^N (R_i^+ + R_i^-)}{N - 1}$		
1.				

Індекс психологічної сумісності військовослужбовця:

№ з/п	Прізвище, ініціали	Формула	Результат	Рейтинг
		$I_{\text{сум.}} = \frac{\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{++} + R_{ij}^{--})}{N}$		
1.				

б) Групових соціометричних індексів.

Індекс емоційної експансивності групи:

№ з/п	Підрозділ	Формула	Результат	Рейтинг
		$A_g = \frac{\sum_{j=1}^N (\sum_{j=1}^N (R_j^{(+,-)}))}{N}$		
1.				

Індекс психологічної взаємності:

№ з/п	Підрозділ	Формула	Результат	Рейтинг
		$G_g = \frac{\sum_{ij=1}^N (\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{+}))}{\frac{1}{2} N(N-1)}$		
1.				

Індекс групової роз'єднаності:

№ з/п	Підрозділ	Формула	Результат	Рейтинг
		$J_{\text{роз.}} = \frac{\sum_{ij=1}^N (\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{-}))}{\frac{1}{2} N(N-1)}$		
1.				

в) Визначити індекс групової згуртованості за формулою:

$$J_{\text{згурт.}} = G_g - J_{\text{роз.}}$$

9. Зробити порівняльну таблицю за отриманими результатами дослідження.

№ з/п	Прізвище, ініціали	Рейтинг за індексом соц. статусу	Рейтинг за індексом емоц. експансивності	Примітка
1.				
2.				

10. На підставі отриманих результатів дослідження подати письмовий звіт.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах

Важливою умовою могутності будь-якої держави є висока бойова готовність її збройних сил, здатних бути на сторожі державних кордонів та відстоювати інтереси країни в міждержавних відносинах.

Бойова готовність має багато складових. Матеріальною основою її виступає зброя та техніка, які відповідають рівню розвитку військової справи. Однак немає потреби доводити, що вирішальна роль належить особистості військовослужбовця, тому велике значення має саме психологічна основа, від якої залежить готовність бойового складу до вступу в бій.

Важливою складовою бойової готовності та боєздатності військ є високий моральний дух особового складу. У цьому контексті набуває актуальності проблема формування сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах та частинах Збройних сил України як важливої складової формування психологічної готовності особового складу до виконання професійних завдань за призначенням та в особливих умовах, підтримання їх морального духу та боєздатності.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у військових колективах має розкрити професійний потенціал військовослужбовців, підвищення їх авторитету та престижу проходження служби в Збройних силах України.

Дані рекомендації містять інформацію про суть соціально-психологічного клімату у військовому колективі, фактори, які впливають на його стан, та практичні методи його вивчення та покращення.

Суть соціально-психологічного клімату, фактори які впливають на його стан

У психологію поняття "клімат" прийшло з метеорології та географії. Зараз це усталене поняття, яке характеризує непомітну, гонку та делікатну грань людських взаємостосунків.

Клімат соціально-психологічний (СПК) (від грецької klima [klimatos] – нахил) – якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють чи перешкоджають продуктивності сумісної діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Можна виокремити чотири структурних елементи психологічного клімату, які відображають ставлення членів колективу до:

- загальної справи;
- один до одного;
- світу в цілому;
- самих себе.

У свою чергу всі прояви психологічного клімату мають два основних параметри:

а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття військовослужбовцями їхньої діяльності);

б) емоційний (задоволення чи незадоволення військовослужбовців цією діяльністю).

Серед факторів, які впливають на формування соціально-психологічного клімату військового колективу, виділяють наступні:

Фактори макросередовища – це той загальний фон, на якому будуються та розвиваються людські відносини в цілому. До факторів макросередовища належать:

1. Громадсько-політичний стан у країні – прозорість та чіткість політичних та економічних програм, довіра до уряду тощо;

2. Економічний стан суспільства – баланс між рівнями технічного та соціального розвитку;

3. Рівень життя населення – баланс між заробітною платою та рівнем цін, споживча спроможність населення;

4. Організація життя населення – система побутового та медичного обслуговування;

5. Соціально-демографічні фактори – задоволення потреб суспільства та виробництва в трудових ресурсах;

6. Регіональні фактори – наявність чи відсутність міжетнічних конфліктів.

Фактори мікросередовища – це матеріальне та духовне оточення особистості у військовому колективі.

До мікрофакторів належать:

1. Об'єктивні – комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, управлінських елементів у кожному окремому військовому колективі.

2. Суб'єктивні (соціально-психологічні фактори):

а) формальна структура – характер офіційних та організаційних зв'язків між членами військового колективу, офіційні ролі та стосунки членів групи;

б) неформальна структура – наявність товариських стосунків, співробітництва, взаємодопомоги, стилю керівництва, особистих психологічних властивостей кожного члена військового колективу (групи) та їх психологічна сумісність.

Психологічний клімат може різнитися за своїм змістом і спрямованістю. У психології визначають види психологічного клімату за позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю. Клімат, який має позитивну спрямованість, називають сприятливим або здоровим. Із негативною спрямованістю – несприятливим або нездоровим. Спрямованість якого чітко не визначена, – нейтральним.

Кожен із зазначених видів клімату має характерні ознаки як суб'єктивного (внутрішнього), так і об'єктивного (зовнішнього) характеру.

Характеристика сприятливого соціально-психологічного клімату у військових колективах

Сприятливий СПК є ідеальним для повноцінної життєдіяльності військового колективу та виконання поставлених завдань.

Сприятливий СПК характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- довіра та висока вимогливість членів колективу;
- взаємоповага та ділова критика;
- повага, але водночас вимогливість командира щодо ставлення до кожного члена колективу;

➤ достатня інформованість усіх членів про основні завдання та стан їх виконання;

➤ створення в колективі умов для активної службової реалізації та саморозвитку кожного військовослужбовця;

➤ задоволення від служби та приналежності саме до цього колективу;

➤ злагоджена взаємодія, взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;

➤ прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі, уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його процвітання.

Такий внутрішній психологічний клімат у колективі зумовлює й відповідні (зовнішні) об'єктивні показники сприятливого психологічного клімату, зокрема це:

1. Переважає бадьорий, життєрадісний, оптимістичний настрій у взаємостосунках між військовослужбовцями; стосунки будуються на основі співробітництва, взаємної допомоги, доброзичливості; членам колективу подобається брати участь у сумісних справах, разом проводити вільний час; у взаємостосунках переважає підтримка, критика висловлюється із добрими побажаннями (розвиваюча критика).

2. У військовому колективі існують норми справедливого та шановного ставлення до всіх його членів (при цьому відбувається дотримання субординації).

3. У колективі високо цінують такі риси особистості, як принциповість, чесність, працелюбність, безкорисливість.

4. Військовослужбовці активні, повні енергії, вони щиро відгукуються, якщо необхідно зробити корисну для всіх справу, отримують високі службові показники.

5. Успіхи та невдачі окремих членів колективу не викликають роздратування, не застосовується психологічне та фізичне насильство, новачкам надається необхідна допомога щодо гідного проходження служби.

6. У стосунках всередині колективу (між структурними підрозділами) існує взаєморозуміння, співробітництво.

Показники, які визначають стан соціально-психологічного клімату військових колективів

Соціально-психологічний клімат, як інтегральний стан групи, вибирає в себе цілий комплекс різноманітних характеристик. Тому його неможливо вимірювати за якимось єдиним показником. Розроблена певна система показників, на базі яких з'являється можливість оцінити рівень і стан соціально-психологічного клімату. Наприклад, при дослідженні соціально-психологічного клімату у військовослужбовців за допомогою анкетного опитування головними показниками є:

1. Задоволеність членів військового колективу характером та змістом служби.
2. Задоволеність стосунками з товаришами по службі та командирами.
3. Ставлення до виконання поставлених завдань товаришів по службі, командирів.
4. Задоволеність системою морального та матеріального стимулювання.
5. Стиль керівництва.
6. Настанови та цінності орієнтації військовослужбовців.
7. Службова та громадська активність військовослужбовців.
8. Рівень конфліктності — причини конфліктів, їх напруженість, спрямованість, типи, швидкість і якість їх вирішення.
9. Реальна та потенційна плінність кадрів.
10. Професійна підготовка.

Після обробки та аналізу отриманої інформації з'являється можливість виявити коло проблем у колективі.

Прийоми та методи дослідження соціально-психологічного клімату у військових колективах

При дослідженні СПК необхідно вжити ряд організаційних та соціально-психологічних прийомів.

Організаційні прийоми передбачають:

1. Проведення дослідження щодо виявлення причин негативних стосунків серед військовослужбовців.
2. Інформування командирів про результати досліджень.
3. Прийняття факторів, які негативно впливають на СПК.
4. Регулярний контроль стану СПК.

Соціально-психологічні прийоми спираються на результати проведеного дослідження та передбачають наступне:

1. Визначення неформальної структури групи, виявлення лідера та його ролі в колективі. Необхідно дати відповідь на запитання: спрямована діяльність лідера на позитивні вчинки – захист інтересів членів своєї групи, створення сприятливого клімату, підвищення рівня розвитку групи, чи, навпаки, лідер переслідує егоїстичні цілі — підвищення свого статусу, престижу, приносячи шкоду інтересам групи.

2. Корекція формальної та неформальної структури групи.

3. Діагностування рівня розвитку групи, соціально-психологічне корегування групових процесів та станів.

4. Визначення причин конфліктів у групі й втілення соціально-психологічних засобів їх конструктивного вирішення.

5. Соціально-психологічне корегування стосунків у військовому колективі (проведення соціально-психологічних тренінгів, ігрових вправ та психологічних консультацій).

Для діагностування та дослідження СПК використовують:

➤ аналіз документації, яка відтворює картину проходження служби військовослужбовцями;

➤ тест "Визначення індексу групової згуртованості Сішора";

➤ тест "Оцінка психологічної атмосфери в організації" А.Ф. Фідлера;

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

Методика визначення індексу групової згуртованості Сішора

Групова згуртованість – важливий показник, який вказує на рівень інтеграції групи, її згуртованості в єдине ціле. Це можливо виявити не тільки шляхом розрахунків відповідних соціометричних індексів. Значно зручніше це можна зробити за допомогою методики, яка містить 5 запитань і має декілька варіантів відповідей на кожне з них. Відповіді кодуються в балах відповідно до наведених у дужках значень (максимальна сума – 19 балів, мінімальна – 5 балів).

Інтерпретація результатів

Рівні групової згуртованості

15 і вище балів	високий
14–12 балів	вище середнього
11–7 балів	середній
6–5 балів	нижче середнього
5	низький

Інструкція: Просимо Вас узяти участь у дослідженні. Дайте, будь ласка, відповіді на запропоновані запитання. Для цього необхідно:

- уважно прочитати варіанти відповідей;
- вибрати одну з них, яка більше за все відповідає Вашій думці;
- поставити знак "+" у пустій клітинці навпроти обраної Вами відповіді.

I. Як би Ви оцінили свою приналежність до групи?

1. Відчуваю себе членом, частиною колективу	(5)
2. Беру участь у великій кількості справ (видів діяльності)	(4)
3. Беру участь в одних видах діяльності і не беру в інших	(3)
4. Не відчуваю, що я є членом групи	(2)
5. Живу окремо від своєї групи	(1)
6. Не знаю, вагаюся відповісти	(1)

II. Чи перейшли б Ви в іншу групу(колектив), якщо б була така можливість?

1. Так, дуже хотів би перейти	(1)
2. Скоріше перейшов би, ніж лишився	(2)
3. Не бачу ніякої різниці	(3)
4. Скоріше за все лишився б у своїй групі	(4)
5. Дуже хотів би лишитись у своїй групі	(5)
6. Не знаю, вагаюся відповісти	(1)

III. Які взаємостосунки між членами Вашої групи?

1. Кращі, ніж у більшості колективів	(3)
2. Приблизно такі ж, як і в більшості колективів	(2)
3. Гірші, ніж у більшості колективів	(1)
4. Не знаю, вагаюся відповісти	(1)

IV. Які у Вас взаємовідносини з керівництвом (командирами)?

1. Кращі, ніж у більшості колективів	(3)
2. Приблизно такі самі, як і в більшості колективів	(2)
3. Гірші, ніж у більшості колективів	(1)
4. Не знаю	(1)

V. Яке Ваше ставлення до справи (навчання, проходження служби)?

1. Краще, ніж у більшості колективів	(3)
2. Приблизно таке ж як і в більшості колективів	(2)
3. Гірше, ніж у більшості колективів	(1)
4. Не знаю	(1)

Оцінка психологічної атмосфери в організації А.Ф. Фідлера

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. В основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче запропонований бланк до методики. Відповідь щодо кожного з 10 пунктів шкал оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак *, тим нижчий бал, тим доброзичливіша психологічна атмосфера в колективі, на думку того, хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна оцінка) балів.

На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу колективу в підрозділі. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується і в поєднанні з іншими методиками (наприклад, соціометрією).

Алгоритм підрахунку

1. На підставі індивідуальних профілів підраховується середнє значення за кожним пунктом.

2. Створюємо середній профіль. Підраховується сума середніх значень та ділиться на кількість пунктів (10).

3. Остаточна сума заноситься до графіка "Динаміка психологічної атмосфери в підрозділі", що вказує на середнє значення, яке й характеризує психологічну атмосферу в колективі.

Інструкція обстежуваним

У запропонованому бланку наведені протилежні за значенням пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у Вашому колективі. Чим ближче до слова, яке розташоване праворуч або ліворуч у кожній парі, тут поставите знак *, тим більше виражена ця ознака у Вашому колективі.

Зразок бланка відповідей

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбність				*					Ворожість
Згода					*				Незгода
Задоволеність				*					Незадоволеність
Продуктивність			*						Непродуктивність
Приянь					*				Відчуженість
Співпраця		*							Неузгодженість
Взаємопідтримка							*		Недоброзичливість
Захопленість				*					Байдужість
Цікавість					*				Нудьга
Успішність	*								Неуспішність

Показники:

60–80 – указують на погану, недоброзичливу, психологічну атмосферу в колективі;

40–59 – є середніми показниками й говорять про наявність у колективі незначних дестабілізуючих факторів;

до 39 – свідчать про доброзичливу психологічну атмосферу в колективі.

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

Інструкція. Перед Вами опитувальник із двома колонками з протилежними судженнями. Кожне з них – своєрідний параметр психологічного клімату первинного колективу. У лівій колонці – судження, що відповідають ознакам здорового психологічного клімату, у правій – антипод судження. Між антиподами – п'ятибальна шкала. Чим ближче до лівого або правого судження в кожній парі Ви робите відмітку, тим більше виражена дана ознака у Вашому колективі. Середня відповідь "3" є проміжною, яка свідчить про наявність обох ознак.

Опитувальник

Ознаки здорового психологічного клімату	Шкала оцінки	Ознаки нездорового психологічного клімату
1. Я рідко бачу на початку робочого дня похмурі обличчя своїх колег	5-4-3-2-1	1. Більшість членів колективу приходять на роботу з буденним настроєм, не відчуваючи натхнення та підйому
2. Більшість із нас радіє, коли з'являється можливість поспілкуватись	5-4-3-2-1	2. Члени нашого колективу виявляють байдужість до емоційного спілкування
3. Доброзичливість і довірливі інтонації переважають під час нашого ділового спілкування	5-4-3-2-1	3. Нервозність, явна або прихована дратівливість характерна для наших ділових стосунків
4. Успіхи кожного з нас щиро радують усіх інших і майже ні в кого не викликають заздрощів	5-4-3-2-1	4. Успіхи майже кожного з нас можуть викликати хворобливу реакцію оточуючих
5. У нашому колективі новий ще скоріше за все зустріне доброзичливість і привітність	5-4-3-2-1	5. У нашому колективі новий ще довго буде почуватися чужаком
6. У випадку неприємностей ми не спішимо звинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратись у їх причинах	5-4-3-2-1	6. У випадку неприємностей у нас будуть намагатися звалити провину один на одного або знайдуть винного
7. Коли поряд наш керівник, ми відчуваємося природно й розкуто	5-4-3-2-1	7. У присутності керівника багато з нас відчувають себе скуто й напружено
8. У нас прийнято ділитись своїми сімейними радощами та турботами	5-4-3-2-1	8. Багато хто з нас вважає за краще "своє" носити "у собі"
9. Несподіваний виклик до керівника в більшості з нас не викликає негативних емоцій	5-4-3-2-1	9. Несподіваний виклик до керівника в багатьох із нас супроводжується негативними емоціями
10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає в нас не тільки перед керівником, але й перед усім колективом	5-4-3-2-1	10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає в нас лише перед керівником

Ознаки здорового психологічного клімату	Шкала оцінки	Ознаки нездорового психологічного клімату
11. Більшість критичних зауважень ми висловлюємо один одному тактовно, виходячи з найкращих побажань	5-4-3-2-1	11. У нас критичні зауваження частіше за все носять характер явних або прихованих випадів
12. Поява керівника викликає у нас приємне поживання	5-4-3-2-1	12. Поява керівника у більшості з нас особливих радощів не викликає
13. У нашому колективі гласність – це норма життя	5-4-3-2-1	13. До справжньої гласності в нашому колективі ще далеко
Разом балів		

Обробка та інтерпретація

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

Високий сприятливості психологічного клімату відповідають показники в діапазоні 42–65 балів; середній сприятливості – 31–41 бал; незначної сприятливості – 20–30 балів.

Кількісні показники менші за 20 балів свідчать про несприятливий психологічний клімат.

Контрольні питання

1. Що таке соціометрія?
2. З якою метою застосовують соціометричну методику в підрозділі?
3. Які особливості застосування непараметричної соціометрії?
4. У яких випадках необхідно застосовувати параметричну соціометрію?
5. Які позитивні сторони та недоліки має застосування параметричної та непараметричної соціометрії?
6. Алгоритм дій офіцера-психолога під час проведення соціометричних досліджень?
7. Алгоритм дій офіцера-психолога після проведення соціометричних досліджень?

Список літератури

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Изд-во МГУ, 1980.
2. Коваленко А. Б. Соціальна психологія : підручник / А. Б. Коваленко, М. П. Корнев. – К., 2006. – 400 с.
3. Вопросы воинского воспитания : сборник статей. – М., 1985.
4. Дечев Л. Психология малых групп / Л. Дечев. – М.: Прогресс, 1979.
5. Коупленд Н. Психология и солдат / Н. Коупленд. – М.: Воениздат, 1991. – С. 243 – 252.
6. Военная психология. Способность к работе с людьми : психологический анализ. – Л.: Изд. ЛВВПУ ПВО, 1991. – 36 с.
7. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник / В. В. Москаленко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
8. Психологічна енциклопедія – К., 2006.
9. Ягупов В. Г. Військова і соціальна психологія / В. Г. Ягупов. – К., 2000.

ТЕМА 8

Психодіагностика емпатії у військовослужбовців

Мета заняття: Поглибити знання студентів, курсантів щодо емпатії у військовослужбовців, охарактеризувати методи дослідження емпатії; навчити проводити соціально-психологічні дослідження емпатії у військовослужбовців.

Хід роботи:

1. Провести експрес-діагностику емпатії.
2. Провести комплекс вправ із розвитку рефлексії та емпатії.
3. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісної взаємодії у військовому підрозділі.

Емпатія є специфічною формою психічного відображення, вона відіграє важливу роль у пізнанні людиною навколишнього світу. Як форма поведінки, емпатія відноситься до пасивних типів, на відміну, наприклад, від групової емоційної ідентифікації, але вона суттєво впливає на соціальну регуляцію поведінки особистості.

При оцінці емпатії як індивідуально-психологічної характеристики слід враховувати чинники, що значно впливають на емоційну чутливість й особливості емоційного реагування, такі як стать, вік, емоційний досвід, соціальні установки тощо. Для емпатії є характерним те, що вона може виникати та посилюватися не тільки щодо людей (тварин), що реально існують, але й зображених у художніх творах літератури, кіно, театру, живопису, скульптури.

Механізм емпатії, реалізуючись як емоційний відгук на проблеми іншого, тісно пов'язаний з ідентифікацією. Емпатія в соціально-психологічному контексті є основною навичкою, яка набувається в процесі соціалізації та передбачає здатність приймати соціальні ролі й установки інших, уявляти себе в соціальній позиції іншого й передбачати його реакції.

Емпатія – особливий спосіб розуміння іншої людини, коли домінує не раціональне, а скоріше емоційне сприйняття її внутрішнього світу. Емоційна природа емпатії саме й виявляється в тому, що ситуація іншої людини, партнера по спілкуванню, не скільки "продумується", стільки "відчувається".

Здатність до емпатії зростає при набутті життєвого досвіду, а також серед схожих між собою людей. Рівень емпатії залежить від здатності індивіда уявити, як одна подія сприйматиметься різними людьми, визнання права на існування різних точок зору. Здатна до емпатії людина терпима до вираження емоцій іншими людьми; глибоко вникає в суб'єктивний внутрішній світ співрозмовника, не розкриваючи при цьому власного настрою й світу; готова адаптувати своє сприймання до сприймання іншої людини задля кращого розуміння того, що з нею відбувається.

За багатьма ознаками механізм емпатії подібний до механізму ідентифікації, передусім здатністю людини поставити себе на місце іншого індивіда, подивитися на все з його погляду. Проте отождоження себе з іншими вона не передбачає. Виявляючи до когось емпатію, людина бере до уваги лінію поведінки партнера із взаємодії, а власну вибудовує інакше. Емпатійність, здатність до емпатичної уваги – є однією з найважливіших професійних якостей психолога, військового, педагога, лікаря, керівника. Емпатія виявляється в повсякденному житті, будучи завжди пов'язаною з конкретною ситуацією. За недостатньої її реалізації виникають порушення в міжособистісних відносинах.

З огляду на переживання об'єкта емпатичні переживання можуть бути адекватними та неадекватними: одні люди можуть радіти чужому горю, інші — співчувати. Взавши за основу особливості вияву, *емпатію поділяють на такі види*:

- *емоційна емпатія*. Ґрунтується на механізмах проєкції та наслідування моторних й афективних реакцій іншої людини;
- *когнітивна емпатія*. Базується на інтелектуальних процесах;
- *предикативна емпатія*. Виявляється як здатність людини прогнозувати афективні реакції іншого в конкретних ситуаціях;
- *естетична емпатія*. Чуттєве розуміння художнього об'єкта, який є джерелом естетичного задоволення.

Важливими формами емпатії є співпереживання та співчуття. *Співпереживання* передбачає переживання індивідом тих самих почуттів, які відчуває інший, але це переживання звернене на себе. Індивід переживає або те, що може статися з ним у майбутньому, або те, що він пережив у минулому. *Співчуття* – це переживання негараздів іншого безвідносно до власного стану.

Емпатичні переживання можуть бути адекватними й неадекватними переживанням об'єкта емпатії. Так чиєсь горе викликає в однієї людини страждання, в іншої – радість. Одні люди радіють чужому щастю, інші – заздрять. Це пояснюється тим, що емпатичні реакції виникають у відповідь як на позитивні, так і на негативні переживання. Проте в психології склалася традиція вивчення емпатії в контексті негараздів, оскільки це дає можливість повніше виявити мотиваційні установки одного індивіда щодо іншого.

Емпатія є професійно значущою властивістю для фахівців різних профілів. Особливо важлива емпатія для професійної діяльності військових психологів.

Комплекс вправ із розвитку рефлексії та емпатії

Мета даного комплексу вправ полягає у розвитку вміння проникати у внутрішній стан іншої людини, подумки ставити себе на її місце, адекватно оцінювати та розуміти її психоемоційні стани, "думати за неї", "вживатися" в її психоемоційні стани, співпереживати їй.

Проговорюючи інструкцію, тренер уважно по черзі дивиться на учасників групи, встановлюючи з кожним візуальний контакт. Це підвищує рівень уваги учасників групи, знижує ймовірність відволікання та пропуску якихось із фрагментів інструкції. По виразу обличчя тренер відразу виявляє тих, хто щось не зрозумів, і закінчує інструкцію питанням: "Можливо, треба щось уточнити, пояснити?" – при цьому затримує погляд на учасниках групи. Приступати до виконання вправи слід лише після того, як тренер переконається, що всі зрозуміли інструкцію та знають, що треба робити. Однак навіть і в цьому випадку при виконанні вправи може виявитися нерозуміння або неоднозначність розуміння різними членами групи. У цьому випадку варто зупинити виконання вправи та внести корективи.

Інструкція:

При підборі вправ для проведення занять слід орієнтуватися на такі основні вимоги:

1. *Що передусім має відбутися внаслідок виконання відповідної вправи:*

- змінитися стан групи як єдиного цілого,
- змінитися стан кожного з учасників групи зокрема,
- змінитися стан одного або двох-трьох учасників,
- з'явитися матеріал для просування групи вперед чи щось інше.

2. *На якому етапі розвитку знаходиться група:* чим більше вона згуртована, чим вільніше почувають себе її учасники, тим більш ризикованими можуть бути вправи. Це стосується насамперед тих вправ, які допускають фізичний контакт учасників групи в ході їх виконання, а також вправ, що виконуються із закритими очима. Несвоєчасне застосування таких вправ може спричинити підвищення напруженості та виникнення дискомфорту в групі.

3. *Склад групи:* соціально-демографічні характеристики (стать, вік тощо), а також фізичні дані.

4. *Час дня:* на початку дня доцільно проводити вправи, що дозволяють відволіктися від турбот і проблем, що не відносяться до групової роботи, включитися в ситуацію "тут і тепер", відчувати групу; крім того, буває необхідно мобілізувати увагу, інтелектуальну активність.

У другій половині дня варто проводити вправи, що допомагають зняти втому, створюють умови для емоційної розрядки. Останні також корисно виконувати після напружених обговорень, складних для всіх або деяких учасників групи.

5. *Зміст подальшої роботи.*

Ефективність вправ багато в чому залежить від чіткості, ясності, лаконічності інструкції, що має містити достатню й необхідну інформацію. Не слід перевантажувати інструкцію деталями, зайвими поясненнями. Невдалим можна вважати такий варіант, коли тренер інструктує довше, ніж триває виконання самої вправи. Іноді доцільно в процесі інструктування навести приклад, що ілюструє виконання вправи, або продемонструвати, як вона має виконуватися.

Нижче наводяться зразки психотехнічних вправ, апробованих для занять із розвитку комунікативної компетентності досліджуваних.

Вправи з розвитку рефлексії та емпатії

Мета даного комплексу вправ полягає в розвитку вміння проникати у внутрішній стан іншої людини, подумки ставити себе на її місце, адекватно оцінювати та розуміти її психоемоційні стани, "думати за неї", "вживатися" в її психоемоційні стани, співпереживати їй.

Перша вправа

Уважно придивіться до розданих фотокарток, на яких зображені люди, психоемоційні стани яких можна віднести до простих емоцій (останні мають бути чітко вираженими мімічними чи пантомімічними засобами). З цією метою можна використати, приміром, матеріали, представлені в роботі Гамезо М.М.

Дайте характеристику психоемоційного стану людини, фотокартку якої ви вивчали.

Далі вправа ускладнюється. Слухачам демонструється серія фотокарток із зображенням людей різного віку й статі, у різних психоемоційних станах. Час спостереження поступово скорочується. Правильність та глибина зроблених слухачами висновків перевіряються. Випадки, які спричинили труднощі в пізнанні, розглядають повторно й обговорюють колективно.

Друга вправа

Використовуються ті ж самі фотокартки, що й у попередній вправі, однак завдання дещо ускладнюється. Учасникам пропонується визначити, що за події спричинили (або могли викликати) той чи інший психоемоційний стан та за яких умов могли виникнути відповідні емоції.

Третя вправа

Учасникам роздають фотокартки із зображенням людей, чий психоемоційний стан виражений не так явно й чітко, як у попередніх випадках, або ж емоції, які вони переживають, носять більш складний характер. Час виконання вправ не обмежується, щоб була змога добре проаналізувати побачене.

Завдання 1. Максимально повно та точно охарактеризуйте всі відтінки емоційного стану зображеної людини, спробуйте відтворити характер і хід думок, а також зміну почуттів.

Завдання 2. Визначте, чим би могла займатися ця людина в той момент, коли її фотографували, які події передували цьому, якими б могли бути її дії в наступну мить тощо.

Четверта вправа

Виконавці діляться на пари й стають обличчям один до одного. Один із них робить повільні рухи руками, головою, усім тілом. Завдання другого намагатися стати "дзеркальним" відображенням свого напарника. Складність рухів і темп їх виконання пари добирають самостійно. Через деякий час виконавці міняються ролями.

Вправу можна ускладнити не визначивши, хто з виконавців є "оригіналом", а хто "дзеркалом". Необхідність гнучко реагувати на партнера, підігравати йому є хорошим засобом розвитку вміння підтримувати психологічний контакт з іншим.

Виконання вправи та її аналіз дозволяє усвідомити:

➤ робота "дзеркала" буде ефективною лише тоді, коли відображаються не лише рухи рук, голови, тіла, але й міміка, зосередженість, інші особливості психоемоційного стану партнера;

➤ між виконавцями вправи досить швидко виникають дуже специфічні взаємини, в основі яких лежить спроможність "дзеркала" перейнятися психоемоційним станом партнера.

П'ята вправа

Виконавців вправи ділять на пари. За командою ведучого один із них зображає "замороженого" (нерухоме тіло, закам'яніле обличчя, "порожній" погляд тощо). Завдання партнера полягає в тому, щоб упродовж однієї хвилини вивести його з цього стану, "розморозити". Можна користуватися жестами, мімікою, пантомімою, однак у жодному випадку словами або дотиками.

Критерії ефективності виконання вправи встановлюють самі учасники. По завершенню вправи партнери міняються ролями.

Шоста вправа

Вправу виконують пари. Ведучий пропонує кожному вибрати собі в пару того члена групи, якого він знає менше за інших.

Завдання 1. Протягом чотирьох хвилин мовчки дивимося один на одного.

Завдання 2. Кожному дається 4 хвилини, упродовж яких Ви маєте розповісти своєму співрозмовникові, кого ви бачите перед собою. Розповідь треба починати словами: "Я бачу перед собою...", – і далі слід говорити лише про зовнішній вигляд, не включаючи в розповідь оцінних понять та слів, що містять інформацію про особистісні особливості людини, наприклад: добрі очі, розумний погляд тощо. Спочатку хтось говорить 4 хвилини, інший слухає, потім навпаки. Міняються ролями за командою.

Завдання 3. Кожному дається 5 хвилин, щоб розповісти своєму співрозмовникові, яким він (Ваш співрозмовник) був, на Ваш погляд, коли йому було 5 років. При цьому можна говорити не тільки про зовнішній вигляд, але й про особливості поведінки, характеру тощо.

Після того як перша п'ятихвилинка завершиться, тренер пропонує учасників, що слухав розповідь про себе, протягом хвилини висловити оповідачеві, що в його розповіді було найбільш точним і що в його житті було зовсім не так.

Далі 5 хвилин для розповіді дається іншому учаснику пари, а слухач наприкінці розповіді отримує хвилину для зворотного зв'язку.

Завдання 4. Кожному дається 5 хвилин для того, щоб розповісти своєму партнерові, яка він, на Ваш погляд, людина. Ви можете говорити все на питання: "Якою людиною є мій співрозмовник?"

Після виконання всіх чотирьох завдань учасники сідають у коло й кожному дається хвилина, протягом якої слід представити свого партнера в групі як людину, з якою всім прийдеться разом провести певний час.

Дана вправа дає різні можливості для обговорення. Можна задати запитання: "Що Ви почували, коли слухали розповідь про себе?", "Виконання якого із завдань викликало у Вас найбільші труднощі?", "Які враження виникли у Вас при виконанні вправи?" – тощо.

Після виконання цієї вправи покращується групова атмосфера, істотно спрошується дистанція між учасниками групи. У той

же час рефлексія досвіду, набутого впродовж виконання завдань, дозволяє обговорити:

- значення контакту очей у процесі спілкування;
- труднощі, з якими зіштовхуються учасники, описуючи іншу людину, не даючи їй оцінок та не характеризуючи її особистісні особливості;
- прагнення перенести свій досвід на іншу людину, приписати їй те, що властиво насамперед нам самим тощо.

Сьома вправа

Учасники сідають колом, їх знайомлять з інструкцією такого змісту: "Нехай кожен із Вас подумає над тим, що він більше всього цінує в людях. Після того як Ви зробите свій вибір, придумайте (або згадайте) коротку розповідь, історію, притчу, що несли б інформацію про вибрану вами якість. Почувши Вашу розповідь (історію, притчу), інші учасники групи мають зрозуміти, про яку якість ідеться".

Після першої, а також кожної з наступних розповідей тренер звертається до групи з питанням: "Як Вам здається, про яку якість йшлося?" Після того як учасники групи висловлять свої пропозиції, тренер звертається до самого оповідача й просить його сказати, яку якість вибрав він.

Вправа дозволяє учасникам краще пізнати один одного, вона спонукає членів групи до прояву творчої активності, розвиває уяву. Крім того, вона змушує вдумуватися в зміст того, що розповідає один із них.

Восьма вправа

Учасники сідають колом, їх знайомлять з інструкцією такого змісту: "Зараз я роздам декому з вас картки, в яких йдеться про ті чи інші емоційні стани. Ті, хто одержить картки, прочитає, що на них написано, але так, щоб напис не бачили інші члени групи, і потім по черзі зобразять цей стан. Ми будемо дивитися і намагатися зрозуміти, який стан зображено".

Під час вправи тренер дає можливість учасникам висловити свої думки щодо зображеного стану, потім називає його. Під час обговорення нерідко висловлюються думки про те, які стани важко розпізнаються, що може сприяти їхньому розумінню то-

що. Після того, як стан буде правильно названо (наприклад, радість), можна запитати насамперед у тих, хто дав правильну відповідь, а потім і в інших учасників групи, на які ознаки вони орієнтувалися, визначаючи стан. Таке обговорення дає можливість сформувати "банк" тих невербальних проявів, на які можна орієнтуватися, визначаючи психоемоційні стани людини.

Крім того, дана вправа розвиває виразність поведінки в тих учасників, яким тренер пропонує зобразити той чи інший стан.

Дев'ята вправа

Учасників ділять на дві підгрупи.

Кожній підгрупі дається 7 хвилин на підготовку, під час якої вона повинна буде вибрати яке-небудь почуття або емоцію (емоційний стан) і продумати, як його можна зобразити. Це може бути або скульптурне зображення, або невербальна дія. У зображенні повинні брати участь усі члени підгрупи. У той час як перша підгрупа показує те, що вона підготувала, друга відгадує, яке почуття або емоція зображені. Потім підгрупи міняються місцями.

Підгрупи готуються в різних приміщеннях. Після того як підготовка закінчена, тренер пропонує одній із підгруп зобразити те почуття або стан, що вони вибрали, не називаючи його. Інша підгрупа дивиться. Потім їй дається одна хвилина на обговорення й хтось висловлює думку групи. Після цього тренер звертається до підгрупи, що демонструвала почуття або стан для того, щоб вони сказали, яке саме почуття або стан хотіли зобразити. Потім підгрупи міняються ролями.

Починаючи обговорення результатів вправи, тренер орієнтується на те, чи допущені були учасниками підгруп помилки і який характер останніх.

Як правило, помилки, що допускаються в цій вправі, пов'язані з наступними обставинами:

- учасники не зрозуміли зображення, що пропонувалося іншою підгрупою;
- учасники не знайшли точного слова для позначення зображеного почуття або стану;
- учасникам не вдалося передати змісту емоції або почуття.

Якщо допущено помилку, то можна поговорити про те, із чим вона пов'язана. Часто причиною помилок буває непогодження у роботі підгрупи, невміння вислухати й почути всіх.

Якщо ж підгрупи правильно ідентифікують запропоновані їм зображення емоційних станів або почуттів, то тренер може поставити запитання: "За якими ознаками ви визначили стан або почуття?" Відповідь на це питання дозволяє виявити ті конкретні прояви невербальної поведінки людини, що мають сигнальне значення для розуміння стану інших людей.

Десята вправа

Учасників ділять на пари. За командою ведучого або ж самостійно вони починають повільно і в унісон по складах називати слова (приміром, "СА-МО-..."). Третім складом може бути "...ВАР" (слово "САМОВАР") або ж "...ХІД" (у слові "САМОХІД").

Один із партнерів намагається домогтися збігу свого третього складу з третім складом напарника, інший – уникнути такого збігу. У вправі наголошується, що третій склад обидва учасники мають називати разом, орієнтуючись не на почуті звуки, а на інтуїцію, аналіз тактики поведінки партнера.

При виконанні вправи можна використовувати ігрове поле, на центральній клітинці якого встановлюється фішка. Після кожного ігрового циклу фішку переміщують на одну клітинку в бік того гравця, який виграв цей цикл. Остаточну перемогу отримує той виконавець, якому вдається провести фішку на свій бік ігрового поля.

Одинадцята вправа

Учасники сідають колом. За командою ведучого кожен вказує на того із своїх колег, із ким він хотів би виконувати якесь доручення. Завдання полягає в тому, щоб домогтися такого вибору, при якому б вся група розбилася на пари, де партнери обрали один одного.

Слід мати на увазі, що це досить складна й, головне, психологічно не досить приємна вправа, оскільки знову та знову внаслідок вибору утворюються не пари, а "багатокутники", а деяких учасників так ніхто й не обирає. Часто потрібно досить багато спроб, поки пари нарешті "знайдуть" один одного.

Дванадцята вправа

Учасники діляться на пари та сідають обличчям один до одного. Завдання першого партнера полягає в тому, щоб, зосередившись на

якомусь образі, спробувати подумки передати його напарнику. Той намагається правильно зрозуміти, на чому ж зосереджена увага його колеги. Потім учасники обмінюються завданнями.

Вправу можна модифікувати, і тоді один і той же образ "транслює" виконавцю вся група.

Тринадцята вправа

Виконавці намагаються передати мімікою різні емоційні стани (гнів, радість, здивування, страх тощо), контролюючи себе за допомогою дзеркала. Звертається увага на те, що в роботі беруть участь усі групи м'язів (лоба, повік, очей, губ, щелеп тощо).

Під час виконання вправи учасники намагаються знайти нові, несподівані, незвичні вирази обличчя та мімічні рухи, які виражають різні психоемоційні стани. Звертається увага на наявність взаємозв'язку між переживанням людиною тих чи інших психоемоційних станів та їх зовнішнім вираженням.

Чотирнадцята вправа

Групу ділять на трійки. У кожній з таких міні-груп ролі розподіляються так: "глухий і німий" – нічого не чує, говорити не може, у його розпорядженні зір, жестикуляція й пантоміма; "глухий і паралітик" – може лише бачити й говорити; "сліпий і німий" – може чути, жестикулювати й користуватися пантомімою.

Завдання: не виходячи з приписаних ролей, домовитися між собою про щось (приміром, про місце зустрічі, подарунок імениннику тощо).

У процесі виконання вправи виникає безліч комічних ситуацій. Лише поступово учасники засвоюють свої ролі, виробляють характерні для кожної трійки способи взаєморозуміння.

П'ятнадцята вправа

Учасники сидять колом, зосереджуються на своєму сусідові справа. Згадують усі його прояви під час роботи групи, усе, що він говорив, робив, почуття й ставлення, що виникали до цієї людини. Для цього буде дві хвилини.

Коли дві хвилини проходять, вирішують, який з описів природи, погоди, пори року, з якими зустрічалися в літературі або придумали зараз, відповідає уявленням про цю людину. Коли всі будуть готові, кожен по черзі представляє своєму сусідові

цей опис. Ця вправа дозволяє кожному учаснику одержати особистісно орієнтований зворотний зв'язок, у той же час характер завдання спрямований на розвиток асоціативних механізмів. Виникаючі описи дуже різноманітні: хтось приводить цитати з літературних творів, хтось створює авторські тексти, нерідко великі та детальні.

Шістнадцята вправа

Учасники сидять колом та зосереджуються на своєму сусідів справа, згадують усі його прояви під час роботи групи, усе, що він говорив, робив. Згадують почуття й ставлення, що виникали до цієї людини. Для цього буде три хвилини.

Після закінчення трьох хвилин тренер говорить, що навколо нас та у нас самих постійно все рухається. Погойдується листя дерев, летять птахи, падає сніг, бігають діти. Характер руху може бути дуже різним. Потрібно знайти такий образ руху, який би відображав уявлення про сусіда справа.

Коли всі будуть готові, кожен по черзі повідомить своєму сусідові про образ, який він у нього викликав.

Сімнадцята вправа

Група ділиться на дві підгрупи, утворюючи дві шеренги так, щоб всі сиділи обличчям один до одного (якщо в групі непарне число учасників, то тренер також бере участь у виконанні вправи).

Уявіть, що всі їдемо в автобусах: одна підгрупа їде в одному, друга – в іншому. Автобуси зупинилися в дорожньому заторі. Ви сидите біля вікна й бачите, що в іншому автобусі прямо навпроти й теж біля вікна сидить знайомий. Це велике везіння, оскільки терміново потрібно передати йому якусь важливу інформацію, і Ви, скориставшись ситуацією, намагаєтеся це зробити. Однак здійснити це можете лише мовчки, без слів, невербально. Часу небагато. Той, кому передають інформацію, намагається зрозуміти, що повідомляє його знайомий.

На першому етапі вправи тренер пропонує одній шерензі виступити в ролі тих, хто передає інформацію, а іншій – у ролі тих, хто сприймає повідомлення. Потрібно дати учасникам можливість підготуватися до виконання вправи. Коли всі готові, тренер пропонує кому-небудь із першої шеренги почати передавати

інформацію, а всіх інших просить уважно спостерігати. Після того як інформація буде передана, той учасник групи, кому вона була призначена, розповідає, що він зрозумів. Інші учасники в цей час можуть висловлювати свої версії вербалізації даного тексту. Це активізує роботу, дозволяє набути більшого матеріалу для обговорення, знижує напруженість.

Після закінчення той, хто передавав повідомлення, говорить, чи правильно його зрозуміли, і за необхідності вносить корективи.

Вісімнадцята вправа

Учасники сідають парами. Кожен по черзі розповідає партнерові якусь історію. Краще, якщо це буде історія із завершеним сюжетом, де описані різні почуття її учасників, психологічні колізії тощо, тобто не слід обмежуватися: устав, умився, поснідав, одягнувся, вийшов із будинку, почекав на автобус тощо. Водночас це має бути така історія, яку могли б розповісти всім. У кожного буде по 3 хвилини, щоб розповісти свою історію.

Учасники групи розповідають один одному свої історії, потім із кожної пари один із партнерів переходить по колу (за годинниковою стрілкою) до іншої пари. У нових парах розповідають партнерам ті історії, що почули від партнерів у попередніх парах.

Після того як історії розказані, усі повертаються до кола й тренер пропонує кожному розповісти ту історію, що він почув на другому етапі. Після кожної розповіді тренер звертається до того, від кого оповідач почув цю історію, і до того, хто є її автором, із питаннями: "Що виявилось упущеним з того, що Ви розповіли?", "Що перекручено?", "Може, з'явилося щось нове, про що Ви не говорили?"

Дев'ятнадцята вправа

Учасників ділять на пари й ставлять обличчям один до одного. Завдання полягає в тому, щоб уявити між собою та напарником товсте скло й спробувати передати йому якесь повідомлення не користуючись при цьому словами.

Двадцята вправа

Учасники намагаються визначити за допомогою очей, хто з присутніх їх підтримує, а хто ні. При цьому всі намагаються мовчати та зберігати незворушний вираз обличчя.

Один із учасників виходить з аудиторії секунд на 10, інші за цей час домовляються, хто буде його підтримувати, а хто ні.

Далі аналізується: чи зміг учасник виявити ці дві групи учасників тренінгу та що допомагало (заважало) йому у вирішенні цієї задачі.

Двадцять перша вправа

Учасники групи стоять колом. Нехай кожний по черзі зробить рух, що відображає його внутрішній стан, а всі будуть повторювати цей рух 3–4 рази, намагаючись проникнути в стан людини, зрозуміти її.

Після завершення вправи можна задати групі питання: "Який, на Вашу думку, стан кожного з нас?". Після того, як щодо стану кого-небудь з учасників буде висловлено кілька гіпотез, варто звернутися до нього за описом його дійсного стану.

Двадцять друга вправа

Учасники групи сидять парами. Тренер бере участь у виконанні вправи, якщо в групі непарна кількість учасників.

Згадують усе, що знають один про одного, те, що говорив партнер, як вів себе, діяв у різних ситуаціях спільної роботи, а після цього по черзі розповідають один одному про те, прояви яких стереотипів, звичок та ідей, дуже значущих для партнера, помітили в його поведінці.

Після того як робота в парах закінчена, група сідає колом і тренер говорить: "Розкажіть про ваші враження від роботи в парах. Що ви нового довідалися про себе під час роботи в парах?" — тощо.

Вправа спрямована на усвідомлення своїх звичок, стереотипів, принципів, що дозволяє учасникам надалі зауважувати їх вплив на власну поведінку та на оточуючих людей. Це підвищує поведінкову та когнітивну гнучкість особистості, сприяє подоланню бар'єрів у спілкуванні.

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняттю "емпатія".
2. Що є характерним для емпатії?
3. Які чинники слід враховувати при оцінці емпатії?

Список літератури

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Изд-во МГУ, 1980.
2. Максименко С. Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування) / С. Д. Максименко, М. М. Заброцький. – К.: Главник, 2005. – 112 с.
3. Коваленко А. Б. Соціальна психологія : підруч. / А. Б. Коваленко, М. Н. Корнєв. – К., 2006. – 400 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
5. Коупленд Н. Психология и солдат / Н. Коупленд. – М.: Вое-низдат, 1991. – С. 243–252.
6. Психологічна енциклопедія. – К., 2006.
7. Ягупов В. Г. Військова і соціальна психологія / В. Г. Ягупов. – К., 2000.
8. Гамезо М. М. Атлас по психологии / М. М. Гамезо, И. А. Домашенко. – М., 1986. – С. 205 – 211, 238–39.

ТЕМА

9

Вивчення комунікативних здібностей військовослужбовців у підрозділі

Мета роботи: Визначити рівень сформованості комунікативних та організаторських умінь військовослужбовців.

Матеріальне забезпечення: картки із завданням.

Хід роботи:

1. Визначити рівень сформованості комунікативних та організаторських здібностей військовослужбовців за допомогою методики КОС.
2. Визначити діагностику загального рівня комунікабельності.
3. Скласти практичні рекомендації щодо покращення міжособистісного спілкування в підрозділі.

Терміни "спілкування", "комунікація" ("соціальна комунікація"), "обмін інформацією" ("інформаційний обмін") дуже часто вживаються як тотожні. Це зумовлено не тільки їхньою спільною семантичною основою, багатозначністю використання як у науковому, так і в буденному розумінні, а й тими функціями, які вони виконують у життєдіяльності особистості, соціальної групи, суспільства.

Термін "комунікація" (від лат. *communis* – роблю спільним, зв'язую, спілкуюсь) з'явився в науковій літературі на початку ХХ ст. й аналізувався з різних поглядів. З позицій біхевіоризму підґрунтям комунікації є не мова як система, а безпосередні мовні сигнали, маніпулюючи якими можна виховати людину будь-якого складу. З позицій символічного інтеракціонізму соціальна структура є результатом стабілізації процесів міжособистісного спілкування, а соціальний розвиток – процес розвитку комунікативних форм. Персоналізм розглядав комунікацію як внутрішню метафізичну здатність людини відкривати в собі почуття іншого.

На відміну від вживання терміна "комунікація" у широкому значенні як спілкування загалом, у вузькому розумінні цей термін визначається як *обмін інформацією між людьми*, як смисловий аспект соціальної взаємодії, складова спілкування.

Процес обміну інформацією під час спілкування між людьми має свою специфіку.

По-перше, спілкування не можна розглядати тільки як відправлення інформації якоюсь системою передачі інформації або як прийом її іншою системою, оскільки, на відміну від простого "руху інформації" між двома пристроями, тут ідеться про відносини двох індивідів, які є активними суб'єктами: взаємне інформування передбачає налагоджування спільної діяльності.

Це означає, що кожен учасник комунікативного процесу передбачає також активність свого партнера, а отже він не може розглядати його лише як об'єкт, інший учасник постає також і як суб'єкт. Звідси випливає, що, спрямовуючи йому інформацію, на нього й необхідно орієнтуватися, аналізувати його мотиви, мету, установки. І тоді можна передбачити, що у відповідь на відправлену інформацію буде одержана нова інформація від партнера. Тому в комунікативному процесі відбувається не просто "рух інформації", а щонайменше активний обмін нею.

По-друге, характер обміну інформацією між людьми визначається тим, що за допомогою системи знаків партнери можуть впливати один на одного. Саме тому Л. С. Виготський стверджує, що знак у спілкуванні подібний до знаряддя в праці. *Комунікативний* вплив, який при цьому виникає, є нічим іншим як *психологічним* впливом однієї людини на іншу з метою зміни її поведінки. Ефективність комунікації саме й вимірюється тим, наскільки вдалося здійснити цей вплив. Це означає зміну самого типу відносин, що склалися між учасниками комунікації.

По-третє, комунікативний вплив, як результат обміну інформацією, можливий лише тоді, коли людина, яка *спрямовує інформацію (комунікатор)*, і людина, яка *приймає її (реципієнт)*, володіють єдиною або подібною системою кодування та декодування знаків, інакше кажучи, говорять однією мовою. Це особливо важливо, оскільки комунікатор і реципієнт у комунікативному процесі постійно міняються місцями. Будь-який об-

мін інформацією психологічно можливий лише за умови, що знаки та закріплені за ними значення відомі всім учасникам комунікативного процесу. Тільки прийняття єдиної системи значень забезпечує партнерам можливість розуміти один одного.

Для описання цієї ситуації соціальна психологія запозичила з лінгвістики термін "*тезаурус*", яким позначається *єдина система значень, прийнята всіма членами групи, учасниками комунікативного процесу*. Але справа в тому, що, навіть знаючи значення одних і тих же слів, люди іноді по-різному їх розуміють: соціальні, політичні, вікові та інші особливості можуть бути цьому причиною. Ще Л. С. Виготський підкреслював, що думка ніколи не дорівнює прямому значенню слів. Тому в людей, що спілкуються, має бути однакове розуміння не тільки значень, а й змісту слів. А це можливо за умови включення комунікації до певної спільної системи діяльності. Справжнє ефективне спілкування – це не скільки обмін значеннями, стільки обмін смислами, більш того це пошук спільного смислу.

Розрізнення понять "*значення*" і "*смысл*" у лінгвістиці та психології має давню традицію. *Значення – це відображення найсуттєвіших та узагальнених сторін предметів і явищ*. Система значень є відносно постійною, об'єктивною та єдиною сукупністю понять, дій чи цінностей для більшості членів соціальної групи.

Смысл – це той суб'єктивний зміст, якого набуває слово в конкретному контексті, у конкретній ситуації спілкування. Порівняймо, наприклад, значення слів "шляпа", "орел", "дуб" та їхній смисл, якщо ними характеризують конкретну людину.

Саме в спілкуванні смисл слова збагачується й модифікується, воно звільняється від жорстких семантичних еталонів (значень) і набуває нових, незвичайних нюансів, показуючи суб'єктивне ставлення людини до конкретного об'єкта. Тому кількість значень слова обмежена для кожного етапу розвитку мови, а кількість смислів практично є необмеженою. *За характером впливу інформація, що йде від комунікатора, може бути спонукальною та констатуючою*.

Спонукальну інформацію використовуємо в наказах, проханнях, інструкціях, порадах. Вона розрахована на те, щоб стимулювати певні дії, і виконує функції:

- активізації поведінки, тобто спонування до дії в заданому напрямку;
- інтердикції, тобто заборони певних дій або небажаних різновидів діяльності;
- дестабілізації або порушення деяких автономних форм поведінки та діяльності.

Констатуюча інформація використовується в повідомленнях і передбачає зміну поведінки не прямо, а опосередковано та поступово. Сам характер повідомлення буває різним: міра об'єктивності може варіюватися від байдужого тону викладу до включення в самий текст повідомлення елементів переконання. Варіант повідомлення визначається комунікатором.

Залежно від спрямованості інформації, яка йде від комунікатора, виокремлюють *аксіальну* та *ретіальну* комунікації.

Аксіальна (від лат. axis — вісь, осьовий) *комунікація спрямовує свої сигнали до якогось окремого отримувача інформації (індивідуального чи групового).*

Ретіальна (від лат. rete — мережа) *комунікація має своїм адресатом багатьох реципієнтів, великі соціальні групи, які розосереджені в просторі й у більшості випадків є анонімними для комунікатора.*

Моделі аксіальної комунікації використовуються здебільшого в ситуаціях безпосереднього міжособистісного спілкування. Масове спілкування, яке здійснюється за допомогою засобів масової комунікації, використовує моделі *ретіальної* комунікації.

Американський соціальний психолог Г. Лассуел вважає, що будь-який процес може бути розглянутий з погляду структури та функцій. *У структурі комунікативного процесу* він виокремлює *п'ять одиниць (елементів) комунікативного процесу:*

1. *Хто* передає інформацію (комунікатор, передавач інформації).
2. *Що* передається (повідомлення або конкретніше текст).
3. *Як*, тобто за допомогою якого каналу.
4. *Кому* (аудиторія, реципієнт).
5. *З яким результатом* (ефект впливу).

Таким чином, процес комунікації має певну структуру, яка включає комунікатора, повідомлення, канал зв'язку, аудиторію, що сприймає інформацію, ефект від її отримання.

Передача будь-якої інформації можлива лише за допомогою знакових систем. Існує кілька таких систем, які використовуються в комунікативному процесі й відповідно до яких можна класифікувати засоби комунікації на вербальні та невербальні.

Вербальна (від лат. *verbum* – слово, словесний, усний) **комунікація** використовує як знакову систему мову – найбільш універсальний засіб людського спілкування, який забезпечує змістовний аспект взаємодії та взаєморозуміння в процесі спільної діяльності. Точність розуміння слухачем змісту висловлювання може стати очевидною для комунікатора лише тоді, коли відбудеться зміна "комунікативних ролей", тобто коли реципієнт стане комунікатором і своїм висловлюванням дасть знати про те, як він розкрив зміст інформації.

Діалог або діалогічна мова як специфічний різновид розмови є послідовною зміною комунікативних ролей, у ході якої виявляється зміст мовного повідомлення, тобто відбувається збагачення, розвиток інформації.

Ефективність мовного впливу значною мірою визначається його змістовністю та багатством мовних засобів, культурою й виразністю мови. Не випадково функціональне значення людської мови як засобу й чинника соціального спілкування останнім часом усе більше стає предметом спеціальних досліджень. У зв'язку з цим заслуговує на увагу концепція "**мовного спілкування**", запропонована О. О. Леонтьєвим. Спілкування розглядається ним насамперед як мовна діяльність, яка аналізується у взаємозв'язку зі спілкуванням і з погляду її психологічної зумовленості. Б. Д. Паригін, аналізуючи концепцію О. О. Леонтьєва як фундаментальну та важливу, вважає, що "мовне" спілкування не може зводитися до діяльності. Але, на його думку, це не дає підстав для недооцінки значущості ні живої контактної усної мови, ні виразності друкованого слова. Відомо, наскільки велика сила слова як способу встановлення не тільки раціонального, але й емоційного контакту. Так, палітра слів, за допомогою яких можна висловити всі можливі емоційні стани людини, налічує близько 5000–6000 слів.

Невербальна комунікація - це обмін невербальними повідомленнями між людьми та їх інтерпретація в даній ситуації.

У процесі невербальної комунікації люди отримують певну інформацію. Це, *по-перше*, інформація про особистість комунікатора: темперамент, емоційний стан, "Я"– образ і самооцінка, особистісні властивості і якості, комунікативна компетентність, соціальний статус, приналежність до певної групи або субкультури. *По-друге*, про ставлення учасників один до одного – емоційна близькість чи віддаленість, характер або тип відносин, динаміка взаємостосунків тощо. *По-третє*, інформація про ставлення учасників комунікації до самої ситуації, яка дає змогу регулювати взаємодію: інформація про включеність у дану ситуацію – комфортність, спокій, інтерес або ж прагнення вийти з неї – нервозність, нетерпіння.

Невербальна комунікація включає різні знакові системи:

- оптико-кінетичну,
- контакт "віч-на-віч",
- пара- та екстралінгвістичну,
- просторово-часову.

Оптико-кінетична система знаків використовує жести, міміку, пантоміміку. Загалом цю систему можна уявити як сприймання властивостей загальної моторики різних частин тіла (рук – жестикуляція, обличчя – міміка, пози – пантоміміка).

Ще однією специфічною знаковою системою є **контакт "віч-на-віч"**, який має місце при візуальному спілкуванні. У дослідженнях контакту "віч-на-віч" інтерес складало перш за все вивчення інтимного спілкування. Англійський дослідник М. Аргайл розробив навіть певну "формулу інтимності", з'ясувавши залежність інтимності від такого параметра як дистанція спілкування, яка по-різному дає можливість використовувати контакт "віч-на-віч".

Особливе значення має візуальне спілкування для дитини. Встановлено, що дитині властиве фіксування уваги передусім на людському обличчі. Експерименти на дорослих також показали, що найбільш жвава реакція виявлена на два горизонтально розміщені кола (аналогі очей).

У розмові люди то дивляться один на одного, то відводять очі. Постійний погляд заважає зосередитися. Найчастіше дивляться в очі не більше 10 сек. Це буває перед початком розмови

або після перших кількох слів. Потім зустрічаються очима час від часу. Візуальний контакт відбувається найчастіше тоді, коли обговорюється приємна тема. При обговоренні неприємної теми часто утримуються від такого контакту. Із більшою охотою дивляться на тих, ким захоплюються або з ким перебувають у близьких стосунках. Більш схильні до візуального контакту жінки. Як показують дослідження, максимальний час, протягом якого прямий погляд незнайомої людини не викликає дискомфорту, не перевищує трьох секунд.

Паралінгвістична система – це система вокалізації мовлення, що характеризується якістю голосу, його діапазоном, тональністю та виражає почуття й стани людини.

Екстралінгвістична знакова система – це включення в мову пауз, інших нелінгвістичних компонентів (покашливання, сміх), темп мовлення.

Простір і час організації комунікативного процесу є теж особливою знаковою системою, мають певне смислове навантаження, як компоненти комунікативних ситуацій. Так розміщення партнерів обличчям один до одного сприяє виникненню контакту, символізує увагу до того, хто говорить, натомість окрик у спину може мати негативне значення.

Комунікативні здібності – це стійка сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, що входить до структури інтелектуальних здібностей та обумовлює успішність виконання нею комунікативної діяльності. При цьому зазначається, що ця сукупність особливостей людини утворює єдине ціле, має індивідуальний рівень виразності та відрізняє одну людину від іншої і стосується успішності виконання комунікативної діяльності, в якій виявляється й за допомогою якої розвивається.

Для розуміння комунікативних здібностей визначаються такі компоненти:

- когнітивний,
- мотиваційний,
- самооцінний,
- емоційний,
- комунікативно-діяльнісний.

Когнітивний компонент — це репрезентативно-когнітивні структури, які являють собою узагальнено-абстрактний результат набуття індивідом комунікативних знань, умінь і навичок, є внутрішньою основою процесів обробки інформації й організації комунікативної діяльності людини. Слід зазначити, що для успішного виконання різних видів діяльності необхідні свої специфічні системи репрезентативно-когнітивних структур. В основі розвитку когнітивного компонента комунікативних здібностей лежить усе більше диференціювання когнітивних репрезентативних структур. Таким чином, ми розглядаємо психологічну суть когнітивної складової комунікативних здібностей як багатомірний ментальний когнітивний простір, який характеризується певною топологією. Розвиток комунікативних здібностей супроводжується ускладненням цього простору.

Мотиваційний компонент комунікативних здібностей являє собою систему потреб, мотивів, інтересів, ідеалів, прагнень, установок, норм, цінностей тощо. Основною складовою цього компонента є мотив — внутрішнє спонукання особистості до комунікативної діяльності, пов'язане із задоволенням комунікативної потреби. Таким чином, мотиваційний компонент комунікативних здібностей означає наявність соціально схвальних мотивів комунікативної діяльності та прагнення до участі в ній.

Самооцінний компонент комунікативних здібностей містить оцінку людиною себе як суб'єкта комунікативної діяльності, тобто самооцінку, під якою розуміється узагальнений результат пізнання себе та емоційне ставлення до себе. Це афективна частина образу "Я", що тісно пов'язана з проблемою самосвідомості, з уявленням про свою значущість у комунікативній діяльності.

Емоційний компонент комунікативних здібностей — це вміння комуніканта керувати своїми емоціями в процесі комунікативної діяльності та правильно інтерпретувати емоційний стан інших учасників комунікації.

Комунікативно-діяльнісний компонент комунікативних здібностей характеризує людину як суб'єкта комунікативної діяльності, в якій виявляються особистісні особливості людини.

Систему комунікативних знань, умінь та навичок можна сформувати тільки на основі *комунікативних здібностей*, високий

рівень яких дає змогу виявити внутрішні резерви особистості для її розвитку, навчання, виховання. Наявність високого рівня комунікативних здібностей, хоча й не гарантує успіху в навчальній, професійній, творчій діяльності, але є його передумовою.

Для оцінки можливостей особистості військовослужбовця, його здібностей на етапі первинної профконсультації ретельно аналізують дані анкети, розділи, які стосуються успішності навчання, досвіду й успіхів позанавчальної та позаузівської діяльності, а також використовується анкета для оцінки комунікативних й організаторських здібностей (КОС), яку запропонував Б. О. Федоришин.

Комунікативність як риса характеру розвивається на основі комунікабельності, яка, закріплюючись у поведінці, є передумовою для формування таких якостей особистості, як направленість на спілкування, інтерес до людей, соціальна перцепція, рефлексія, емпатія. Усі ці якості можна вважати необхідними для роботи у сфері професій "людина-людина", а також в інших сферах, де робота пов'язана з керівництвом та спілкуванням. Не менш важливими є також організаторські здібності, які виявляються в самостійному прийнятті рішень, особливо в складних ситуаціях, в ініціативності, діяльності та спілкуванні, плануванні діяльності.

Методика КОС-1 (оцінка комунікативних організаторських схильностей)

Інструкція. Для проведення обстеження необхідні: текст КОС-1, реєстраційні бланки, олівці або ручки. Час обстеження – 15–20 хв. Перед початком обстеження слід зачитати інструкцію: "Вам потрібно відповісти на всі питання запропонованої анкети. Вільно висловлюйте свої думки з кожного питання. Якщо Ваша відповідь на питання позитивна, то у відповідній графі бланка поставте знак "+", якщо відповідь негативна – знак "-". Давайте відповіді на кожне питання. Пам'ятайте, що "поганих" та "хороших" відповідей немає.

Запитання анкети КОС-1:

1. Чи є у Вас прагнення до вивчення та встановлення знайомств із різними людьми?
2. Вам подобається займатися громадською роботою?

3. Вас довго хвилює почуття образи, заподіяної Вам ким-небудь із Ваших товаришів?

4. Чи багато друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?

5. Вам завжди важко орієнтуватись у створеній критичній ситуації?

6. Чи часто вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої точки зору?

7. Правда, що Вам приємніше провести час із книгами або за яким-небудь заняттям, ніж із людьми?

8. Якщо виникають певні перешкоди в здійсненні Вашого наміру, то чи легко відмовитись від нього?

9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?

10. Ви любите придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні забави й розваги?

11. Чи важко для Вас увійти до нових компаній (колективів)?

12. Ви часто відкладаєте на інші дні справи, які потрібно було зробити сьогодні?

13. Чи не важко Вам встановити контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете Ви, щоб товариші діяли згідно з Вашим баченням?

15. Ви важко освоюєтесь у новому колективі?

16. Правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, обіцянок, зобов'язань?

17. Часто у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?

18. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?

19. Вас дратують навколишні люди і чи хочете Ви побути наодинці?

20. Чи правда, що Ви звичайно погано орієнтуєтесь у незвичних обставинах?

21. Вам подобається завжди знаходитися серед людей?

22. Чи дратує Вас, якщо не щастить закінчити яку-небудь справу?

23. Чи відчуваєте Ви скруту або незручність, коли бажаєте познайомитися з новою людиною?

24. Правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любите Ви брати участь у колективних розвагах?

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси товаришів?

27. Правда, що Ви рідко прагнете довести свою справедливість?

28. Гадаєте, що Вам не дуже важко бадьорити малознайому групу?

29. Чи брали Ви участь у громадській роботі в школі (на виробництві)?

30. Ви прагнете обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

31. Правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийнято товаришами?

32. Правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих людей?

33. Чи вільно Ви відчуваєте себе в новому колективі?

34. Ви охоче організовуєте різні заходи для товаришів?

35. Правда, що Ви відчуваєте себе достатньо впевнено й спокійно, коли змушені говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?

37. У Вас багато друзів?

38. Чи часто Ви знаходитеся у центрі уваги серед своїх товаришів?

39. Ви часто соромитесь, відчуваєте незграбність при зверненні до малознайомих людей?

40. Правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе серед великої групи товаришів?

Ця методика призначена для з'ясування комунікативних та організаторських схильностей особистості: уміння чітко й швидко встановити ділові та товариські контакти з людьми, брати участь у суспільних та групових заходах, впливати на людей, а також прагнення до поширення сфери контактів та прояву ініціативи.

При обробці результатів дослідження користуйтеся спеціальними "ключами", які є трафаретом, нанесеним на кальку реєстраційного бланка або інший прозорий матеріал.

Ключ "Комунікативні схильності"

1	+	11	-	21	+	31	-
3	-	13	+	23	-	33	+
5	+	15	-	25	+	35	-
7	-	17	+	27	-	37	+
9	+	19	-	29	+	39	-

Ключ "Організаторські схильності"

2		12	-	22	+	32	-
4	-	14	+	24	-	34	+
6	+	16	-	26	+	36	-
8	+	18	+	28	-	38	+
10	+	20	-	30	+	40	-

Під час інтерпретації даних слід пам'ятати, що методика констатує тільки наявний рівень розвитку схильностей у певний період і що при наявності позитивної мотивації та позитивних умов для діяльності ці схильності можуть розвиватися.

Ключі по черзі накладаються на реєстраційний бланк і підраховується кількість тих, що збіглися з "ключем" відповідей за кожним розділом методу.

Оціночний коефіцієнт (К) комунікативних або організаційних нахилів виражається відношенням кількості відповідей, які збігаються з ключем за кожним видом нахилів, до максимально можливого числа збігу (20). При цьому зручно користуватися формулою

$$K = N/20 \text{ або } K = 0,06,$$

де К – величина оціночного коефіцієнта; N – кількість збігів із ключем відповідей.

Для якісної стандартизації підсумків використовуються шкали оцінок, у яких певному діапазону кількісних показників (К) відповідає певна оцінка (0).

Шкала оцінок комунікативних схильностей

К	0	Рівень прояву комунікативних схильностей
0,10	- 0,45	1 низький
0,46	- 0,55	2 нижче середнього
0,56	- 0,65	3 середній
0,66	- 0,75	4 високий
0,76	- 1,00	4 найвищий

Шкала оцінок організаторських схильностей

К	0	Рівень прояву організаторських схильностей
0,20 – 0,55	1	низький
0,56 – 0,65	2	нижче середнього
0,66 – 0,70	3	середній
0,71 – 0,80	5	високий
0,81 – 1,00	5	найвищий

Опитувані, які отримали оцінку 1 ($0 = 1$), характеризуються низьким рівнем прояву схильності до комунікативної та організаторської діяльності.

У опитуваних, які отримали оцінку 2 ($0 = 2$), розвиток комунікативних та організаторських схильностей знаходиться нижче середнього. Вони не прагнуть спілкування, почувають себе напружено в новій обстановці, колективі, зазнають труднощів у встановленні контактів із людьми, ініціативу проявляють дуже рідко.

Для опитуваних, які отримали оцінку 3 ($0 = 3$), характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Потенціал цих схильностей не має високої стійкості.

Опитувані, які отримали оцінку 4 ($0 = 4$), належать до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони, як правило, не губляться при нових обставинах, швидко знаходять друзів, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким.

Група опитуваних, яка отримала оцінку 5 ($0 = 5$), наділені дуже високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Вони мають постійну потребу в комунікативній та організаторській діяльності.

Діагностика загального рівня комунікабельності (за В. Ф. Ряховським)

Інструкція. За кожну відповідь "так" нараховується 2 бали, "інколи" – 1 бал, "ні" – 0 балів.

Опитувальник

1. Ви очікуєте на буденну ділову зустріч. Чи це Вас вибиває із звичної колії?

2. Чи не відкладаєте Ви візит до лікаря аж доти, доки вже зовсім несила терпіти?

3. Чи не викликає у Вас невдоволення або збентеження доручення виступати з доповіддю чи повідомленням у зв'язку із якоюсь нагодою?

4. Ви маєте нагоду поїхати у відрядження до міста, де ніколи ще не бували. Чи прикладете Ви максимум зусиль для того, щоб уникнути цієї поїздки?

5. Чи любите Ви ділитися своїми переживаннями з іншими?

6. Чи дратує Вас прохання незнайомої людини (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь питання тощо)?

7. Чи вірите Ви в існування проблеми "батьків і дітей" та в те, що людям різних поколінь важко зрозуміти один одного?

8. Чи не посоромитеся Ви нагадати знайомому, що він забув повернути 10 гривень, що їх позичили йому кілька місяців тому?

9. У кафе Вам подали недоброякісне блюдо. Чи змовчите Ви, лише невдоволено відсунувши тарілку?

10. У ситуації один на один із незнайомою людиною не розпочнете бесіду самі й Вам не сподобається, якщо першою заговорить вона. Чи це так?

11. Вам дуже не подобається будь-яка довга черга (у магазині, бібліотеці, касі кінотеатру тощо). Вам легше відмовитися від свого наміру, ніж встати у хвіст і нудитися в очікуванні?

12. Чи боїтеся Ви брати участь у залагодженні конфліктної ситуації?

13. У Вас є власні, суто індивідуальні критерії оцінки творів літератури, мистецтва, культури, ніяких "чужих" думок Ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши десь у неофіційній ситуації ("у кулуарах") явно помилковий погляд на добре відоме Вам питання, Ви, скоріше за все, промовчите?

15. Чи викликає у Вас невдоволення прохання знайомих допомогти розібратися в якійсь проблемі чи навчальній темі?

16. Вам легше формулювати свою точку зору (думку, оцінку) у письмовій формі, ніж в усній?

Обробка даних. Знайдіть загальну суму балів, яку Ви набрали, відповідаючи на запитання тесту.

Інтерпретація результатів

32–30 балів. Ви некоммунікбельні і це Ваша біда, оскільки саме Ви передусім страждаєте від цього. Однак і близьким лю-

ням нелегко. На Вас важко покластися в справі, що вимагає групових зусиль. Намагайтеся бути більш комунікабельними, контролюйте себе.

29–25 балів. Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самотності, і тому у Вас, мабуть, мало друзів. Нова робота та необхідність нових контактів, якщо й не спричиняють у Вас паніки, то надовго **ВИВОДЯТЬ** із рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру та часто буваєте незадоволені собою. Однак не обмежуйтеся лише цим, оскільки саме від Вас залежить **ЗМІНИТИ** ці особливості характеру. Хіба не буває так, що, чимось дуже захопившись, Ви "несподівано" стаєте розкутими та комунікабельними? Варто лише докласти зусиль.

24–19 балів. Ви певною мірою товариські, у знайомій обстановці почувате себе цілком упевнено. Нові проблеми Вас не лякають, однак з новими людьми Ви сходитеся обережно, не охоче берете участь у суперечках і диспутах. У Ваших висловлюваннях часом занадто багато сарказму без усякої на те підстави. Усі ці недоліки у Вашій владі.

18–14 балів. У Вас хороша комунікабельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, **ДОСИТЬ** терплячі в спілкуванні з іншими, відстоюєте свою позицію без зайвої запальності. Без неприємних переживань ідете на зустріч із новими людьми, У той же час Ви не любите гучних компаній, екстравагантних **ВИТІВОК** та багатослів'я: усе це Вас дратує.

13–9 балів. Ви дуже товариські (часом, мабуть, навіть надміру), зацікавлені, говіркі, любите висловлюватися щодо різних питань, що буває дратує інших. Охоче знайомитеся з новими людьми, нікому не відмовляєте в проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Буває, що Ви виходите з себе, однак швидко відходите. Чого Вам бракує, так це посидючості, терпіння й відваги при зустрічі із серйозними проблемами. При бажанні Ви зможете змусити себе не відступати.

8–4 бали. Товариськість "б'є з Вас ключем". Ви завжди в курсі всіх справ. Любите брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у Вас нудьгу. Охоче висловлюєтесь, навіть якщо Ваше уявлення про проблему більш ніж поверхове. Усюди почувате себе у своїй тарілці. Беретеся за будь-яку

справу, хоча далеко не завжди можете її успішно довести до завершення. Тому люди ставляться до Вас із деякими побоюваннями й сумнівами. Задумайтеся над цим.

З бали та менше. Ваша комунікабельність носить хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтеся в справи, що не мають до Вас ніякого відношення, беретеся судити про проблеми, у яких зовсім не компетентні. Через це Ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів: Вам необхідно зайнятися самовихованням.

Контрольні питання

1. Яким чином спілкування впливає на психічний розвиток, психічну діяльність та поведінку особистості?

2. Розкрийте діалектичний зв'язок між спілкуванням і діяльністю.

3. Які види психологічного впливу, на Вашу думку, слід вважати конструктивними?

4. Ви вже маєте певний досвід спілкування. Пригадайте одну або більше ситуацій, у яких Ви поводитися та відчували себе впевнено. Крім того, пригадайте ситуації, у яких Ви поводитися й відчували себе невпевнено. Опишіть свою поведінку в кожній із цих ситуацій, а також визначте причини впевненої та невпевненої поведінки.

5. Складіть варіант вступного слова перед колегами-військовослужбовцями: "Дозвольте відрекомендуватися".

Список літератури

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Изд-во МГУ, 1980.

2. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – М.: МГУ, 1982.

3. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Эксмо, 2006.

4. Воцлавик П. Прагматика человеческих коммуникаций / П. Воцлавик, Дж. Бивин, Д. Джонсон. – М.: Апрель-Пресс, Эксмо-Пресс, 2000.
5. Коган М. С. Общение как ценность / М. С. Коган, А. Д. Эткинд // Вопросы психологии. – 1988. – №4.
6. Кронник А. Методика диагностики взаимопонимания в общении / А. Кронник // Психологический журнал. – 1985. – № 5.
7. Куницына В. Н. Межличностное общение / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – СПб.: Питер, 2001.
8. Лабунская В. А. Психология затрудненного общения / В. А. Лабунская, Ю. А. Менджерицкая, Е. Д. Бреус. – М.: Академия, 2001.
9. Лабунская В. А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание / В. А. Лабунская. – Ростов-на/Д.: Феникс, 1999.
10. Лунева О. В. Психология делового общения / О. В. Лунева. – М., 1987.
11. Парыгин Б. Д. Анатомия общения / Б. Д. Парыгин. – СПб., 1994.
12. Проблема общения в психологии / [отв.ред. Б. Т. Ломов]. – М.: Наука, 1981.
13. Психологические исследования общения. – М.: Наука, 1985.

ТЕМА 10

Методи психопрофілактики міжособистісних конфліктів у підрозділі

Мета роботи: на основі отриманих теоретичних знань навчити курсантів визначати причини конфлікту, стадії його розвитку та знаходити оптимальний стиль його розв'язання.

Матеріальне забезпечення: індивідуальні картки з творчим завданням "Конфліктна ситуація з життя військового колективу".

Хід роботи:

I. Кожний студент (курсант) отримує індивідуальну картку з завданням, де описаний конфлікт із життя військового колективу. У письмовій формі курсант робить аналіз конфлікту за планом:

1. Визначити вид міжособистісного конфлікту.
2. З'ясувати причину виникнення міжособистісного конфлікту.
3. Виділити суперечності, які зумовили конфліктну ситуацію.
4. Визначити варіант співвідношення між образом конфліктної ситуації та реальністю.
5. Перелічити ознаки конфліктної поведінки учасників у конфлікті.
6. Зафіксувати стадію розвитку конфлікту.
7. Визначити та описати оптимальний стиль міжособистісного вирішення конфлікту.
8. Подати свій власний шлях вирішення конфлікту у військовому підрозділі з урахуванням знань із різних методик розв'язання конфлікту.

II. Спираючись на отримані знання з теми: "Конфлікти у військовому середовищі", описати типові конфліктні ситуації у військовому підрозділі.

III. Засвоїти тест "Оцінка схильності особистості до конфліктної поведінки" (методика К. Томаса, адаптований варіант Н. Гришиної).

IV. Розробіть практичні рекомендації керівникам і підлеглим щодо попередження та подолання конфліктних ситуацій.

V. Складіть пам'ятку "Напрями роботи офіцера щодо розв'язання та подолання конфліктів у військовому підрозділі".

Найбільш поширеними видами конфліктів є **міжособистісні конфлікти**. Вони охоплюють практично всі сфери людських стосунків.

Міжособистісні конфлікти мають деякі специфічні відмінності, що відрізняють їх від інших конфліктів, а саме:

- протидія людей відбувається безпосередньо, тут і тепер, на основі зіткнення їх власних мотивів. Суперники стикаються обличчям до обличчя;

- має прояв увесь спектр відомих причин, загальних і часткових, об'єктивних і суб'єктивних;

- для суб'єктів конфліктної взаємодії вони є своєрідним "полігоном" перевірки характерів, темпераментів, проявом здібностей, волі, інтелекту та інших індивідуально-психологічних особливостей;

- вони відрізняються високою емоційністю та обіймають практично всі сторони стосунків між конфліктуючими суб'єктами;

- стосуються інтересів не тільки конфліктуючих, але й тих, із ким вони безпосередньо пов'язані різноманітними міжособистісними стосунками та зв'язками.

Типологія класифікацій та види міжособистісних конфліктів

№ з/п	Тип класифікації			
1.	За спрямованістю	Суспільні	Професійні	Побутові
2.	За мотивами	Позитивні та реальні	Негативні та нереальні	

№ з/п	Тип класифікації			
3.	За наслідками	Позитивні	Негативні	
4.	За корисністю уявлень учасників	Внутрішньорольові	Міжрольові	
5.	За емоційною силою впливу на учасників	Сильні та значущі	Слабкі та незначущі	
6.	За обсягом впливу	Широкі	Локальні	
7.	За тривалістю	Короткочасні	Довготривалі	Повторні
8.	За формою прояву	Організовані	Неорганізовані	Спонтанні
9.	За джерелом виникнення	Об'єктивні	Суб'єктивні	

Міжособистісні конфлікти тісно пов'язані з іншими типами конфліктів. Найчастіше міжособистісні конфлікти походять від внутрішньособистісних: суперечливих особистісних тенденцій у самій людині й ведуть до зіткнення з іншими людьми.

Нерідко людина, не знаходячи відповіді на хвилюючі її проблеми, починає думати, що в цьому винні інші люди, які поставили її в таке становище. Як наслідок, така особистість починає вести себе (діяти, думати, робити вчинки, висловлюватися) неадекватно й провокує виникнення конфліктів.

Чинники та форми прояву міжособистісних конфліктів

№ з/п	Вид та зміст чинника	Форми прояву
1.	Інформаційні чинники – неприпустимість інформації для однієї зі сторін	Неповні й неточні факти; дезінформація; передчасна інформація або інформація, що передається із запізненням; ненадійність джерел інформації; сторонні факти; неадекватна інформація
2.	Поведінкові чинники – недоречність, грубість, нетактовність тощо	Прагнення до зверхності; прояви агресивності; егоїзму; порушення обіцянок; одноосібне порушення комфортних стосунків

№ з/п	Вид та зміст чинника	Форми прояву
3.	Чинники стосунків – незадоволеність від взаємодії між сторонами	Дисбаланс у стосунках; несумісність цінностей, інтересів, манери поведінки й спілкування; культурні розбіжності; негативний досвід стосунків у минулому; низький рівень довіри
4.	Ціннісні чинники – протилежність принципів поведінки	Вірування та поведінка; схильність до групових традицій, цінностей, норм; релігійні, культурні, політичні, моральні цінності
5.	Структурні чинники – відносно стабільні об'єктивні обставини, що складно піддаються змінам	Влада, система управління; право власності; норми поведінки, "правила гри" та ін.; соціальна приналежність

Міжособистісні конфлікти включені в зіткнення іншого рівня ніж, наприклад, міжгрупові. Коли виникають суперечності й зіткнення між групами людей, члени кожної з конфліктуючих груп найчастіше починають сприймати членів іншої групи як своїх суперників, противників і навіть ворогів. Досить поширена наступна класифікація причин міжособистісних конфліктів, що дещо відрізняється від загального комплексу причин конфліктів, які надані нами вище:

- обмеженість ресурсів;
- розбіжності в цілях;
- розбіжності в уявленнях, цінностях, потребах;
- відмінності в манері поведінки, сприйнятті життєвих ситуацій і життєвому досвіді;
- незадовільні та неефективні комунікації, наприклад, активне самоствердження й застосування конфліктогенів спілкування;
- незадоволеність життям і собою;
- особистісні та специфічно конфліктні властивості учасників зіткнень.

Конфлікти в міжособистісній взаємодії можуть приймати як конструктивний, так і деструктивний характер. Суперечності,

що виникають, наприклад, у групі, свідчать про зміни у взаємодії, які відбуваються. Завдяки наявності суперечностей здійснюється перехід членів групи на новий рівень функціонування або навпаки група може закінчити своє існування, оскільки всі її можливості будуть вичерпані.

Психологічне вивчення особливостей причин, видів і методів регуляції конфліктів у міжособистісних стосунках базується на наступних основних підходах: мотиваційному; когнітивному; діяльнісному; організаційному.

Конструктивні та деструктивні шляхи розвитку міжособистісних конфліктів *залежать від особливостей:*

- предмета конфлікту;
- діапазону конфлікту;
- ригідності та незмінності його змісту й предмета;
- централізованості конфлікту;
- зв'язку з іншими проблемами;
- рівня усвідомленості змісту й предмета конфлікту учасниками конфліктної взаємодії.

Міжособистісний конфлікт розвивається, коли:

- збільшується кількість конкуруючих груп й учасників;
- порушуються права особистості;
- учасники конфліктної взаємодії орієнтовані на ви-
граш/програш;
- погляди й інтереси сторін не зв'язані між собою;
- невизначений й розмитий зміст і предмет конфлікту;
- розглядаючи альтернативи, наполягають і "зациклюють-
ся" на своїх позиціях, розглядають відхід від первинної підви-
щеної значущості конфлікту для його учасників. Ригідність і
стереотипність міжособистісних конфліктів залежить як від са-
мого предмета конфлікту, так і від ставлення до нього сторін.
Ригідність збільшується у випадках, коли сторони не сприйма-
ють позиції як приниження гідності та зниження статусу.

Чим більше тема та предмет конфлікту зачіпають самооцін-
ку, образ, честь, репутацію або владу сторін, тим більше між-
особистісний конфлікт централізується, тим більше зростає ін-
тенсивність конфлікту. Міжособистісний конфлікт, який не ус-
відомлюється, складніше піддається вирішенню. Його усвідом-

лення не веде автоматично до вирішення, особливо у випадках, якщо конфлікту уникають. Уникання є своєрідним захистом від конфронтації, проте при цьому уникання ускладнює процес і робить неможливим ефективне розв'язання проблеми.

К. Томас застосовує *двомірну модель регулювання конфліктів*, ключовими параметрами в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених у конфлікт, і напористість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів. Відповідно до цих двох основних параметрів К. Томас виділяє наступні п'ять способів регулювання конфліктів:

- змагання (конкуренція) як прагнення добитися задоволення своїх інтересів, не враховуючи інтереси іншого;
- пристосування, що означає, на протилежність суперництва, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;
- компроміс, який характеризується частковим задоволенням інтересів обох сторін ціною взаємних поступок;
- уникання, для якого характерна як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей; співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

При униканні в міжособистісному конфлікті жодна зі сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки як конкуренція, пристосування й компроміс, один з учасників найчастіше опиняється у виграші, а інший програє, оскільки йде на компромісні вчинки. І лише в ситуації співпраці (співробітництва) у виграші опиняються обидві сторони.

Велике значення в психології управління міжособистісними конфліктами має визначення К. Томасом *умов продуктивного завершення конфліктної взаємодії*, зокрема:

- адекватна оцінка рівня врахування власних інтересів (діючи пасивно або активно) та інтересів іншої сторони (діючи спільно або індивідуально);
- адекватне усвідомлення доцільності обраного способу поведінки згідно з конкретною ситуацією;
- обсяг можливостей влади опонента;
- правильне визначення джерела (прихованих потреб, бажань, інтересів учасників взаємодії);

- особливості взаємостосунків з іншою стороною;
- специфіка власних особистісних можливостей, а також особливостей опонента.

Таким чином *міжособистісний конфлікт сприяє*:

- групостворенню, установленню та підтриманню нормативних і фізичних меж групи;
- отриманню інформації про навколишнє соціальне середовище;
- створенню й підтриманню внутрішнього балансу сил, зокрема влади, соціального контролю;
- створенню нових соціальних інститутів.

1. Картки з індивідуальними завданнями

Завдання 1

Сержант А надто часто ставить рядового Б до наряду. У рядового Б, крім того, найбільше стягнень у підрозділі від сержанта А. Сержант А в індивідуальній бесіді визначає рядового Б як найбільш недисциплінованого солдата, який намагається дискредитувати його як командира. Сержант А з метою приниження звертається до рядового Б перед підрозділом.

Завдання 2

Військовослужбовці А і Б у внутрішньому наряді не можуть домовитися щодо порядку чергування біля входу в розташування підрозділу. У ході суперечки застосовують ненормативну лексику та образливі епітети.

Завдання 3

Рядовий А у вільний від службових обов'язків час уникає спілкування зі своїми товаришами. Він виявляє досить глибокий смуток упродовж тривалого часу (декілька днів). На питання: "Чому ти не спілкуєшся з товаришами?" – відповідає: "Я не такий розумний, щоб вони прийняли мене у своє коло. І мені вони не цікаві."

Завдання 4

Рядовий-зв'язківець В має лише задовільний рівень знань зі спеціальної підготовки (прийом та передача інформації, коду-

вання та декодування даних). Відкрито відмовляється підвищувати рівень своєї підготовки.

Завдання 5

У курсантів Д і Ж виникла суперечка щодо перегляду програм телебачення. У них різне ставлення до футболу та популярних програм. У запалі суперечки в них виникла сварка.

2. Оцінка схильності особистості до конфліктної поведінки (методика К. Томаса, адаптований варіант Н. Гришиної)

Інструкція: Перед Вами ряд тверджень, які допоможуть визначити деякі особливості поведінки. Тут не може бути відповідей "правильних" або "помилкових". Люди різні, і кожен може висловити свою думку.

Є два варіанти (а і б), з яких Ви повинні вибрати один, який більше відповідає Вашим поглядам, думці про себе. Відповідати потрібно шонайшвидше.

Питання:

1. а) Іноді я даю можливість іншим узяти на себе відповідальність за вирішення дискусійного питання.

б) Ніж обговорювати, у чому ми розходимося, я прагну звернути увагу на те, із чим ми обидва згодні.

2. а) Я прагну знайти компромісне рішення.

б) Я намагаюся залагодити справу з урахуванням усіх інтересів іншого та моїх власних.

3. а) Як правило, я прагну досягати свого.

б) Я прагну заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки.

4. а) Я прагну знайти компромісне рішення.

б) Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. а) Вирішуючи дискусійну ситуацію, я весь час прагну знайти підтримку в іншого.

б) Я прагну зробити все, щоб уникнути даремної напруженості.

6. а) Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.

б) Я прагну за будь-яких обставин добиватися свого.

7. а) Я прагну відкласти рішення дискусійного питання з тим, щоб із часом вирішити його остаточно.
б) Я вважаю за можливе в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. а) Як правило, я настирливо прагну отримати своє.
б) Я насамперед прагну ясно визначити те, у чому полягають усі інтереси.
9. а) Я думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виниклі розбіжності.
б) Я роблю зусилля, щоб добитися свого.
10. а) Я твердо прагну досягти свого.
б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. а) Спершу прагну ясно визначити, у чому полягають всі інтереси, та відповісти на запитання.
б) Я прагну заспокоїти іншого та зберегти наші стосунки.
12. а) Зазвичай я уникаю позицій, що можуть викликати суперечки.
б) Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. а) Я пропоную усереднити позицію.
б) Я наполягаю, щоб було зроблено все так, як я хочу.
14. а) Я повідомляю іншому власну точку зору й цікавлюся його поглядами.
б) Я намагаюся показати іншому логіку й переваги моїх поглядів.
15. а) Я прагну заспокоїти іншого й зберегти наші стосунки.
б) Я прагну зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. а) Я прагну не зачіпати почуттів іншої людини.
б) Я прагну переконати іншого в перевагах власної позиції.
17. а) Зазвичай я настирливо прагну досягати свого.
б) Я прагну зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
18. а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість стояти на своєму.
б) Я даю іншому можливість у чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. а) У першу чергу я прагну ясно визначити, у чому полягають інтереси, які підіймаються, і відповісти на запитання.

б) Я прагну відкласти рішення дискусійного питання, щоб із часом вирішити його остаточно.

20. а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

б) Я прагну знайти найкраще поєднання вигід і втрат для нас обох.

21. а) Під час переговорів я прагну бути уважним до бажань іншого.

б) Я завжди надаю перевагу прямому обговоренню проблеми.

22. а) Я намагаюся знайти позицію, що знаходиться посередині між моєю позицією та поглядом іншої людини.

б) Я відстоюю свої інтереси.

23. а) Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

б) Іноді я даю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання дискусійного питання.

24. а) Якщо позиція когось здається йому дуже важливою, прагну піти назустріч його бажанням.

б) Я прагну переконати іншого знайти компроміс.

25. а) Я намагаюся показати іншому логіку та переваги моїх поглядів,

б) Проводячи переговори, я прагну бути уважним до бажань іншого.

26. а) Я пропоную усереднити позиції.

б) Я майже завжди турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного.

27. а) Часто я уникаю позицій, що можуть викликати суперечки.

б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

28. а) Як правило, я настирливо прагну добиватися свого.

б) Згладжуючи ситуацію, я зазвичай прагну знайти підтримку в іншій людині.

29. а) Я пропоную усереднити позицію.

б) Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності.

30. а) Я прагну не зачіпати почуття іншої людини.

б) Я завжди займаю таку позицію в дискусійному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною змогли досягти успіху.

Кількість балів, набраних випробовуваним по кожній шкалі, дає уявлення про виражену тенденцію до вияву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

Обробка і інтерпретація результатів

У таблиці кожна відповідь "а" або "б" дає уявлення про кількісний вираз суперництва, співпраці, компромісу, уникнення та пристосування.

№ з/п	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
	1	2	3	4	5
1.				а	б
2.		б	а		
3.	а				б
4.			а		б
5.		а		б	
6.	б			а	
7.			б	а	
8.	а	б			
9.	б			а	
10.	а		б		
11.		а			б
12.			б	а	
13.	б		а		
14.	б	а			
15.				б	а
16.	б				а
17.	а			б	
18.			б		а
19.		а		б	
20.		а		б	
21.		б			а
22.	б		а		
23.		б	а		
24.			б		а

№ з/п	Супер- ництво	Співпраця	Компроміс	Уник- нення	Присто- сування
	1	2	3	4	5
25.	а				б
26.		б	а		
27.				а	б
28.	а	б			
29.			а	б	
30.		б			а

За допомогою даної методики визначається переважаючий тип поведінки людини в міжособистому конфлікті. Виявляється її схильність до суперництва або співробітництва, уникнення або пристосування, а також до компромісного вирішення питань. Методика може з успіхом застосовуватися при комплектуванні екіпажів, обслуговуванні, командах, а також при відборі за фахом, вимагаючим активної взаємодії військовослужбовців. Вона дозволяє виявити осіб, схильних до різного роду конфліктів, зробити припущення про поведінку кожного із військовослужбовців у конфліктній ситуації.

Високий бал за шкалою "суперництво" свідчить про наявність в опитуваного прагнення досягти своїх інтересів у суперечці за рахунок іншого.

Високий бал за шкалою "співробітництво" — свідчення про намагання до такого вирішення спірного питання, яке б задовольнило інтереси обох сторін.

Високий бал за шкалою "компроміс" може свідчити про вираженість у людини намагання поступитись одним в обмін на інше.

Високий бал за шкалою "уникнення" означає як відсутність в опитуваного намагання щодо спільного вирішення проблеми, так і щодо досягнення власних цілей.

Високий бал за шкалою "пристосування" свідчить, що людина готова принести в жертву власні інтереси заради іншого.

Загальна характеристика людини складається з урахуванням показників за всіма шкалами. Якщо, наприклад, опитуваний одержує за шкалою "суперництво" 3 бали, "співробітництво" — 10 балів, "компроміс" — 6 балів, "уникнення" — 8 балів, то це свідчить про тенденцію даної людини до товариської поведінки в колективі, раціонального вирішення спірних питань, здатності до швидкої соціально-психологічної адаптації.

Практичні рекомендації керівникам і підлеглим щодо попередження та подолання конфліктних ситуацій

Рекомендації керівникам

А. Щодо попередження конфліктів із підлеглими:

1. Ставте зрозумілі, конкретні задачі, які можна виконати.
2. Забезпечте для виконання поставленої задачі підлеглому всім необхідним.
3. Поточний контроль за виконанням розпорядження знижує вірогідність виникнення конфліктів у зв'язку з якістю і своєчасністю виконання вказівки.
4. Не поспішайте з однозначним висновком щодо діяльності підлеглого.
5. Досягнуте підлеглим на службі оцінюйте, виходячи з початкового положення справ й успіхів інших, а не тільки на основі поставленої задачі.
6. Не робіть підлеглих винними за свої управлінські помилки.
7. Не перетворюйте підлеглих на "громовідвід" Ваших конфліктних стосунків із вищим керівництвом.
8. Критикуючи підлеглого, оцінюйте вчинок, а не особистість.
9. Будьте справедливі та чесні, пам'ятайте, що люди більше за все не люблять несправедливості.
10. Рідше карайте та частіше допомагайте виправити допущену підлеглим помилку.
11. Поважайте права підлеглого: навіть військовослужбовець, який погано виконує службові обов'язки, має певні права.

Б. Щодо розв'язання передконфліктних і конфліктних ситуацій:

1. Зацікавте підлеглого в тому розв'язанні конфлікту, яке Ви пропонуєте.
2. Завжди забезпечуйте аргументованість своїх вимог до підлеглого в конфлікті.
3. Умійте слухати в конфлікті підлеглого.
4. Визнавайте за ним право бути особистістю.
5. Демонструйте розуміння ролі підлеглого, його турбот, позиції.

6. Будуючи конфліктне спілкування з підлеглим, демонструйте, що за своїм психологічним статусом визнаєте рівність між вами.

7. Без особливої потреби не варто йти на ескалацію конфлікту з підлеглим.

8. Підвищення голосу в розмові з підлеглим – не кращий аргумент.

9. За потреби дайте можливість підлеглому виговоритися, не перебивайте його, навіть якщо він говорить довго: це знижує негативні емоції.

10. Ті, хто в запалі конфлікту переходять з "Ви" на "ти", прагнучи тим самим принизити опонента, тільки виявляють свою нестриманість і невихованість.

11. Необхідно бачити в підлеглому не супротивника, який заважає реалізації Вашої мети, а помічника, товариша по службі в розв'язанні проблем, що стоять.

12. Якщо Ви маєте рацію в конфлікті, дійте рішуче, але спокійно, у межах статуту, спираючись на статус керівника.

13. Навіть якщо Ви маєте рацію в конфлікті з підлеглим, не допускайте грубості щодо нього, оскільки навіть при справедливості Вашої позиції це негативно позначиться на ставленні до Вас колективу, інших підлеглих.

14. При непоступливості підлеглого (якщо він не має рації) активно використовуйте гласність і підтримку старших начальників, громадськості.

15. Службове положення – солідна перевага в конфлікті, але не слід ним зловживати.

16. Пам'ятайте, що конфліктний начальник – це не завжди погано. Право на дисциплінарні санкції щодо підлеглого у зв'язку з конфліктом краще використовувати після вирішення конфлікту.

17. Не затягуйте конфлікти з підлеглими: крім втрати службового часу, це може призвести до взаємних образ і втрати переваг позиції правого в конфлікті.

18. Не бійтеся йти на компроміс у конфлікті з підлеглим, особливо якщо Ви не впевнені у своїй правоті.

19. Якщо Ви не маєте рації в конфлікті, краще його не затягувати, а при нагоді вибачитися (бажано один на один), відзначивши при цьому помилки в поведінці підлеглого.

20. Пам'ятайте, що конфліктний начальник – це на завжди погана людина.

21. Пам'ятайте, що конфліктний начальник – це завжди незручний начальник.

Рекомендації підлеглим

А. Щодо попередження конфліктів із начальниками:

1. Добросовісне виконання службових обов'язків і розпоряджень керівництва різко знижує вірогідність виникнення конфліктів із начальниками.

2. Якщо Ви не в змозі виконати вказівку старшого начальника, своєчасно доповідайте йому про це, а також вносьте пропозиції щодо розв'язання проблеми.

3. Уважно вивчайте індивідуально-психологічні особливості своїх керівників: це дозволить Вам із меншими втратами розв'язувати передконфліктні та конфліктні ситуації.

4. Не допускайте порушень субординаційних відносин навіть у позаслужбовій обстановці.

5. Завжди пам'ятайте про свій статус підлеглого та носіть його з достоїнством.

6. Пам'ятайте, що начальники переважно старші за віком, мають більше знань і досвіду в розв'язанні проблем.

7. Якщо начальник помилився або обмовився, не акцентуйте на цьому увагу оточуючих.

8. Прагніть взагалі уникати конфліктів із начальниками.

9. Не критикуйте керівників: це може призвести до конфліктів.

10. Якщо все ж таки така критика необхідна, критикуйте дії, а не особистість.

11. Бажано не пропонувати діаметрально протилежних рішень щодо пропозицій начальника.

12. Чим нижчі етичні якості начальника, тим небезпечніше вступати з ним у конфлікт.

Б. Щодо розв'язання передконфліктних і конфліктних ситуацій:

1. Не поспішайте протидіяти начальнику в конфлікті. Ваша витримка може виявитися однією з переваг у цьому протистоянні.

2. Якщо Ви маєте рацію, то намагайтеся не поступатися в головному. За потреби підвищити свій ранг у конфлікті, звернувшись по допомогу до старших начальників або громадськості.

3. Пропонуйте декілька варіантів вирішення конфлікту, не наполягайте на одному принциповому розв'язанні. Пам'ятайте, що кінцевий результат, який Вас цікавить, може бути досягнутий різними способами.

4. Намагайтеся не переходити на образи або різкі вирази.

5. Справедливість позиції в конфлікті по вертикалі не завжди дає реальні шанси на перемогу, тому намагайтеся підсилити свій ранг і не витрачайте сили на послаблення рангу опонента.

6. Не беріть на себе ініціативу щодо загострення конфлікту.

7. Викликайте начальника на відверту розмову.

8. Якщо Ви маєте рацію в конфлікті, обґрунтуйте свою позицію начальнику один на один, а не в присутності інших підлеглих.

9. Будучи неправим у конфлікті, краще відразу поступитися начальнику, оскільки керівник все ж відстоїть свою позицію.

10. Пам'ятайте, що в більшості випадків вирішення конфлікту залежить від позиції підлеглого.

Контрольні питання

1. Які існують види міжособистісних конфліктів у військовому середовищі?

2. Чи всі конфлікти, що виникають у військовому середовищі, є негативними (деструктивними)?

3. Які причини міжособистісних конфліктів у військовому середовищі можна віднести до соціально-психологічних, організаційних, етичних та моральних?

4. Які стадії розвитку конфлікту у військовому підрозділі? Виділіть основні ознаки кожної стадії розвитку конфлікту.

5. З яких послідовних дій складається робота командира щодо попередження та подолання конфліктних ситуацій?

6. Які існують шляхи попередження та управління конфліктом у військовому середовищі?

7. Які комунікативні вміння щодо розв'язання конфліктних ситуацій повинен формувати й розвивати в собі офіцер?

Список літератури

1. Анцупов А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2000.
2. Гірник А. Основи конфліктології : навч. посібн. / А. Гірник. – К., 2010.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб., 2008.
4. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навч. посібн. для студ. вищ. навч. закл. / Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. – К., 2007
5. Андреев В. И. Конфликтология. Искусство ведения споров / В. И. Андреев. – Казань, 1992.
6. Вишнякова Н. Ф. Конфликтология : учебное пособие / Н. Ф. Вишнякова. – 3-е изд. – Минск, 2002. – 318 с.
7. Долинська Л. В. Психологія конфлікту: навч. посіб. / Л. В. Долинська, Л. П. Матяш-Заяц. – К.: Каравела, 2010. – 304 с.
8. Пірен М. І. Основи конфліктології: навч. посібн. / М. І. Пірен. – К., 2003.
9. Дмитриев А. В. Конфликтология / А. В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2000.
10. Зеркин Д. П. Основы конфликтологии : курс лекций / Д. П. Зеркин. – Ростов-на/Д.: Феникс, 1998. – 480 с.
11. Конфликтология / под ред. А. С. Кармина. – СПб.: Лань, 1999.
12. Ликсон Ч. Конфликт / Ч. Ликсон. – СПб.: Питер, 1997.
13. Основы конфликтологии / под ред. В. Н. Кудрявцева. – М., 1997.
14. Психология конфликта: хрестоматія / [Сост. и общ. ред. Н. В. Гришиной]. – СПб.: Питер.
15. Уткин Э. А. Конфликтология: теория и практика / Э. А. Уткин. – М.: Эксмо, 1998.
16. Шейнов В. А. Конфликты в нашей жизни и их развитие / В. А. Шейнов. – Минск, 1996.

ТЕМА

11

Методи оптимізації міжособистісної взаємодії у підрозділі

Мета роботи: навчитися визначати взаємостосунки в малих групах, оволодіти технікою проведення тренінгу зі спілкування.

Хід роботи:

1. Визначити взаємостосунки у військовому підрозділі за допомогою методики дослідження характерологічних тенденцій (за Т. Лірі).
2. Методика "Трансактний аналіз спілкування".
3. Провести тренінг зі спілкування.
4. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісної взаємодії в підрозділі.

Вивчення спілкування як складного соціально-психологічного явища передбачає виокремлення в його структурі універсальної властивості, яка зумовлює всі форми його вияву. Такою властивістю для спілкування є взаємодія.

У філософії категорія "взаємодія" використовується для визначення загальної форми зв'язку речей чи явищ у їхній взаємній зміні, впливові одних на інші.

Соціальна взаємодія є складовою та формою вияву загальної, універсальної взаємодії. Інакше кажучи, суспільство – це система реальних зв'язків і взаємодій людини з іншими людьми, соціальними групами, сукупність усіх соціальних відносин – опосередкованих і безпосередніх, свідомих і неусвідомлених.

У процесі діяльності люди обмінюються не тільки інформацією, а й різними діями. Ці дії забезпечують планування спільної діяльності, її координацію та розподіл функцій. За їхньою допомогою здійснюються: взаємне стимулювання, взаємний контроль та взаємодопомога в процесі розв'язання спільного за-

вдання. Це передбачає, що кожен з учасників-партнерів по взаємодії зробить свій внесок у його розв'язання, що забезпечить більшу ефективність порівняно із сумою індивідуальних дій.

Таким чином, *взаємодія (інтерація)* у соціально-психологічному плані – *аспект спілкування, що виявляється в організації людьми взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності, досягнення певної спільної мети.*

Під *спільною діяльністю* розуміємо ситуації, в яких міжособистісне спілкування людей підпорядковане спільній меті – розв'язанню конкретного завдання (В. В. Знаков).

Людина, взаємодіючи з іншими людьми, одночасно вступає в певні конкретні зв'язки та відносини з ними, із різними соціальними групами, суспільством загалом. Тому в структурі інтерактивного спілкування (взаємодії) можна виокремити дві сторони: *внутрішню (змістовну) і зовнішню (формальну).*

Внутрішньою (змістовною) стороною взаємодії є сукупність відносин особистості з соціальним середовищем, які можна розглядати у двох аспектах: широкому (соціальному) і вузькому (міжособистісному).

У *широкому розумінні* особистість є суб'єктом численних і різноманітних відносин – виробничих, політичних, релігійних, національних, моральних тощо. Такі відносини найчастіше називають суспільними або соціальними. Їхньою характерною ознакою є те, що вони позбавлені індивідуальності, особистісного вираження й відображають зв'язки, взаємодію не між конкретними особистостями, а між представниками різних соціальних груп, між різними соціальними типами. Ці відносини мають об'єктивний характер: особистість вступає в них незалежно від своїх бажань і прагнень, симпатій чи антипатій.

У соціальних відносинах відображаються найсуттєвіші зв'язки між різними сферами життєдіяльності людей, які виконують у суспільстві певні соціальні функції (ролі). Система цих функцій визначає поведінку та діяльність особи певними нормами, що відбивають найбільш типові, суспільно необхідні різновиди діяльності та способи їх виконання.

Але для кожної конкретної особистості такі суспільні відносини дуже рідко виступають у "чистому" вигляді. Відбиваючись у її

внутрішньому світі, вони набувають суб'єктивного, особистісного забарвлення, індивідуального відображення й форми вияву, стають фактом свідомості людини як міжособистісні стосунки, як конкретний результат її взаємодії із соціальним середовищем.

Соціально-психологічний та особистісний аспекти суспільних відносин виявляються в поведінці людини, її мотивах, почуттях, настроях, оцінках. Тому на емпіричному рівні як безпосередня реальність постає *міжособистісний* соціально-психологічний аспект суспільних відносин не тільки для учасників, а й для дослідників.

Таким чином, *змістом взаємодії між людьми є певна та специфічна для соціальної структури суспільства сукупність економічних, правових, політичних відносин*. Реалізація цього змісту в конкретній діяльності людей вимагає певних засобів і форм вираження. Вони можуть мати як раціональний, так й емоційний характер, виявлятися в конкретних способах соціально-психологічного, міжособистісного спілкування.

Реалізація відносин у конкретній діяльності відбувається у формі взаємного обміну діями, який визначає зовнішню (формальну) сторону взаємодії. Саме такий обмін навичками, вміннями є підґрунтям взаємодії як матеріального, практичного аспекту спілкування, на відміну від інформаційного як обміну думками, почуттями, цінностями.

Різновиди взаємодії

Традиційно в соціальній психології всі різновиди взаємодій поділяють на дві групи.

До *першої* відносять дії, які сприяють організації спільної діяльності, забезпечують її інтеграцію, узгодженість, ефективність. Такими формами взаємодії є кооперація, згода, пристосування, співробітництво тощо. До *другої* – конкуренцію, конфлікт, опозицію, тобто дії, що призводять до неузгодженості спільної діяльності, зниження її ефективності.

Усі різновиди взаємодій або можливих форм поведінки були поділені вченим на дванадцять груп, які у свою чергу об'єднувалися у дві головні категорії: зона постановки та розв'язання проблеми (це власне дії) і зона емоцій – позитивних і негативних, тобто характеристика ставлення індивіда до самої діяльності.

Діяльність групи під час розв'язання певного спільного завдання є послідовним переходом від однієї фази до іншої:

1. Орієнтування членів груп щодо спільного завдання.
2. Оцінка ходу розв'язання завдання членами групи.
3. Контроль.
4. Прийняття рішення.

Супроводжують цей процес та відповідні дії членів групи позитивні та негативні емоції.

У загальному плані схема Р. Бейлза має такий вигляд:

Зона постановки проблеми	прохання щодо інформації, прохання висловити думку, прохання щодо вказівки
Зона розв'язання проблеми	пропозиція, думка, орієнтація інших
Зона позитивних емоцій	солідарність, зняття напруженості, згода
Зона негативних емоцій	незгода, створення напруги, демонстрація антагонізму

Одним із можливих способів розуміння ситуації спілкування, що дає можливість побачити сенс і зміст дій як своїх, так і партнера, є сприйняття положення партнерів, а також їх позицій щодо один одного.

Підхід до аналізу ситуації спілкування залежно від позицій, які займають партнери, розвивається в річці *трансактного аналізу* – напрямку, який в останні десятиліття завоював велику популярність у всьому світі. Підґрунтям популярності цього напрямку є його зрозумілість і відкритість для неспеціалістів, а навчання спілкуванню із застосуванням трансактного аналізу значно покращує вміння й успішність людей у взаємодії.

Найбільшого поширення та застосування набула схема, розроблена Е. Берном. У його теорії трансактного аналізу основними поняттями є стан Его і трансакції. Під *станом Его Е. Берна* розуміє *відносно незалежні та уособлені у внутрішньому світі людини сукупності емоцій, установок та схем поведінки,*

які дискретні та можуть виявлятися в поведінці окремо. Таких уособлених комплексів установок і способів поведінки Е. Берн виділяє три: Батько, Дорослий і Дитина. Батько – це такий стан Его, почуття, установки й звичну поведінку якого відносимо до ролі Батька. Стан Дорослого звернений до реальної дійсності, стан Дитини – актуалізація комплексу установок і поведінки, сформованого в дитинстві. Передбачається, що в будь-який момент кожна людина може бути або Дорослим, або Батьком, або Дитиною, а конкретний стан Его, від якого ведеться розмова, визначає позицію та статус людини в спілкуванні.

Взаємодія, будучи стороною спілкування, завжди має інтерсуб'єктивний характер, тобто реалізується як система відносин людини з навколишнім світом. *Головними ознаками міжособистісної взаємодії* щодо цього є:

1) *предметність*, тобто наявність спільної конкретної мети, що зумовлює спільність дій у ході її досягнення;

2) *ситуативність* або її регламентованість конкретними обставинами – тривалістю, інтенсивністю, нормами та правилами взаємодії. Інакше кажучи, взаємодія змінюється залежно від умов, складу учасників, структури групи;

3) *рефлексивність* (рефлексивна багатозначність) – можливість для взаємодії бути виявом як суб'єктивних намірів, так і наслідком спільної участі в колективній діяльності;

4) *експлікованість*, тобто можливість спостереження, реєстрації конкретних дій індивідів, суб'єктів взаємодії.

1. Методика для оцінки стилю міжособистісних відносин (адаптований варіант методики Т. Лірі)

Методика створена Т. Лірі, Р. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 р. і призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе та ідеальне "Я", а також для вивчення взаємостосунків в малих групах. За допомогою цієї методики виявляється переважаючий тип відносин для людей у самооцінці й взаємооцінці.

При дослідженні міжособистісних відносин найчастіше виділяються два фактори: домінування-підкорення та дружлюбність-агресивність. Саме ці фактори визначають загальне враження про людину в процесах міжособистісного сприйняття.

Вони названі М. Аргайлом у числі головних компонентів при аналізі стилю міжособистісної поведінки й за змістом можуть бути співвіднесені з двома з трьох головних осей семантичного диференціала: оцінка та сила. У багаторічному дослідженні, що проводиться американськими психологами під керівництвом Б. Бейлза, поведінка члена групи оцінюється за двома змінними, аналіз яких здійснюється в тривимірному просторі, утвореному трьома осями: домінування-підкорення, дружелюбність-ворожість, емоційність-аналітичність.

Для уявлення основних соціальних орієнтацій Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, розділеного на сектори. У цьому колі по горизонтальній і вертикальній осях позначено чотири орієнтації: домінування-підкорення, дружелюбність-ворожість. У свою чергу ці сектори розділено на вісім частин. Для ще більш точного опису коло поділяють на 16 секторів, але частіше використовуються октанти, певним чином орієнтовані щодо двох головних осей.

Схема Т. Лірі ґрунтується на припущенні, що чим ближче результати обстежуваного до центра кола, тим сильніше взаємозв'язок цих двох змінних. Сума балів кожної орієнтації переводиться в індекс, де домінують вертикальна (*домінування-підкорення*) і горизонтальна (*дружелюбність-ворожість*) осі. Відстань отриманих показників від центра кола вказує на адаптивність або екстремальність інтерперсональної поведінки.

Опитувальник містить 128 тверджень, із яких у кожному з 8 типів відносин утворюються 16 пунктів, упорядкованих по висхідній інтенсивності.

Т. Лірі пропонував використовувати методику для оцінки поведінки людей, тобто поведінки в оцінці оточуючих (зі сторони), для самооцінки, оцінки близьких людей, для опису ідеального "Я". Відповідно до цих рівнів діагностики змінюється інструкція для відповіді

Інструкція. Методика призначена для вивчення та структури міжособистісних стосунків та їхніх особливостей, а також дослідження уявлень людини про себе, своє ідеальне "Я", ставлення до себе.

Уважно прочитайте кожну характеристику й подумайте, чи відповідає вона Вашому уявленню про себе. Якщо відповідає, тобто "так", то в сітці реєстраційного бланка, призначеного для реєстрації Ваших відповідей, помітьте обрану відповідь.

Якщо не відповідає, тобто "ні", не робіть ніяких поміток. Постарайтеся бути максимально уважними та відвертими при визначенні Вашого уявлення про себе.

1. Інші думають доброзичливо.
2. Справляє враження на людей.
3. Уміє розпоряджатися, наказувати.
4. Уміє настояти на своєму.
5. Має почуття гідності.
6. Незалежний.
7. Здатний сам потурбуватися про себе.
8. Може виявляти байдужість.
9. Здатний бути суворим.
10. Суворий, але справедливий.
11. Може бути відвертим.
12. Критичний щодо інших.
13. Любить поплакатися.
14. Часто зажурений.
15. Здатний виявляти недовіру.
16. Часто розчаровується.
17. Здатен бути критичним до себе.
18. Здатен визнати свою неправоту.
19. Охоче підкорюється.
20. Покладистий.
21. Вдячний.
22. Зачаровується та схильний до наслідування.
23. Поважає інших.
24. Шукає схвалення.
25. Здатний до співробітництва, взаємодопомоги.
26. Прагне ужитися з іншими.
27. Доброзичливий.
28. Уважний та ласкавий.
29. Делікатний.
30. Уміє підбадьорити.

31. Чуйний до прохання про допомогу.
32. Безкорисливий.
33. Здатний викликати захоплення.
34. Має повагу.
35. Має талант керівника.
36. Має почуття відповідальності.
37. Упевнений у собі.
38. Самовпевнений та наполегливий.
39. Діловитий, практичний.
40. Є суперником.
41. Стійкий та жорсткий, якщо потрібно.
42. Невмолимий, але безпристрасний.
43. Дратівливий.
44. Відкритий, прямолінійний.
45. Не терпить, щоб ним командували.
46. Скептичний.
47. На нього важко справити враження.
48. Образливий, делікатний.
49. Легко ніяковіє.
50. Невпевнений у собі.
51. Поступливий.
52. Скромний.
53. Часто вдається до допомоги інших.
54. Дуже поважає авторитети.
55. Охоче приймає поради.
56. Довірливий та прагне радувати інших.
57. Завжди люб'язний у поводженні.
58. Важлива думка інших.
59. Комунікабельний та товариський.
60. Добросердний.
61. Добрий, вселяє впевненість.
62. Ніжний та м'якосердний.
63. Любить турбуватися про інших.
64. Щедрий.
65. Любить давати поради.
66. Справляє враження значущості.
67. По-начальницьки владний.

68. Владний.
69. Хвалькуватий.
70. Гордовитий та самовдоволений.
71. Думає лише про себе.
72. Хитрий, розважливий.
73. Нетерпимий до помилок інших.
74. Корисливий.
75. Відвертий.
76. Часто недружелюбний.
77. Озлоблений.
78. Скаржник.
79. Ревнивий.
80. Довго пам'ятає образи.
81. Схильний до самобичування.
82. Сором'язливий.
83. Безініціативний.
84. Сумирний.
85. Залежний, несамостійний.
86. Любить підкорятися.
87. Надає іншим право приймати рішення.
88. Легко потрапляє в халепи.
89. Легко піддається впливу друзів.
90. Готовий довіритися будь-кому.
91. Доброзичливо ставиться до всіх без розбору.
92. Усім симпатизує.
93. Прощає все.
94. Переповнений надмірним співчуттям.
95. Великодушний та терпимий до недоліків.
96. Прагне допомогти кожному.
97. Прагне до успіху.
98. Очікує захоплення від кожного.
99. Розпоряджається іншими.
100. Деспотичний.
101. Ставиться до інших із почуттям зверхності.
102. Пихатий.
103. Егоїстичний.
104. Холодний, черствий.

105. Уїдлиий, насмішливий.
106. Злий, жорстокий.
107. Часто гнівливий.
108. Нечутливий, байдужий.
109. Злопам'ятний.
110. Пронизаний духом суперечності.
111. Упертий.
112. Недовірливий та підозріливий.
113. Боязкий.
114. Соромливий.
115. Відрізняється надмірною готовністю підкорятися.
116. М'якотілий.
117. Майже ніколи та нікому не заперечує.
118. Нав'язливий.
119. Любить, щоб ним опікувалися.
120. Надмірно довірливий.
121. Прагне здобути прихильність кожного.
122. З усіма погоджується.
123. Завжди дружелюбний.
124. Усіх любить.
125. Занадто поблажливий до інших.
126. Старається втішити кожного.
127. Турбується про інших на шкоду собі.
128. Псує людей надмірною добротою.

Обробка та інтерпретація даних: кожна відповідь "так" оцінюється в 1 бал. Підрахуйте бали за кожним октантом окремо за таким принципом:

1 октант – владний-лідерський: питання 1–4, 33–36, 65–68, 97–100;

2 октант – незалежний-домінантний: питання 5–8, 37–40, 69–72, 101–104;

3 октант – прямолінійний-агресивний: питання 9–12, 41–44, 73–76, 105–108;

4 октант – недовірливий-скептичний: питання 13–16, 45–48, 77–80, 109–112;

5 октант – покірний-сором'язливий: питання 17–20, 49–52, 81–84, 113–116;

6 октант – залежний-слухняний: питання 21–24, 53–56, 85–88, 117–120;

7 октант – співпрацюючий-конвенціональний: питання 25–28, 57–60, 89–92, 121–124;

8 октант – відповідальний-великодушний: питання 29–32, 61–64, 93–96, 125–128.

Максимальна оцінка кожного рівня – 16 балів, але вона поділена на рівні вираженості ставлення:

- 1) від 0 до 4 балів – низький рівень вираженості,
- 2) від 5 до 8 балів – помірний рівень вираженості,
- 3) від 9 до 12 балів – високий рівень вираженості,
- 4) від 13 до 16 балів – екстремальний рівень вираженості.

Перший та другий рівні характеризують адаптивну поведінку, третій та четвертий – екстремальну поведінку до патології.

Владний-лідерський

0–8 балів: упевнений у собі, наполегливий, цілеспрямований, може бути хорошим наставником та організатором, має риси керівника.

9–12 балів: домінантний, енергійний, успішний у справах, любить давати поради, серед них і небажані, вимагає до себе пошани, може бути нетерплячим до критики, переоцінює власні можливості; йому властиве застосування активних і пасивних конфліктогенів спілкування.

13–16 балів: владний, домінантний, деспотичний характер, усіх повчає, дидактичний стиль висловлювань, не схильний приймати поради від інших, прагне лідерства та суперництва, керувати іншими, сильна особистість із рисами деспотизму; високий рівень використання різноманітних конфліктогенів спілкування та ескалації конфліктів.

Незалежний-домінантний

0–8 балів: упевнений, незалежний, орієнтований на себе, схильний до суперництва.

9–12 балів: самовдоволений, із вираженим почуттям власної гідності, переваги над іншими, із тенденцією мати особливу думку, відмінну від думки більшості, та займати відособлену позицію в групі і в конфліктних ситуаціях.

13–16 балів: прагне бути над усіма, самозакоханий, обачливий. До інших ставиться відчужено. Зарозумілий, хвалькуватий,

конфліктний. Понад міру використовує активні та пасивні конфліктогени спілкування.

Прямолінійний-агресивний

0–8 балів: упертий, наполегливий, цілеспрямований у досягненні мети, енергійний, безпосередній.

9–12 балів: вимогливий, прямолінійний, відвертий, суворий і різкий в оцінці інших, негнучкий, схильний у всьому звинувачувати інших, глузливий, іронічний, дратівливий, конфліктний.

13–16 балів: надмірна завзятість, недружелюбність, жорсткість, ворожість у ставленні до інших, нестриманість, запальність, агресивність, що доходить до асоціальної поведінки, висока конфліктність і крайній рівень конфліктогенності спілкування.

Недовірливий-скептичний

0–8 балів: реалістичний у думках і вчинках, критичний у ставленні до інших, скептик.

9–12 балів: виражена схильність до критицизму. Розчарований у людях, замкнутий, потайливий, образливий, що сприяє виникненню конфліктів з оточенням. Недовірливий до інших, зазнає труднощів у персональних контактах через підозрілість і страх неприйняття. Свій негативізм виявляє у вербальній агресії.

13–16 балів: відчужений щодо ворожого та злобного світу, дуже підозрілий, украй образливий, що є щонайпотужнішим конфліктогеном у спілкуванні та приводить до ескалації конфліктних ситуацій, схильний до сумніву в усьому, злопам'ятний, постійно скаржиться на всіх (шизоїдний тип характеру).

Покірний-сором'язливий

0–8 балів: скромний, боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний підкорятися, не має власної думки, слухняно та чесно виконує свої обов'язки.

9–12 балів: сором'язливий, покірливий, легко збентежується, схильний підкорятися більш сильному без урахування ситуації.

13–16 балів: покірний, схильний до самознищення, слабовільний, схильний поступатися всім й у всьому, що породжує постійну внутрішню конфліктність, завжди ставить себе на останнє місце та засуджує, приписує собі провини, пасивний, прагне знайти опору в кому-небудь більш сильному.

Залежний-слухняний

0–8 балів: конформний, м'який, чекає допомоги та порад, довірливий, схильний до захоплення іншими, ввічливий, потребує визнання.

9–12 балів: слухняний, боязливий, безпорадний, не вміє виявити опору, широко вважає, що інші завжди мають рацію.

13–16 балів: невпевнений у собі, має нав'язливі страхи та внутрішні конфлікти, побоювання, турбується з будь-якого приводу, тому залежить від інших і чужої думки.

Співпрацюючий-конвенціональний

0–8 балів: схильний до співпраці, кооперації, гнучкий і компромісний у вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, прагне бути в згоді з думкою інших, свідомо конформний, дотримується умовностей, правил і принципів хорошого тону у відносинах із людьми, ініціативний ентузіаст у досягненні цілей групи, прагне допомагати, відчувати себе в центрі уваги, заслужити увагу та любов, товариський, виявляє теплоту й дружелюбність у відносинах.

9–16 балів: доброзичливий і люб'язний зі всіма, орієнтований на похвалу та соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, бути хорошим для всіх без урахування ситуації, мікрогрупи, має розвинуті механізми витіснення та придушення, емоційно лабільний (істероїдний тип характеру).

Відповідальний-великодушний

0–8 балів: відповідальний щодо людей, делікатний, м'який, добрий, емоційне ставлення до людей виявляє в співчутті та співпереживанні (емпатії), симпатії, турботі, ніжності, уміє підбадьорити й заспокоїти інших, безкорисливий і чуйний.

9–16 балів: гіпервідповідальний, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти та співчуває всім, нав'язливий у своїй допомозі та дуже активний щодо інших, що нерідко є конфліктогеном у спілкуванні, неадекватно бере на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня маска, потаємна, прихована особистість протилежного типу).

Отримані кількісні показники по кожному з октантів від 0 до 16 переносять на психограму.

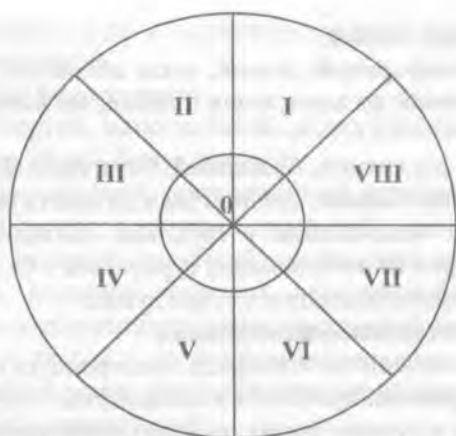


Рис. 11.1. Психограма за тестом Т. Лірі

Значення октантів на психограмі:

I. Чутливий до критики, переоцінка власних можливостей (хороший керівник, лідерський: догматичний і деспотичний, нетерплячий; порадник, наставник й організатор).

II. Незалежний, домінантний: самозадоволений, відчуття переваги щодо інших, відособлена позиція в групі (упевнений, незалежний, схильний до суперництва).

III. Прямолінійно-агресивний: надмірно завзятий, недружелюбний, нестриманий, запальний (щирий, безпосередній, наполегливий у досягненні мети).

IV. Недовірливий, скептичний: образливий, недовірливий, схильний до критицизму, незадоволений усіма, підозрілий (реалістичний, скептичний і неконформний).

V. Покірно-сором'язливий: повна покірність, підвищене відчуття вини, самоприниження (скромний, сором'язливий, охоче виконує чужі обов'язки).

VI. Залежний, слухняний: повна залежність від думки інших (потреба в допомозі та довірі).

VII. Співпрацює, конвенціональний: компромісна поведінка, нестриманий у виявленні своєї дружелюбності (прагнення до співпраці з групою).

VIII. Відповідально-великодушний: гіперсоціальні установки, альтруїзм, делікатність, надмірна обов'язковість (виражена готовність допомагати та співчувати іншим).

На відповідній номеру октанта координаті психограми на рівні, що відповідає отриманим балам, проводять дуги. Відокремлену дугою внутрішню частину октанта заштриховують. Після того, як відзначено всі отримані при обстеженні результати та заштриховано внутрішню, центральну частину кола психограми до рівня, обкресленого дугами, виходить якась подібність до віяла. Заштриховані октанти відповідають переважному стилю міжособистісних стосунків цього індивіда.

Характеристики, що не виходять за межі 8 балів, властиві гармонійним і неконфліктним особам.

Показники, що перевищують 8 балів, свідчать про акцентуацію властивостей, що виявляються октантом. Бали, що досягають рівня 14–16, свідчать про труднощі соціального пристосування й високу схильність до конфліктогенності спілкування, та до продукування й ескалації конфліктів.

Низькі показники по всіх окантах (0–3 бали) можуть бути результатом невідвертості випробовуваного.

Якщо в психограмі немає октантів, заштрихованих вище за 4 бали, то отримані дані сумнівні щодо їхньої достовірності й Ви були недостатньо відверті.

Перші чотири типи міжособистісних стосунків – 1, 2, 3 і 4 відзначаються переважанням неконформних тенденцій і схильністю до диз'юнктивних (конфліктних) виявів (особливо 3 і 4), більшою незалежністю думки, завзятістю у відстоюванні власних поглядів, тенденцією до лідерства та домінування (1 і 2).

Інші чотири октанти – 5, 6, 7 і 8 характеризують протилежне: переважання конформних установок, конгруентність у контактах з іншими (7 і 8), невпевненість у собі, податливість до думки оточення, схильність до компромісів (5 і 6).

За допомогою двох спеціальних формул визначаються показники за двома основними чинниками: *домінування та дружелюбність*.

ДОМІНУВАННЯ: $(1 - 5) + 0,7 (3 + 2 - 4 - 6)$,

ДРУЖЕЛЮБНІСТЬ: $(7 - 3) + 0,7 (8 - 2 - 4 + 6)$.

Загалом інтерпретація даних тесту повинна орієнтувати на переважання одних показників над іншими й менше – на абсолютні величини.

2. Методика "Трансактний аналіз спілкування"

Трансакція — одиниця спілкування, протягом якої співрозмовники, що знаходяться в одному з трьох станів "Я", обмінюються парою реплік. Звертаючись до іншої людини, ми звичайно вибираємо собі та співрозмовникові один із трьох можливих станів нашого "Я": стан БАТЬКА, ДОРОСЛОГО або ДИТИНИ.

ХАРАКТЕРИСТИКИ СТАНІВ

Повчальний, самовпевнений, агресивний	БАТЬКО	Учить, направляє, оцінює, засуджує, опікує
Раціональний, коректний, стриманий	ДОРОСЛИЙ	Тверезо оцінює, логічно мислить, володіє собою
Емоційний, невпевнений, підкоряється	ДИТИНА	Вередує, упирається, діє, протестує

Людина, говорячи першу фразу, задає тон розмови тим, що мимоволі обирає собі та співрозмовникові відповідний стан "Я".

Трансактний аналіз спілкування дасть Вам можливість опанувати тонкощі ділового спілкування: точніше вловлювати прихований зміст сказаного, стати ініціатором спілкування, уникнути тактичних і стратегічних помилок при контакті.

Ці три "Я" супроводжують нас усе життя. Зріла людина вміло використовує різні форми поведінки, робить так, щоб вони були доречні. Самоконтроль і гнучкість допомагають їй вчасно повернутися в "дорослий" стан, який і відрізняє зрілу особистість від молодика, нехай навіть солідного віку.

Спробуйте зрозуміти, як поєднуються ці три "Я" у Вашій поведінці. Для цього оцініть наведені висловлення в балах від 0 до 10:

1. Мені інколи не вистачає витримки.
2. Якщо мої бажання заважають, то я вмію їх придушувати.
3. Батьки, як більш дорослі люди, повинні влаштовувати сімейне життя своїх дітей.
4. Я іноді перебільшую свою роль у яких-небудь подіях.
5. Мене важко провести.
6. Мені б сподобалося бути вихователем.

7. Буває, мені хочеться погратися як маленькому.
8. Думаю, що я правильно розумію всі події, які відбуваються.
9. Кожен повинен виконувати свої обов'язки.
10. Нерідко я роблю не як треба, а як хочеться.
11. Приймаючи рішення, я намагаюся продумати його наслідки.
12. Молодше покоління повинно вчитися в старших, як йому варто жити.
13. Я, як і багато людей, буваю вразливим.
14. Мені вдається бачити в людях більше, ніж вони говорять про себе.
15. Діти повинні завжди дотримуватися вказівок батьків.
16. Я – пристрасна людина.
17. Мій основний критерій оцінювання людини – об'єктивність.
18. Мої погляди непохитні.
19. Буває, що я не поступаюся в суперечці лише тому, що не хочу поступатися.
20. Правила виправдані лише доти, доки вони корисні.
21. Люди повинні дотримуватися всіх правил незалежно від обставин.

Підрахуйте окремо суми балів по рядках таблиці:

1, 4, 7, 10, 13, 16, 19	(Д.– ДИТИНА)
2, 5, 8, 11, 14, 17, 20	(Дор. – ДОРΟΣЛИЙ)
3, 6, 9, 12, 15, 18, 21	(Б. – БАТЬКО)

Розмістіть відповідні символи в порядку зменшення від найбільшого до найменшого.

Якщо вийшла формула **ДОР.Д.Б.**, то це означає, що Ви маєте розвинуте почуття відповідальності, у міру імпульсивні та безпосередні, не схильні до повчань. Вам можна лише побажати зберегти ці якості й надалі. Вони допоможуть у будь-якій справі, пов'язаній зі спілкуванням, колективною працею, творчістю.

Гірше, якщо на першому місці стоїть **Б.** Категоричність і самовпевненість протипоказані, наприклад, педагогові, організаторові – словом, усім, хто має справу з людьми, а не з машинами.

Сполучення **Б.Д.ДОР.** часом здатне ускладнити життя власникові такої характеристики. "**БАТЬКО**" із дитячою безпосередністю каже правду, ні в чому не сумніваючись і не піклуючись про наслідки. Але й тут немає особливих причин для зневіри. Якщо Вас не цікавить організаторська робота, гучні компанії і

Ви волієте побути наодинці з книгою, кульманом або етюдником, то все в порядку. Якщо ж цього немає і Ви захочете пересунути своє Б на друге або навіть на третє місце, то це цілком можливо. Вам допоможуть групи тренування спілкування, організовані професійними психологами в багатьох містах.

Д. на чолі пріоритетної формули – цілком прийнятний варіант, скажемо, для наукової роботи. Ейнштейн, наприклад, один раз жартівливо пояснив причини своїх наукових успіхів тим, що він розвивався повільно та над багатьма питаннями задумався лише тоді, коли люди звичайно вже перестають про них думати. Але дитяча безпосередність добра до певних меж. Якщо вона починає заважати справі, то, виходить, настав час узяти свої емоції під контроль.

Тренінг зі спілкування

Ефективність процесу спілкування залежить від того, чи здатна людина сприймати іншу як рівноправного партнера зі спілкування. Для цього необхідно навчитися долати власний егоцентризм, переключати увагу з власних дій і переживань на партнера (його дії та переживання). Пропонуємо наступні вправи:

Гра "Дзеркало".

Курсанти групи діляться на пари. Їм пропонують на вибір показати (зімітувати) обрану ситуацію:

1. "Збираюся на заняття".
2. "Готуюся до іспиту".
3. "Відмовляюся відповідати".
4. "Дозвольте відрекомендуватись".

Варіанти завдань оголошують і кожна пара робить свій вибір не оголошуючи його.

На початку гри кожна пара домовляється: хто буде виконавцем, а хто – його "дзеркальним відображенням", що копіює всі рухи та дії виконавця.

Крім того, частина групи курсантів виступає у ролі експертів й оцінює успішність їх роботи за 5-ти бальною системою.

Пари виступають перед експертами, які повинні не тільки оцінити, а й відгадати ситуацію, яку вони розігрують перед ними. Після того, як ситуація розіграна, курсанти міняються ролями: хто був "дзеркалом", стає виконавцем і навпаки.

Після проведення гри курсанти обговорюють, яку роль виконувати легше й цікавіше: ведучого чи веденого.

Гра "Синхронізація рухів"

Курсанти працюють парами. Для проведення цієї гри необхідно, щоб ріст курсантів був приблизно однаковим. Пари стають один проти одного, партнери впираються лобами. До місця дотику вони прикладають аркуш паперу й утримують його. Руки закладені за спину. Після цього довільно рухаються по аудиторії. Зупинитися, розмовляти та притримувати аркуш паперу забороняється. Під час руху йде пошук інтуїтивних каналів в партнера. Із гри вибувають ті пари, які не змогли утримати аркуш паперу.

Гра "Упізнання"

Із групи курсантів вибирають ведучого, який виходить із аудиторії на 1–2 хв. Група обирає серед членів групи одного, про кого йтиметься далі. Ведучий повертається й повинен дізнатися, хто був загаданий. Він задає навідні питання: "Якби ця людина була... (пора року, посуд, книга, птах, дерево, квітка тощо)?" Курсанти групи відповідають асоціаціями. Відмічається кількість запитань, які задав ведучий для правильної відповіді.

Цю гру можна проводити декілька разів із різними ведучими.

Гра "Асоціації"

Ця гра є зворотним варіантом попередньої гри. У цій грі ведучий характеризує одного з членів групи, називаючи та асоціюючи з ним предмети. Називає по порядку колір, пору року, предмети меблів, предмети одягу, побутову апаратуру, тварину, рослину. Якщо група не зможе відгадати, про кого йдеться, ведучий називає також літературного героя, на якого схожий респондент.

Після проведення гри курсанти обговорюють, наскільки асоціації, які задавалися членам групи, були влучними.

Гра "Метафори"

Обирається ведучий. Ведучий стає в середину кола. Учасники гри отримують завдання назвати образ, який з'явився в них при погляді на даного курсанта в цей момент. Необхідно уявити й описати картинку, яку можна було б домалювати до цього образу (які люди могли б його оточувати, який інтер'єр або пейзаж його оточує, в які часи він міг жити).

Гра "Виявлення переваг"

Завдання виконується письмово. Кожний курсант обирає в групі людину, яка за своїми проявами найбільше йому імпонує. Записує п'ять якостей, які найбільше йому подобаються в цій людині. Потім кожний курсант, по черзі, зачитує свою характеристику, а члени групи визначають, кому це притаманно.

Наступний етап гри. Перерахувати п'ять рис характеру, які не подобаються курсанту в інших людях (без конкретного адресанта членів групи). У процесі обговорення визначають, які негативні якості в даній групі є найбільш несприйнятливими.

Гра "Знайомство"

Учасники гри утворюють пари. Один із учасників повинен "познайомитися" із другим як з абсолютно незнайомою йому людиною, яку він зустрів на вулиці. Для цього він повинен прикласти максимум зусиль, використати всю свою винахідливість, привабливість, красномовність, бо завданням його партнера є уникати "знайомства".

До початку "знайомства" пари повинні з'ясувати: місце знайомства, ролі, які вони грають, мету знайомства. Після закінчення показу парами сцен знайомства йде обговорення за планом: хто справився з поставленим завданням; хто був найкращим "ініціатором знайомства" і незнайомцем, який зберіг своє інкогніто.

Гра "Етика взаємодії"

Курсанти працюють парами. Один із курсантів виконує роль викладача, а інший – його слухача. Пропонується на вибір набір ситуацій, які типові для курсантського життя. Їх необхідно обіграти.

Ситуації:

- "курсант" приходиться до "викладача", щоб відпроситися з навчального заняття;
- "курсант" приходиться до начальника факультету із заявою про виключення його з інституту, а той не дає своєї згоди;
- курсант прийшов на семінарське заняття не підготовленим, і викладач його викликає. Курсант повинен пояснити, що він не готовий.

У результаті гри визначають: конгруентність поведінки кожного із сторін у певній ситуації; упевненість у своїй правоті, спосіб вираження прохання або відмови, заохочення або покарання; а також отриманий результат.

Гра "Привітання"

Ритуал привітання, по-перше, це обмін елементарними відомостями про себе, по-друге, виявлення ставлення до партнера.

Учасники гри діляться на дві групи. Стають один проти одного на відстані декількох кроків у дві шеренги. Ведучий подає партнерам сигнал наблизитися й обмінятися різними способами привітання. Коли обмін привітаннями закінчено, пропонують описати ситуацію, у якій доречно його використовувати, свій варіант пропонує кожний із учасників гри. Після цього курсанти змінюють партнерів. Ритуал привітання повторюється. Потім знову проводять аналіз ситуації. В обговоренні необхідно врахувати наступне: хто із курсантів зберіг попередній ритуал і чому, а хто відмовився, змінив його й чому.

Гра "Дозвольте відрекомендуватися"

Кожний із курсантів повинен відрекомендуватися, сказати про себе декілька слів. Після цього його партнер (група курсантів) оцінює, наскільки презентація викликала в нього (них) бажання продовжити знайомство з цією людиною, яке враження він справив на партнера (групу).

Гра "Інтерв'ю"

Інтерв'ю потребує напруження сил від обох його учасників. Інтерв'юер повинен уміти швидко познайомитись із інтерв'юрованим, привернути його до себе, дізнатися якомога більше. Для нього важливо вміти формулювати питання, задавати їх, зберігати дружній контакт протягом взаємодії з партнером, не ображати його. Відповідати на запитання – це також мистецтво. Відповіді повинні бути цікавими, відвертими, не банальними. В інтерв'юера повинно скластися про Вас позитивне враження.

Група прослуховує всі інтерв'ю й виставляє оцінки кожному учаснику за 5-ти бальною системою.

Контрольні питання

1. Дайте характеристику видам міжособистісних відносин.
2. Охарактеризуйте соціально-психологічні умови формування статутних взаємовідносин у військовому колективі.
3. Охарактеризуйте психологічні умови ефективної взаємодії молодших командирів та підлеглих у підрозділі.

4. Охарактеризуйте взаємостосунки в малій групі в залежності від рівня її розвитку.

5. Дайте визначення та охарактеризуйте систему критеріїв та ознак ефективності групової діяльності.

6. Розкрийте шляхи підвищення ефективності групової роботи через варіації розміру, каналів комунікації, форм організації сумісної діяльності.

7. Розкрийте шляхи підвищення ефективності групової роботи через стиль лідерства та систему міжособистісних стосунків.

Список літератури

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие / В. С. Агеев. – М.: МГУ, 1990.

2. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – М., 1989.

3. Брендель С. Психологический тренинг коллектива / С. Брендель, Ю. Шпиклис. – М.: Мир, 1984.

4. Коваленко А. Б. Соціальна психологія: підручник / А. Б. Коваленко, М. Н. Корнєв. – К., 2006. – 400 с.

5. Долинська Л. В. Психологія конфлікту : навч. посібн. / Л. В. Долинська, Л. П. Матяш-Заяц. – К.: Каравела, 2010. – 304 с.

6. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Общие и возрастные особенности / Я. Л. Коломинский. – Минск, 1976.

7. Кричевский Р. Л. Психология малой группы / Р. Л. Кричевский, Е. А. Дубовская. – М.: МГУ, 1991.

8. Робер М. С. Психология индивида и группы / М. С. Робер, Ф. Тильман. – М., 1988.

9. Семиченко В. А. Психология общения / В. А. Семиченко. – К.: Магістр S, 1997.

10. Социально-психологические методы практической работы в коллективе : диагностика и воздействие. – М., 1990.

11. Філоненко М. М. Психологія спілкування : підручник / М. М. Філоненко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 224 с.

12. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник / В. В. Ягупов. – К., 2004.

ТЕМА 12

Методика вивчення адаптивних та регуляційних можливостей військово-службовців у підрозділі

Мета роботи: опанувати методи вивчення адаптивних та регуляційних можливостей військовослужбовців у підрозділі.

Хід роботи:

1. Для виявлення підвищеного рівня емоційного збудження, емоцій тривоги використати методику самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна.
2. Для виявлення особливостей психологічної адаптації курсантів використати методику діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойка.
3. Для визначення рівня професійної самоефективності використати методику визначення самоефективності.
4. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації адаптивних та регуляційних можливостей військовослужбовців.

Поняття "адаптація" (від лат. "adaptatio" – пристосування) було введено в науковий обіг у середині XIX століття в біології, де ним було позначено явище зміни чутливості аналізаторів унаслідок пристосування органів чуття до дії різних подразників. Проблема пристосованості як біологічної якості живої істоти розглядається вченими, починаючи з Аристотеля, Ламарка, Дарвіна, які аналізували адаптацію в площині інших властивостей життя. "Сутність життя та джерело його розвитку визначаються його внутрішніми суперечностями, єдністю та боротьбою таких протилежностей, як усталеність і мінливість, асиміляція та дисиміляція. Адаптація виступає мірою єдності цих протилежностей, результатом і засобом розв'язання внутрішніх та зовнішніх суперечностей життя, а тим самим й однією з універсальних іманентних його властивостей".

К. Бернар уперше ввів у науковий обіг уявлення про адаптацію в рамках своєї концепції про сталість внутрішнього середовища, яка була розвинута У. Кеноном. Останній для позначення сталості внутрішнього середовища використав термін "гомеостаз", під яким розуміється процес зберігання рівноваги організму у відповідь на негативний вплив середовища, що досягається в процесі адаптації та під час взаємодії організму та середовища. Адаптивна сутність гомеостазу при цьому розглядалася одночасно і як внутрішній стан, і як взаємини в системі "організм – середовище". За цією теорією, процес адаптації реалізується щоразу, коли в системі виникають значущі зміни, що забезпечують формування нового гомеостатичного стану як стану максимальної ефективності фізіологічних функцій і поведінкових реакцій.

У біології адаптація означає гомеостатичну здатність організму пристосовуватися до умов свого існування, що виявляє здатність рослин і тварин протягом тривалих періодів часу реагувати пристосувальним чином до навколишніх умов через постійні зміни, що ґрунтуються на подразливості, а також шляхом тривалого процесу мутації або природного відбору.

Подальший розвиток науки виявив багатоаспектність феномена адаптації, який вийшов за межі загальної біології та почав вивчатися в медицині й фізіології, де категорія адаптації увійшла в пояснювальну модель пристосованості будови та функцій організму та його елементів до умов змінюваного середовища. Так адаптація почала сприйматись як загальна реакція всього організму на зміни навколишнього середовища за допомогою фізіологічних систем організму (нервової у І. М. Сеченова, І. П. Павлова, ендокринної у Г. Сельє; статевої у З. Фрейда; генетичної у Е. Майера; функціонально-системної у П. К. Анохіна) або як вияв специфічної, суто фізіологічної адаптаційної реакції, що характеризується лише змінами чутливості певного органа. Психофізіологічні дослідження механізмів адаптації розглядалися з позицій функціональних порушень нервової та серцево-судинної систем.

У площині аналізу людини можна говорити про *цілісну систему її адаптації*, яка включає взаємозв'язки між людиною, її психікою, суспільною свідомістю, виробничими та економічними відносинами, географічним середовищем. Це дає змогу роз-

різняти такі категорії: "*адаптивна система*" (характеризує всі типи складних систем, що самонастроюються); "*адаптована система*" (характеризує тільки ті біологічні й соціальні системи, які включаються в процес адаптації); "*адаптаційна система*" (підсистема біологічних і соціальних систем); "*адаптована система*" (характеризує стан спрямованості на досягнення цього стану адаптивною системою).

М. С. Корольчук вважає, що адаптація – це активна цілісно-системна відповідь функцій організму, спрямована на підтримку стану гомеостазу та створення адекватної врегульованої програми – відповіді з мінімальними реакціями на динамічні умови життєдіяльності, в основі якої лежать *п'ять базових компонентів* – енергетичний (забезпечує енергетику організму й включає великий набір вегетативних реакцій), сенсорний (забезпечує аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, кодування інформації в послідовність нервових імпульсів), операційний (забезпечує фільтрацію, селекцію й перероблення інформації та вироблення на його основі рішення), ефекторний (здійснює реалізацію рішення) та активаційний (визначає рівень відповіді організму, мобілізацію елементів, що включаються в програму).

С. О. Шапкін виділяє *чотири компоненти адаптації*: активаційний (органічні й функціональні витрати, спрямовані на досягнення значущих для суб'єкта цілей); когнітивний (перебудова когнітивних процесів, спрямованих на вироблення найбільш ефективних способів переробки інформації, без яких ефективна адаптація неможлива); емоційний (визначається динамікою емоційних переживань, що є суб'єктивними індикаторами ефективності процесу адаптації); мотиваційно-вольовий (забезпечує координацію всіх інших компонентів і напрямів реалізації значущих для суб'єкта цілей, що надає процесу адаптації безперервності та стійкості).

Переважає більшість зарубіжних науковців-психологів, обґрунтовуючи природу адаптації людини, зазвичай залучають до пояснювальної моделі процесу інтеріоризовані чинники її поведінки. Тому важливим тут є психологічний напрям, який, як головний чинник людської поведінки, розглядає зовнішнє оточення. Ідеться про навчально-біхевіоральну теорію особистості та концепцію оперантного навчання, фундатором яких є відомий

теоретик та експериментатор Б. Скінер. Основне поняття, на якому базується його вчення, це "оперантна поведінка", що реалізується в реакціях, які вільно виявляються організмом, визначаються й контролюються результатом. Психологічний аспект процесу адаптації особистості тут можна відобразити за допомогою такої формули: *оперантна реакція – стимули – підкріплення*. Отже, дослідження адаптованості в цій концепції пов'язується з позитивним результатом оперантної реакції, а неадаптованість – із негативним стимулом і підкріпленням.

Адаптація як цілісний процес, притаманний живим системам, можна розглядати у *фізіологічному (біологічному), психічному та психологічному, психофізіологічному, соціальному, соціально-психологічному* та інших аспектах.

Фізіологічна адаптація розуміється як стійкий рівень активності та взаємозв'язку функціональних систем, органів і тканин, а також механізмів управління, що забезпечує нормальну життєдіяльність організму та трудову активність людини в різних (у тому числі й соціальних) умовах існування, здатність до відтворення здорових нащадків.

Психічна (психологічна) адаптація – як "процес взаємодії особистості з середовищем, при якому особистість повинна враховувати особливості середовища й активно впливати на нього, щоб забезпечити задоволення своїх основних потреб і реалізацію значимих ланцюгів" (С. Д. Максименко). Також психічна (психологічна) адаптація визначається як "процес установалення оптимальної відповідності особистості й навколишнього середовища в процесі забезпечення діяльності, що властива людині та дозволяє індивідууму задовольняти актуальні потреби й реалізовувати пов'язані з ними значущі цілі (при збереженні психічного й фізичного здоров'я), забезпечуючи водночас відповідність психічної діяльності людини, її поведінки вимогам середовища" (Ф. Б. Березін).

Соціально-психологічну адаптацію розуміємо як аспект психічної (психологічної) адаптації, що забезпечує організацію мікросоціальної взаємодії, формування адекватних міжособистісних стосунків, урахування очікувань оточення й досягнення соціально значущих цілей (Ф. Б. Березін).

У суспільних науках під терміном "*соціальна адаптація*" розуміють інтерактивну взаємодію соціального суб'єкта (особистості, групи, колективу) з оточуючим суспільним середовищем, під час якої узгоджуються вимоги й очікування всіх учасників взаємодії.

Соціально-психологічну адаптованість можна охарактеризувати як такий стан взаємин особистості та групи, коли особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність, задовольняє основні соціогенні потреби, повною мірою йде назустріч тим рольовим очікуванням, що пред'являє до неї референтна група, переживає стан самоутвердження та вільного вираження своїх творчих здібностей. Адаптація в такому розумінні – це той соціально-психологічний процес, що за сприятливих умов приводить особистість до стану адаптованості.

Психофізіологічна адаптація – це адаптація не тільки на рівні психічної сфери, а й на рівні пов'язаних із нею фізіологічних функцій (Ц. П. Короленко); це – "оптимальне співвідношення між психічними та фізіологічними адаптаційними процесами" (Ф. Б. Березін); це процес, який зумовлений, на думку О. М. Кокуна, зміною в психофізіологічному стані людини під впливом дезадаптаційних факторів, що потребує одночасної та узгодженої взаємодії функціональних підсистем на всіх рівнях цілісної системи психофізіологічного стану з метою ефективно-го забезпечення діяльності в нових умовах.

Професійна адаптація військовослужбовця передбачає:

- єдність пристосування його як військового фахівця до таких особливих умов діяльності та активного особистісного й професійного прояву в цій діяльності;
- фізичних умов діяльності (психофізіологічний аспект);
- військово-професійних завдань, що виконуються, та особливостей їх вирішення в особливих умовах (військово-професійний аспект);
- фахової інформації та завдань службової діяльності то-що (посадовий аспект);
- екстремальних умов бойової, навчально-бойової та інших різновидів службової діяльності, яка передбачає послідовні фази цього процесу (фаза початкової декомпенсації,

коли особистість усвідомлює впливи на організм та психіку зовнішніх чинників середовища, що викликає певний дисбаланс у поведінці людини; фаза часткової компенсації характеризується тим, що людина частково пристосовується до оточуючих умов чи пристосовує їх до свого психічного стану; фаза повної компенсації, коли відновлюється дисбаланс психічної рівноваги організму особистості, викликаний ситуаційними умовами);

➤ соціальних компонентів військового середовища (соціально-психологічний аспект);

➤ цілей, мети й результатів військово-професійної діяльності (особистісний аспект).

Отже, *психологічну адаптацію військового фахівця* слід розглядати як діалектичну єдність процесів його пристосування до несення служби в особливих умовах військово-професійної діяльності й одночасно можливість перетворення ним умов цієї діяльності, що відбувається за рахунок особливостей його особистості.

Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойка

Соціальна фрустрація – вид (форма) психічної напруги, обумовленої незадоволеністю досягненнями й положенням особи в соціально заданих ієрархіях. Соціальна фрустрація передає емоційне ставлення людини до позицій, які вона зуміла зайняти в суспільстві на даний період свого життя.

Нижче пропонується опитувальник, який фіксує рівень незадоволеності соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності.

Підвищений рівень соціальної фрустрованості можна вважати одним із основних показників психологічної дезадаптованості людини. Фрустрованість розуміється як психічний стан, який виявляється в характерних особливостях переживань і поведінки, що викликані об'єктивно чи суб'єктивно непереборними труднощами, які виникають на шляху до досягнення мети чи вирішення завдання. Ця методика виявляє характер задоволеності людини різними аспектами своєї життєдіяльності завдяки її відповідям на 20 питань.

Інструкція: Прочитайте, будь ласка, кожне питання й вкажіть одну, найбільш слушну відповідь (позначивши знаком "+" відповідну клітинку).

№ з/п	Чи задоволені Ви	Повністю задоволений	Скоріше задоволений	Важко сказати	Скоріше незадоволений	Повністю незадоволений
1.	Житлово-побутовими умовами					
2.	Своїм становищем у суспільстві					
3.	Становищем у суспільстві (державі)					
4.	Матеріальним станом					
5.	Сферою послуг і побутового обслуговування					
6.	Сферою медичного обслуговування					
7.	Проведенням дозвілля					
8.	Можливістю проводити канікули					
9.	Місцем свого навчання					
10.	Змістом навчання					
11.	Умовами навчання					
12.	Взаєминами з друзями, знайомими					
13.	Взаєминами з однокурсниками					
14.	Взаєминами з викладачами					
15.	Взаєминами з адміністрацією вузу					
16.	Взаєминами з батьками					
17.	Взаєминами з родичами					
18.	Взаєминами з сусідами					
19.	Можливістю вибору місця навчання					
20.	Своїм способом життя в цілому					

Відповідь "повністю задоволений" дає 1 бал;

"скоріше задоволений" – 2 бали;

"важко сказати" – 3 бали;

"скоріше незадоволений" – 4 бали;

"повністю незадоволений" – 5 балів.

Щоб визначити підсумковий середній індекс рівня соціальної фрустрації, треба скласти показники фрустрації за всіма пунктами й розділити суму на число пунктів (20).

- 1 бал – відсутність соціальної фрустрованості;
- 1,05–1,45 бала – дуже низький рівень соціальної фрустрованості;
- 1,5–1,95 бала – знижений рівень;
- 2,0–2,45 бала – невизначений рівень;
- 2,5–2,95 бала – помірний рівень;
- 3,0–3,45 бала – збільшений рівень;
- 3,5–4 бала – дуже високий рівень соціальної фрустрованості) є показником певної соціальної фрустрованості людини.

Використовувалася **методика визначення самоєфективності** (вона досліджується в багатьох контекстах: навчальної діяльності, прийняття рішення в психології впливу, продажі, кар'єрі, спорті) за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема, оскільки самоєфективність може істотно впливати на поведінку та навчально-службову діяльність курсантів і є одним із важливих інструментів вивчення різних аспектів навчальної та професійної діяльності людини.

Інструкція: Прочитайте, будь ласка, кожне твердження і вкажіть одну найбільш слушну відповідь щодо загальної ефективності Вашої (тут вкажіть характер діяльності: _____) (позначте знаком "+" відповідну клітинку).

Шкала самоєфективності складається з 10 тверджень, які досліджуваний має співвіднести з ефективністю своєї діяльності та оцінити її.

№ з/п	Твердження	Абсолютно неправильно	Скоріше неправильно	Скоріше правильно	Абсолютно правильно
1.	Якщо я постараюсь, то завжди знайду рішення навіть складних проблем				
2.	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи для досягнення своєї мети				

№ з/п	Твердження	Абсолютно неправильно	Скоріше неправильно	Скоріше прави- льно	Абсолютно правильно
3.	Мені досить легко досягти своєї мети				
4.	У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5.	Я вірю, що можу справитись із непередбаченими труднощами				
6.	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу впоратися з більшістю проблем				
7.	Я готовий до будь-яких труднощів, оскільки покладаюсь на власні здібності				
8.	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9.	Я можу щось придумати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10.	Я здатен тримати ситуацію під контролем				

Відповідь "абсолютно неправильно" дає 1 бал;

"скоріше неправильно" – 2 бали;

"скоріше правильно" – 3 бали;

"абсолютно правильно" – 4 бали.

Підсумковий результат отримують шляхом складання балів за всіма 10 твердженнями. На основі отриманих у дослідженнях результатів складаємо таку класифікацію:

- висока самоефективність – 36–40 балів,
- вища за середню – 30–35 балів,
- середня – 25–29 балів,
- нижча за середню – 20–24 бали,
- низька – 19 і менше балів.

Контрольні питання

1. Які існують основні підходи до визначення поняття адаптації?
2. Що спільне та відмінне в поняттях "адаптація" та "соціалізація"?
3. Дайте визначення поняттям "професійна адаптація", "навчальна адаптація".
4. Дайте характеристику основним рівням функціональної системи адаптації.
5. Сформулюйте критерії оцінки ефективності адаптаційного процесу.
6. Розкрийте основні характеристики психічного стресу, опишіть його прояви.
7. Поясніть відмінності між поняттями "психічний стрес", "фрустрація" та "конфлікт".
8. Розкрийте зміст основних психологічних механізмів адаптації військовослужбовців на психологічному, психофізіологічному та соціально-психологічному рівнях.
9. Опишіть об'єктивні та суб'єктивні внутрішні та зовнішні біологічні та соціальні фактори адаптації.
10. Дайте характеристику навчально-бойовій діяльності як фактору адаптаційного процесу.
11. Розкрийте зміст понять "дезадаптація", "синдром психо-емоційної напруги", "психодезадаптаційний синдром".
12. Які існують критерії психічної дезадаптації?
13. Опишіть основні форми дезадаптації військовослужбовців.
14. Дайте характеристику основним принципам оптимізації впливу внутрішніх та зовнішніх чинників адаптаційного процесу в підрозділі.
15. Наведіть приклади прямого та опосередкованого впливу факторів адаптації в процесі військово-професійної діяльності.

Список літератури

1. Айрапетян С. Г. Возникновение. Развитие и основные сферы развития понятия "адаптация" / С. Г. Айрапетян. – Ереван, 1984.
2. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование и психологическая защита

/ Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. - 1994. - Т. 15, № 1. - С. 3 - 18.

3. Бурлачук Л. Ф. Опросник общего здоровья: предварительные итоги русскоязычной адаптации / Л. Ф. Бурлачук, В. М. Духневич, Г. Р. Дубровинский // Журнал практикующего психолога. - 2005. - Вып. 11. - С. 49-58.

4. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. - 1989. - № 1.

5. Василюк Ф. Е. Психология переживания различных критических ситуаций / Ф. Е. Василюк // Психологический журнал. - 1995. - Т. 16, № 5. - С. 104-115.

6. Вопросы психической адаптации человека. - М., 1974.

7. Дерманова И. Б. Типы социально-психологической адаптации и комплекс неполноценности / И. Б. Дерманова // Вестник СПб. ун-та. - Сер. 6. - Вып. 1, № 6. - С. 59-67.

8. Калитеевская Е. И. Адаптация и развитие: выбор психотерапевтической стратегии / Е. И. Калитеевская и др. // Психологический журнал. - 1995, № 1.

9. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. - К., 2006.

10. Караянц А. Г. Прикладная военная психология / А. Г. Караянц, И. В. Сыромятников. - СПб.: Питер, 2006.

11. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія / О. М. Кокун. - К.: Міленіум, 2004. - 265 с.

12. Налчаджан А. А. Личность: групповая социализация и психическая адаптация / А. А. Налчаджан. - Ереван, 1988.

13. Ромм М. В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект / М. В. Ромм. - Новосибирск, 2002. - 275 с.

ТЕМА 13

Методика діагностики та психопрофілактики відхильної поведінки військовослужбовців у підрозділі

Мета роботи: опанувати методики вивчення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, що впливають на формування в них відхильної поведінки, сформувати уміння планувати психодіагностичну бесіду із військовослужбовцем, що схильний до прояву відхильної поведінки.

Хід роботи:

1. Методика визначення індивідуально-психологічних особливостей особистості, що впливають на формування відхильної поведінки військовослужбовця (психодіагностичний тест Мельникова-Ямпольского).

2. Розробити план психодіагностичної бесіди з військовослужбовцем, що схильний до відхильної поведінки.

Термін "поведінка" у науковій літературі трактується як система взаємопов'язаних дій та вчинків, які мають специфічне емоційне забарвлення та спрямовані на задоволення біологічних і соціальних потреб. Якщо засоби задоволення є загальноприйнятими й не приносять шкоди собі та іншим членам суспільства, то можна вважати таку поведінку особистості нормальною (здоровою). Якщо ні, то можна говорити про ненормальну, ненормативну, відхилену або девіантну поведінку.

Термін "девіація" походить із латинської мови (лат. *Devatio* – відхилення, *de* – від + *via* – дорога). Якщо бути точним, це поняття має охоплювати будь-яку поведінку, що відхиляється від соціальних норм. Один із провідних спеціалістів у галузі дослідження девіантної поведінки країн СНД Я. І. Гилинський трактує її як таку, що "являє собою "соціальне явище", виражене в

масових формах людської діяльності, що не відповідають офіційно встановленим або таким, що фактично склались у даному суспільстві нормам (стандартам, шаблонам)". Але на практиці багато норм не вважаються дуже важливими. Невідповідність поведінки таким нормам може сприйматися досить толерантно або навіть ігноруватися.

Аномальна поведінка – поведінка, яка притаманна психічно хворим особам.

Делінквентна (правопорушна) поведінка – поведінка, яка пов'язана з незначними (адміністративними) правопорушеннями.

Кримінальна (злочинна) поведінка – поведінка, яка пов'язана з порушенням основних законів суспільства, що дає право легального застосування обґрунтованого примусу.

Соціально обумовлені форми девіацій (відхильної поведінки) – стабільні форми відхилення, які затавровує більшість суспільства.

Незначні відхилення від норм або відхилення, про які ніхто особливо не турбується, мають дуже незначні соціальні наслідки й тому не викликають особливого інтересу для командирів та начальників. Увага офіцера повинна приділятися головним чином тим порушенням, які значна кількість людей сприймає як шкідливі й неприйнятні в умовах військової служби. Основними ознаками девіації в даному контексті виступають:

- об'єктивна важливість суспільних відносин, що їх захищає норма, яка порушується;

- рівень протиріччя нормі, що порушена, інакше кажучи, яку шкоду нанесено суспільним відносинам, які захищає порушена норма;

- рівень усвідомлення основною масою населення перших двох факторів.

У загальному розумінні відхилення – це поведінка, що порушує суттєві соціальні норми, які захищають життєво важливі для суспільства відносини, і завдає значної шкоди, тому засуджується значною кількістю людей.

У процесі військової служби військовослужбовці зазнають впливу різноманітних факторів зовнішнього середовища, які можуть мотивувати в деяких із них неадекватну реакцію, у то-

му числі у вигляді девіантної поведінки. Такими факторами можуть бути:

- вплив на фізіологічні характеристики: нестача кисню, холод, спека, фізичні навантаження, зміни раціону харчування;
- вплив на нервово-психічну діяльність: порушення режиму сну й неспання, інформаційна депривація, групова ізоляція, регламентація всіх видів діяльності, загроза життю;
- вплив на психосоціальну сферу: входження у військову малу групу, засвоєння групових норм поведінки, стилю взаємовідносин.

Формами девіантної поведінки військовослужбовців можуть бути:

- вживання алкоголю і наркотиків;
- порушення статутних норм;
- суїцидальна поведінка: самогубства, суїцидальні демонстрації;
- сексуальні відхилення.

З'ясуємо основні теоретичні засади, на яких базуються провідні теорії девіантної поведінки. Щоб суспільство, більшість людей могли задовольняти свої потреби, вони мусять дотримуватися певних правил. Без соціального порядку нам було б важко взаємодіяти, бо ми не знали б, чого очікувати від опонента в кожній конкретній інтеракції і чого чекають від нас.

При нормальному функціонуванні такого складного механізму як суспільство, основна маса населення дотримується більшості норм, що продуковані цим суспільством у більшості випадків стандартних ситуацій, описаних цими нормами. У суспільстві, що знаходиться в перехідній фазі розвитку (нестабільна соціально-політична, економічна та екологічна ситуація), самі вимоги суспільства до особи стають нечіткими, що веде до дезорієнтації особи. Але навіть у суспільстві, що знаходиться в стабільній фазі розвитку, завжди присутні девіації. Усі норми в суспільстві стабільної фази розвитку можна поділити за ознакою або сприяння, або протидії суспільному розвитку. Основну масу нормативної системи складають норми, що відбивають соціальні потреби, що існують, а отже й цінності.

За визначенням вченого Н. О. Победи: "Цінності – це матеріальні предмети, ідеї або інститути, щодо яких індивід або групи

займають позицію оцінки, приписують їм значну роль у житті, намагаються володіти ними або відчують їх необхідність". У визначенні, яке дає В. П. Тугарінов, проводиться зв'язок між нормою та цінністю. Під цінностями розуміють "предмети, явища та їх властивості, які потрібні (необхідні, корисні, приємні тощо) людям певного суспільства або класу та окремій особистості для задоволення їх потреб та інтересів, а також ідеї та спонукання у вигляді норми, цілі або ідеалу".

Крім цього, існують норми, що втратили свою актуальність у зв'язку зі зміною соціальних відносин, але офіційно задекларовані й підтримуються деякими групами або особами та навіть державою, що цілком актуально для України на найближчу перспективу.

Значну частину складають норми, що офіційно не оформлені, але відповідають цінностям, що склалися внаслідок розвитку суспільних відносин, а відтак знайшли суспільне схвалення. Усе це означає, що до повної картини життя суспільства повинні входити як дотримання соціальних норм, так і відхилення від них. Такий стан речей відомий соціолог В. М. Кудрявцев пояснює так: девіантна поведінка людей "по-перше, існує тому, що нова соціальна система виникає не на порожньому місці, а виростає з низки елементів попередньої, зруйнованої системи – незалежно від того, ідеться про людей або елементи виробничих сил, духовну чи матеріальну культуру. По-друге, процес розвитку нової соціальної системи, як правило, нерівномірний, а це породжує диспропорції в співвідношеннях деяких із її елементів і приводить до відставання деяких із них та тих чи інших дефектів функціонування. По-третє, може відбуватися неповна адаптація системи, що розвивається, до внутрішніх та зовнішніх умов її існування. Інакше кажучи, соціальний, культурний або технічний розвиток може відставати від суспільних, духовних або економічних потреб, що виникають. По-четверте, не можна відкидати випадкових подій. Усе це в сукупності й виступає конкретним джерелом різноманітних негативних явищ".

Страх перед дійсністю викликає прагнення бігти від реальності. Більше страх властивий людям із низькою пристосовуваністю до труднощів і низькими адаптаційними здібностями. У по-

шуках засобів захисту від напруги, стресу в таких людей найчастіше розвиваються форми адиктивної поведінки.

Адиктивна поведінка – одна з форм деструктивної поведінки, яка має тенденцію до уникання реальності шляхом зміни власного психічного стану за допомогою прийому деяких речовин або постійної фіксації уваги на визначених предметах або вищих видах діяльності, що супроводжується розвитком інтенсивних емоцій.

Суть адиктивної поведінки полягає в тому, що, прагнучи уникнути реальності штучним шляхом, люди прагнуть змінити власний психічний стан для набуття ілюзії безпеки або рівноваги. Цей процес настільки захоплює людину, що починає управляти її життям. Людина стає безпорадною перед власною пристрастю. Вольові зусилля слабнуть і не дають можливості протистояти адикції. Виникають взаємні труднощі в процесі сумісної діяльності з іншими людьми. Потреба в самопізнанні, самоствердженні та підтвердженні особистості з адиктивними особливостями реалізується, насамперед, у контактах із подібними.

У спілкуванні з іншими порушуються, викривлюються та втрачають цінність такі значущі механізми міжособистісної перцепції, як ідентифікація, емпатія, рефлексія. Адикт обмежує розвиток особистісного потенціалу, насамперед комунікативний, пізнавальний, моральний, творчий та естетичний. Таким чином, прагнення бігти від проблем й ілюзія комфорту прирікають адикта на особистісний застій, нереалізованість або повне руйнування. Оточуючі люди відчують незадоволення від такої поведінки, збільшується кількість конфліктних ситуацій. Роблячи спробу запобігти ускладненим конфліктним ситуаціям, адикт навпаки все більше розширює зону конфлікту та збільшує кількість невирішених проблем, таким чином значною мірою ускладнюючи життя собі та своїм близьким.

Існують різні види адиктивної поведінки як фармакологічного, так і нефармакологічного характеру. Вони являють собою серйозну загрозу для психічного та фізичного здоров'я не тільки їх, але й оточуючих. Значна шкода завдається міжособистісним стосункам. Адиктивна поведінка стає реальною проблемою реалізації особистісних ресурсів, що є суттєвою складовою в повноцінному функціонуванні суспільства.

Бажання змінити настрій і подолати внутрішньособистісні конфлікти досягається за допомогою різних адиктивних агентів або форм, що змінюють *психічні стани та переживання внутрішніх конфліктів*:

➤ фармакологічні форми (алкоголь, наркотики, токсичні речовини, ліки тощо);

➤ нефармакологічні форми (азартні ігри, комп'ютер, секс, голодування та переїдання, трудовголізм тощо).

Соціальний контроль як передумова девіантної поведінки

Для того, щоб забезпечити дотримання основних норм, суспільство декларує спеціальні форми соціального контролю. Соціальний контроль – це сукупність методів та засобів, що забезпечують відповідність поведінки людей соціальним нормам. Існують три основні процеси соціального контролю.

Перший – це процес соціалізації. Під соціалізацією розуміють процес формування людини, який містить як біологічні застави, так і безпосередньо саме входження індивіда в соціальне середовище, що передбачає: соціальне пізнання, спілкування, оволодіння навичками практичної соціальної діяльності, урахування як предметний світ, так і всю сукупність соціальних функцій, ролей, норм, прав та обов'язків тощо, активну розбудову (як природного, так і соціального) світу, зміну та якісне перетворення самої людини, її всебічний та гармонійний розвиток. Спочатку відповідність поведінки дитини соціальним нормам забезпечується зовнішнім контролем. Але коли дитина стає дорослішою, збільшується та частина її поведінки, що обумовлюється внутрішніми регуляторами. Вимоги соціальних стандартів поведінки оточуючого соціального середовища стають внутрішніми переконаннями, цей процес психологи та соціологи зазвичай називають "інтеріоризація" (перетворення "екстернальних", зовнішніх регуляторів у "інтернальні", внутрішні щодо особистості індивіда). Отже, соціальний контроль стає таким чином самоконтролем. На думку відомого соціолога Л. Г. Іоніна: "зі структурної точки зору втрата ідентифікації проявляється як невідповідність поведінки нормативним вимогам соціального

середовища". Необхідно підкреслити, що вчений аналізує не тільки наслідки втрати ідентифікації, але й причини такої втрати: "Ідентифікація формується в процесі соціалізації й може бути втрачена внаслідок однієї з двох основних причин: кардинальних психічних змін або швидких, а головне, значних змін в оточуючому соціальному середовищі". Остання причина втрати ідентифікації вельми поширена на території України.

Другий процес соціального контролю – це процес, що структурує наш соціальний досвід. Найчастіше майбутній військовослужбовець позасвідомо будує свої поняття про реальність (у тому чисті й про армію) тим шляхом, яким його цивільне соціальне оточення впорядковує соціальні альтернативи. Доки залишається замкненим у соціальному середовищі, що забезпечує його культурою, він звикає до дещо обмеженого світу. Як правило, людині навіть не спадає на думку, що існують альтернативні (але реальні) армійські стандарти поведінки. У такому розумінні кожна людина є, так би мовити, "культурно обмеженою" або "культурним продуктом" певного середовища. Досить часто неконформістські форми поведінки не виникають у певному суспільстві тому, що вони просто невідомі цьому суспільству. Тоді важливим фактором у процесі формування девіантної поведінки стають не тільки реалії життя, але й, так би мовити, "віртуальне насильство", візріці якого активно пропонують молодіжні електронні ЗМІ, ігрові комп'ютерні програми, продукцію рекламно-пропагандистського характеру.

Третій процес соціального контролю – це процес санкціонування певних бажаних для суспільства візріців поведінки. Ті, хто порушує правила, нашттовхуються на незадоволення, ворожнечу, остракізм тощо. Конформіст отримує схвалення, популярність, престиж та інші соціально визначені переваги.

Девіантна поведінка є предметом досліджень представників різних наукових напрямів. Соціологія зосереджується на вивченні соціальних факторів, що породжують девіацію, а біологія та психологія вивчають тих людей, чия поведінка визначається як девіантна, та шукають відповіді на питання, чим відрізняються біологічні або психологічні властивості цих людей. Соціальна педагогіка разом із психологією шукають ефективні методики компенсації та реабілітації людей із девіантною поведінкою.

Розглянемо методики визначення індивідуально-психологічних особливостей особистості, що впливають на формування відхильної поведінки військовослужбовця.

1. Психодіагностичний тест (ПДТ) В. Мельникова, Л. Ямпольського

Методика проведення дослідження. Перед початком дослідження респондентам (кількість яких при груповому тестуванні не повинна перевищувати 25–30 осіб) надається можливість ознайомитися з текстом інструкції, опитувальником та бланком відповідей. Психолог повинен дати відповіді на всі питання респондентів, що стосуються процедури обстеження.

Дана методика є багатомірним інструментом, що ґрунтується на принципі стандартизованого самозвіту респондента та призначена для вивчення структури особистості в межах певних факторів.

Методика відноситься до опитувальних методів дослідження і складається з 174 тверджень. Твердження згруповані в 14 шкал.

Шкали нижнього рівня, їх 10, описують: невротизм, психотизм, депресію, сумлінність, естетичну вразливість, жіночність, розгальмованість, загальну активність, боязкість (сором'язливість), товариськість.

Шкали верхнього рівня характеризують психічну неврівноваженість (грунуються на базі 1, 2 та 3 шкал нижнього рівня), асоціальність (4 та 5 шкали), інтроверсію (6, 7 та 8 шкали) та сензитивність (9 та 10 шкали).

Інструкція: Уявіть собі: усе, що Ви прочитаєте нижче, написано від Вашого імені людиною, яка давно й добре Вас знає (кимось із батьків, друзів, викладачів тощо). Дещо з написаного правильно, тобто так Ви думаєте насправді, а дещо, напевно, неправда. Ви так не думаєте. Намагайтеся дотримуватися наступних простих правил:

Це завдання на швидкість. Дайте відповідь, яка перша спала на думку, тоді Ви зможете швидко закінчити роботу.

Прочитайте кожне твердження та вирішіть, чи ЗГОДНІ, чи НЕЗГОДНІ Ви з ним. Не гайте часу на роздуми. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить на думку. Якщо Ви вирішили, що згодні з даним твердженням, на реєстраційному бланку, що відповідає номеру твердження, зробіть відмітку "+". Якщо Ви з ним НЕЗГОДНІ, то зробіть відмітку "-".

Список тверджень психодіагностичного тесту:

1. Зазвичай я прокидаюся вранці свіжим і відпочилим.
2. Часом я хвилююся через дурниці.
3. Часто я відчуваю загальну слабкість.
4. Я часто відчуваю тривогу.
5. Дехто налаштований проти мене.
6. Часто різноманітна їжа здається мені однаковою на смак.
7. Безглуздо засуджувати людину за обман тих, хто дозволяє себе обманювати.
8. Оточуючий світ мені часто здається нереальним.
9. Коли я щось планую, часто розраховую на щасливий випадок і везіння.
10. Деколи мені здається, що труднощів дуже багато й мені їх не подолати.
11. У мене рідко бувають сумні думки.
12. Коли я що-небудь роблю (працюю, їм, рухаюся), часто перекакую з одного на інше, а не дію зосереджено та методично.
13. Я вірю, що будь-які, навіть приховані проступки не залишаться безкарними.
14. Я вважаю, що набридлу повсякденну роботу завжди слід доводити до кінця, навіть якщо здається, що в цьому немає сенсу.
15. Я людина твердих переконань.
16. Я люблю пофліртувати (вести грайливу розмову, кокетувати).
17. Мені подобається компанія, де жартують один з одним.
18. Я люблю рухливі ігри та розваги.
19. Мені подобається верхова їзда.
20. Я часто багато втрачаю через нерішучість.
21. Мені важко підтримувати розмову з малознайомими людьми.
22. Часто я з великими труднощами можу приховати свою сором'язливість.
23. Я регулярно беру участь у зборах й інших суспільних заходах.
24. Я товариська людина.
25. Я люблю вечірки та галасливі веселі компанії.
26. Я з більшою охотою куплю книгу про особливості державного управління в різних країнах, ніж книгу з мистецтва.

27. Мене завжди цікавила техніка, наприклад, автомобілі, літаки, мотоцикли і т.п.

28. У газеті мене більше зацікавить стаття із заголовком "Сучасні проблеми культури і мистецтва", ніж із заголовком "Поліпшення виробництва і торгівлі".

29. Мені б хотілося бути медпрацівником (лікарем, медсестрою тощо).

30. Мені б сподобалася робота секретаря.

31. Часом я буваю злим і дратівливим.

32. У мене бувають такі періоди тривоги, що я навіть не можу всидіти на місці.

33. Мені часто говорять, що я запальний(а).

34. Часто жалкую про те, що я такий дратівливий і буркотливий.

35. У мене немає ворогів, які всерйоз бажають нашкодити.

36. У мене бувають дивні й незвичайні думки.

37. Майже щодня трапляється що-небудь таке, що лякає мене.

38. Іноді мені подобається заподіювати біль людям, яких я люблю.

39. Часом я відчуваю себе зайвим.

40. Мої батьки часто були налаштовані проти моїх знайомих.

41. У мене буває настрій, коли я легко відволікаюся від справи, стаю розсіяним і мрійливим.

42. Часом я відчуваю ненависть до членів сім'ї, яких звичайно люблю.

43. Я строго дотримуюсь принципів моралі.

44. Якби я був вимушений збрехати людині, мені б довелося дивитися вбік, оскільки було б важко дивитися їй в очі.

45. Мене обурює, що злочинця можуть звільнити завдяки вмілому захисту адвоката.

46. Я дуже рідко прогулював уроки.

47. Жарти про смерть в розмові цілком допустимі й пристойні.

48. Я люблю танцювати.

49. Я охочіше подивлюся змагання фехтувальників, ніж боксерів.

50. Мені подобається (або подобалася раніше) рибна ловля.

51. Мені хочеться бути менш сором'язливим.

52. Коли я знаходжуся в компанії, мене напружує вибір теми для розмови.

53. Я охоче знайомлюся з новими людьми.

54. У дитинстві я був у компанії, де всі стояли один за одного.
55. Щасливіше за все я відчуваю себе наодинці.
56. Здається, цікавіше бути інженером, ніж філософом.
57. Думаю, що я більш чутливий до прекрасних, естетичних сторін життя, ніж більшість людей.
58. Я набагато більше зацікавлений у ділових і матеріальних успіхах, ніж у пошуках духовних і художніх цінностей.
59. Я люблю готувати їжу.
60. Будь я художником, мені б сподобалося малювати квіти.
61. Я запальний, але швидко заспокоююся.
62. Іноді я настільки збуджуюся, що мені важко заснути.
63. Думаю, що нерви в мене в порядку (такі ж як у більшості оточуючих).
64. Звичайно я спокійний і мене важко вивести з рівноваги.
65. Я жахливо боюся грози.
66. Багато людей можна звинуватити в розбещеності.
67. Я б досяг значно більших успіхів, якби люди ставилися до мене краще.
68. У мене бувають незвичайні, містичні (таємні) переживання.
69. Навіть серед людей я відчуваю свою самотність.
70. Мрії в моєму житті займають багато місця, але я цього нікому не кажу.
71. Мої наміри часто здаються мені настільки важкоздійсненними, що я відмовляюся від них.
72. Частіше за все в мене буває відразу декілька різних захоплень, я рідко захоплююся чимось одним надовго.
73. Я завжди керуюсь почуттям обов'язку та відповідальності.
74. Думаю, що існує єдине правильне розуміння значення життя.
75. Я люблю лекції на серйозні теми.
76. Іноді мене так забавляла спритність шахрая, що я починав(починала) йому співчувати.
77. Я прагну уникати незвичайних висловів, які збентежують оточуючих.
78. Мені б сподобалося бути гонщиком.
79. Іноді я дратую тварин.
80. Мені б сподобалося полювання на тигрів і левів.
81. Я рідко заговорюю з дітьми першим.

82. У школі мені було важко говорити перед усім класом.
83. Я сходжуся з людьми так само легко, як й інші.
84. Мені б хотілося часто зустрічатися поза місцем роботи зі своїми друзями.
85. Мені подобаються колективні заходи, тому що я там можу побути серед людей.
86. Я охочіше проведу відпустку в тихому будиночку далеко від людей і доріг, ніж у жвавому курортному місті.
87. Я охочіше прочитаю добрий історичний роман, ніж наукове повідомлення про відкриття й використання світових ресурсів.
88. Я люблю поезію.
89. Мені б сподобалося бути квітникарем.
90. Я люблю дітей.
91. Я так гостро переживаю свої неприємності, що довго не можу викинути їх з голови.
92. Бувало, що через хвилювання в мене пропадав сон.
93. Мене важко розсердити.
94. Мене настільки хвилюють деякі речі, що навіть говорити про них важко.
95. Думаю, що майже кожен може збрехати, щоб уникнути неприємностей.
96. Безпечніше нікому не довіряти.
97. Я часто помічаю, що люди ставляться заздрісно й недовіжливо до моїх вдаливих ідей тільки тому, що не вони першими вгадали їх.
98. Я побоююся деяких предметів та людей, хоча знаю, що вони для мене не шкідливі.
99. Нерідко бувають ситуації, коли легко втратити надію на успіх.
100. Іноді я хвалю людей, яких знаю дуже мало.
101. Я легко засмучуюсь.
102. У мене бувають достатньо тривалі періоди, коли не можу нічого робити, тому що важко примусити себе взятися до роботи.
103. Деколи здається, що я ні на що не здатний.
104. Коли хто-небудь виявляє дурість, я стараюся його поправити.
105. Я люблю читати книги, статті, замітки на теми моралі.
106. У школі в мене були часто погані оцінки з поведінки.

107. Я люблю жартувати над людьми.
108. Спортивні ігри та змагання приносять мені більше задоволення, якщо я укладаю парі (б'юся об заставу).
109. Я люблю хвилювання та напругу великого скупчення людей.
110. Я люблю полювання.
111. Я без страху та збентеження входжу в кімнату, де вже зібралися й розмовляють люди.
112. Іноді через стриманість мені важко відстоювати свої права.
113. Потрапляючи в новий колектив, я швидко пристосовуюся.
114. Я беру активну участь в організації компаній, ігор й інших колективних заходів.
115. По можливості я прагну уникати великого скупчення людей.
116. На виробництві мені б було цікаво займатися справами, пов'язаними з технікою, ніж роботою з людьми.
117. Мені більше подобається їжа, приготована з незвичайних, екзотичних продуктів, ніж звичні страви.
118. Будь я журналістом, мені б сподобалося писати про театр.
119. Мені завжди дуже мало подобалися ігри з ляльками.
120. Думаю, що мені б сподобалася робота кравця жіночого плаття.
121. Я все беру близько до серця.
122. Очікування діє мені на нерви.
123. Раз на тиждень або частіше я буваю збудженим і схвилюваним.
124. Я все відчуваю більш гостро, ніж інші.
125. Думаю, що за мною стежать.
126. Часто я відчуваю, що голова й ніс закладені.
127. Часом мені хочеться нанести ушкодження собі або кому-небудь з оточуючих.
128. Люди байдужі до того, що може трапитися з іншими.
129. Погані, часто навіть жакливі слова приходять мені в голову, і я не можу їх позбутися.
130. Часом мені дуже хотілося б назавжди піти з родини.
131. Моя поведінка залежить від звичаїв оточуючих мене людей.
132. Я вважаю за краще діяти імпульсно, під впливом моменту, навіть якщо це приводить до подальших проблем.
133. Я можу послатися на хворобу, щоб уникнути чого-небудь неприємного.

134. Я вважаю, що люди повинні відмовитися від всякого вживання спиртних напоїв.

135. Усякий бруд лякає мене та викликає огиду.

136. Я люблю поговорити на сексуальні (любовні) теми.

137. Мені приносять задоволення беззлобні жарти.

138. Мене збентежують непристойні анекдоти.

139. Якщо виникає необхідність, я зумію організувати та повести за собою товаришів.

140. Під час відпочинку я віддаю перевагу читанню або іншим інтелектуальним заняттям перед активними рухомими іграми й розвагами.

141. У компанії я відчуваю себе дещо ніяково та через це справляю враження гірше, ніж міг(могла) би.

142. Якщо люди в магазині або на вулиці спостерігають за мною, мені стає дещо ніяково.

143. Мені важко висловити свої думки словами, тому я не включаюся в бесіду з такою готовністю, як інші.

144. Мені перестало подобатися бувати серед людей.

145. Якщо планується колективний захід або поїздка, я завжди радіий приєднатися до компанії.

146. Я міг би бути щасливим, якби жив один в хатинці серед лісів і гір.

147. По телевізору я охочіше подивлюся передачу про нові винаходи, ніж концерт.

148. Іноді я непоступливий й упертий просто з принципу, а не тому, що це для мене важливо.

149. Я б хотів бути співаком.

150. Я люблю збирати квіти та вирощувати кімнатні рослини.

151. Я вразливіший, ніж більшість людей.

152. Я легко втрачаю терпіння в спілкуванні з людьми.

153. Іноді яка-небудь дрібниця опановує моїми думками й турбує мене декілька днів.

154. Критика та зауваження на мою адресу мене мало зачіпають.

155. Іноді мені здається, що я знаходжуся на межі нервового зриву.

156. Часто мої вчинки неправильно розуміють оточуючі.

157. Я вважаю, що багато хто здатний піти на нечесний вчинок заради отримання вигоди.

158. Мене вкрай рідко карали без причини.

159. Проти мене щось готується погане.
160. Звички деяких членів сім'ї мене дуже дратують.
161. У мене рідко бувають напади поганого настрою.
162. Буває, що я відмовляюся від початої справи тому, що не вірю у свої сили.
163. У моїй сім'ї є нервові люди.
164. Мене дратує, коли жінка палить.
165. Я вважаю, що дотримання законів є обов'язковим.
166. Майже завжди я потребую гострих відчуттів.
167. У розмовах із представниками протилежної статі я уникаю будь-яких тем, що можуть їх засмутити.
168. Я люблю грати в карти, доміно й інші ігри на гроші.
169. Будь я журналістом, мені б сподобалося писати про спорт.
170. Іноді я примушую своїх друзів піти будь-куди, хоча вони говорять, що їм хотілося б залишитися вдома.
171. Я вірю в чудеса.
172. Якщо необхідно виступити або висловити свою думку, то присутність великого числа людей не засмучує мене.
173. Я легко засмучуюсь.
174. Мені було легко та цікаво відповідати на питання.

Коротка характеристика шкал тесту

А. Шкали нижнього рівня

1. Невротизм. Призначена для вимірювання рівня невротизації. Змістовий фактор "невротизм" близький до поняття астенічної особистості в граничній психіатрії та фіксує рівень тривожності, збудливості, вразливості, емоційної зрілості. До характеристик астенічного типу особистості відносять: невпевненість у собі, нерішучість, нездатність долати життєві складнощі, психічну невитривалість. Поряд із цим у деяких людей спостерігаються такі прояви: іпохондричність, дратівливість, схильність до коливань настрою.

2. Психотизм. Шкала призначена для вимірювання психічної адекватності особистості. Дана шкала фіксує аутичність особистості, яка характеризується своєрідною відчуженістю від оточення, замкненістю, недоступністю для спілкування з іншими. Психотична особистість знаходиться в постійному внутрішньо-

му конфлікті з собою, постійно напружена та збуджена незалежно від напруженості реальної ситуації. Така хронічна напруга може без зовнішнього приводу виявлятися в несподіваних афективних реакціях озлоблення, люті, страху тощо.

3. Депресія. Шкала призначена для вимірювання глибини суб'єктивних переживань, що виникають при зниженні домінуючого фону настрою. Під депресією розуміють пригнічений стан, що викликається обтяжливими подіями та переживаннями.

Змістові твердження, що зібрані в шкалі "депресія", відображають самооцінку домінуючого фону настрою, ідеї самооновлення суб'єктивних складнощів в організації діяльності, низького рівня фрустраційної толерантності.

4. Совісність. Призначення для вимірювання рівня поваги до соціальних норм та етичних вимог. Шкала фіксує почуття відповідальності, старанності, стійких моральних принципів.

5. Розгальмованість. Вимірює рівень стриманості, соціалізованості поведінки. Шкала фіксує рівень соціальної конфліктності, самоконтроль, імпульсивність.

6. Загальна активність. Призначена для вимірювання загального рівня активності, енергійності та астенічності особистості. Шкали аналогічного змісту є в більшості тестів для визначення темпераменту. Діагностує лідерські здібності особистості, оскільки висока активність, як правило, супроводжується вмінням згуртувати колектив, правильно розподілити обов'язки. Таких людей слухають, їм підкоряються, їх вимоги визнають.

7. Нерішучість. Призначена для вимірювання боязкості, сором'язливості, скутості в інтерперсональних відносинах. Шкала фіксує такі біполярні якості особистості, як рішучість – пасивність, упевненість – невпевненість, сміливість – боязкість у міжособистісних відносинах. Даний фактор позитивно корелює успішність виконання справ, що вимагають ретельності, акуратності, старанності, і негативно – діяльність, що вимагає організаційських здібностей.

8. Схильність до спілкування. Дана шкала спрямована на вимірювання широти та інтенсивності спілкування. Зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок між цією шкалою та соціометричним статусом у навчальних групах. Даний фактор вимірює багатство та яскравість емоційних проявів, природність та не-

вимушеність поведінки, готовність до співробітництва, чуйність у ставленні до людей.

9. Естетична вразливість. Шкала вимірює чутливість до естетичних та художніх цінностей. Можливо, цей фактор можна співвіднести з уявленнями І. П. Павлова про "художній" та "мислительний" типи людської особистості. У цьому випадку межі високих значень фактора будуть відповідати художньому типу з чутливим, конкретно-образним мисленням, із вираженим сприйняттям дійсності, а межі низьких значень – мислительному типу з відповідним переваженням другої сигнальної системи, що характеризується гіпертрофією абстрактного мислення.

10. Жіночність. Вимірює рівень ідентифікації респондента з жіночою роллю, що приписується культурою та суспільством. Шкала фіксує схильність до хвилювання, до самооцінки й самоаналізу, скромність у поведінці, зануреність в особисті проблеми. Однак фіксація зануреності в особисті проблеми та переживання не має невротичної та інфантильної природи.

Б. Шкали верхнього рівня

1. Психічна нерівноваженість. Призначена для оцінки психічної стійкості. Оцінка за даною шкалою є узагальненням оцінок за трьома шкалами нижнього рівня: невротизм, психотизм, депресія. Фактор "психічна нерівноваженість" вказує на рівень дезадаптації, тривожності, втрату контролю над враженнями, оцінює рівень психічної стійкості та, як наслідок, рівність, стабільність, послідовність та цілеспрямованість поведінки.

2. Асоціальність. Оцінює рівень соціального пристосування. Шкала сформувалася з питань двох шкал третього рівня – "сумлінність" та "разгальмованість". Фактор "асоціальність" описує "соціопатичну особистість", що характеризується труднощами соціальної адаптації, негативним ставленням до соціальних вимог, асоціальними реакціями, які повторюються та складно корегуються.

3. Інтроверсія. Шкала вимірює рівень соціальної контактності особистості. У даному опитувальнику оцінка за шкалою "інтроверсія" отримана шляхом узагальнення трьох шкал нижнього рівня: "загальна активність", "боязкість", "товариськість". Фактор "інтроверсія" вимірює рівень активності особистості в колективі, включення в суспільні види діяльності.

4. Сензитивність. Шкала призначена для вимірювання тонкощів емоційних переживань. Вона є шкалою, що узагальнює інформацію про шкали нижнього рівня: "естетична вразливість", "жіночність". Дана шкала фіксує чуттєвість, вразливість, артистичність, художнє сприйняття оточуючого, ввічливість, делікатність, емоційну зрілість. Діагностує широту інтересів та духовні цінності.

Таким чином усі чотири фактори верхнього рівня виступають як "єдина сукупність внутрішніх умов", що модифікують соціальну поведінку індивіда, тобто реакція людини на соціальну ситуацію мікросоціального оточення залежить від вираженості рис особистості, що аналізуються.

Обробка результатів. Обробка результатів виконується за допомогою ключів. Відповіді, що збігається із ключем, присвоюється 1 "сирий" бал.

Ключ методики ПДТ

№ з/п	Назва шкали	Групування відповідей за шкалами	Максимальний бал
Шкали нижнього рівня			
1.1.	Невротизм	Правильно: 2, 3, 4, 31, 32, 33, 34, 61, 32, 91, 92, 94, 121, 122, 123, 124, 151, 152, 153, 154, 155. Неправильно: 1, 63, 64, 93	25
1.2.	Психотизм	Правильно: 5, 6, 7, 8, 36, 37, 38, 65, 66, 67, 68, 95, 96, 97, 98, 125, 126, 127, 128, 156, 157, 158, 159. Неправильно: 35	25
1.3.	Депресія	Правильно: 9, 10, 12, 39, 40, 41, 42, 69, 70, 71, 72, 99, 100, 101, 102, 103, 131, 132, 133, 160, 162, 163. Неправильно: 11, 161	25
1.4.	Совісність	Правильно: 13, 14, 15, 43, 44, 45, 73, 74, 75, 104, 105, 134, 135, 164, 165	15
1.5.	Розгальмованість	Правильно: 16, 17, 46, 47, 76, 106, 107, 108, 136, 137, 166, 168. Неправильно: 77, 138, 167	15

№ з/п	Назва шкали	Групування відповідей за шкалами	Максимальний бал
1.6.	Загальна активність	Правильно: 18, 19, 48, 50, 78, 79, 80, 108, 109, 110, 139, 140, 169, 170. Неправильно: 49	15
1.7.	Нерішучість	Правильно: 20, 21, 22, 51, 52, 81, 82, 101, 141, 142, 143. Неправильно: 53, 83, 111, 113	15
1.8.	Схильність до спілкування	Правильно: 23, 24, 25, 53, 54, 84, 85, 86, 114, 145. Неправильно: 55, 115, 116, 144, 146	15
1.9.	Естетична вразливість	Правильно: 26, 28, 56, 57, 58, 87, 88, 89, 117, 118, 147, 148, 149. Неправильно: 27, 119	15
1.0.	Жіночність	Правильно: 29, 30, 59, 60, 89, 90, 120, 149, 150. Неправильно: 119	10
Шкали верхнього рівня			
2.1.	Психічна невідношеність	Правильно: 4, 10, 11, 32, 39, 41, 69, 71, 99, 121, 124, 151, 153, 154, 155, 162, 173. Неправильно: 161	20
2.2.	Асоціальність	Правильно: 16, 17, 106, 107, 166. Неправильно: 13, 15, 43, 44, 45, 73, 77, 136, 165, 167	15
2.3.	Інтроверсія	Правильно: 21, 22, 51, 52, 81, 82, 111, 115, 141, 142, 143. Неправильно: 24, 25, 53, 83, 84, 111, 113, 114, 172	20
2.4.	Сензитивність	Правильно: 26, 28, 29, 56, 88, 89, 117, 118, 120, 147, 150, 171. Неправильно: 27, 58, 119	15

Отримані "сирі" бали перетворюються на стандартну форму шляхом переведення вихідних тестових оцінок у 10-бальну рівноінтервальну шкалу методом Р. Кеттелла (дод. 3).

Психологічні норми у стандартних одиницях (стенах)

№ з/п	Шкали нижнього рівня	Стандартні оцінки		Середні
		чоловіки	жінки	
1.	Невротизм	5,85 ± 2,06	6,03 ± 2,24	
2.	Психотизм	5,38 ± 2,16		
3.	Депресія	5,55 ± 2,03		
4.	Совісність	5,53 ± 1,58		
5.	Розгальмованість	5,87 ± 1,67		
6.	Загальна активність	5,42 ± 0,83		
7.	Нерішучість	5,08 ± 1,84		
8.	Схильність до спілкування	6,33 ± 1,95		
9.	Естетична вразливість	5,37 ± 1,47		
10.	Жіночність	5,04 ± 1,78		

Таблиця переведення "сирих" оцінок ПДТ у стандартні одиниці (стени)

Сирі бали	Стандартні одиниці													
	Н	П	Д	СМ	Р	ЗА	Б	Т	ЕВ	Ж	ПН	АС	ІН	С
25	10	10	10											
24	10	10	10											
23	10	10	10											
22	10	10	10											
21	10	10	10											
20	9	10	9								10		10	
19	9	10	9								10		10	
18	8	9	8								10		10	
17	8	9	8								10		10	
16	8	8	7								9		10	
15	7	8	7	10	10	10	10	10	10		9	10	9	10
14	7	7	7	9	9	9	10	9	10		8	10	9	10
13	6	7	6	9	8	8	9	9	9		8	9	8	9
12	6	6	6	8	8	8	9	8	9		7	8	8	9
11	6	6	5	7	7	7	8	7	8		7	8	7	8
10	5	5	4	7	7	7	7	6	7	10	6	7	7	7
9	4	4	4	6	6	6	7	5	7	9	6	7	6	7
8	4	4	3	5	6	6	6	4	6	9	5	6	6	6
7	3	3	3	4	5	5	6	4	6	8	4	6	5	6

Сирі бали	Стандартні одиниці													
	Н	П	Д	СМ	Р	ЗА	Б	Т	ЕВ	Ж	ПН	АС	ІН	С
6	3	3	2	4	4	4	5	4	5	8	4	5	4	5
5	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	7	3	4	4
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3
3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	5	2	2	3	3
2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Інтерпретація результатів. Результати психодіагностичного тестування інтегруються виходячи з оцінок, що отримав кожний респондент. На основі цих оцінок складається психологічна характеристика індивідуальних та особистісних рис респондента.

В оригіналі ПДТ описується психологічний портрет людини, що має так звані полюсні або крайні значення за шкалами. Разом із цим досвід практичної роботи показує, що в результаті тестування характеристики особистості, що відповідають крайнім значенням шкали, проявляються не так часто. У зв'язку з цим були розроблені, апробовані та використані середні значення шкал, що описують нормальну вибірку. Градуїрований зміст шкал наведений нижче:

Назва і зміст шкал, оцінки в "стенах" та "сирих" балах

Оцінки (стени/ сирі бали)	Зміст шкал
1. Невротизм	
1–2/0–4	а) найчастіше спокійний та непорушний, однак у деяких випадках (конфлікти, іспити) можуть виникати почуття стурбованості, боязкості, сумніви у власних силах та здібностях. У спілкуванні зазвичай практичний, але не завжди делікатний
3–6/5–13	б) характерні спокій та невимушеність, активний, дієвий, ініціативний, шанобливий, схильний до суперництва та змагальності. Відрізняє серйозність та реалістичність, висока вимогливість до себе

Оцінки (стени/ сірі бали)	Зміст шкал
7–10/14–25	в) притаманна висока тривожність, почуття занепокоєності та боязкості, схильність до сумнівів, крайня нерішучість. Чуттєвий, вразливий, надто вразливий. Відрізняється невпевненістю у власних силах, прагненням до послідовності дій та вчинків, стереотипний спосіб життя, педантичність. Відрізняється достатньо високим почуттям обов'язку та відповідальності. Намагається бути акуратним та обов'язковим
2. Психотизм	
1–2/0–5	а) характеризується акуратністю, обов'язковістю, сумлінністю, миролюбством. Не схильний до заздрощів та суперництва, охоче підкорюється владі та авторитету, не виявляє свавілля та честолюбства. Зазвичай малоініціативний та несамостійний. Потребує постійної уваги, контролю та підтримки
3–6/6–12	б) врівноважений, не "афішує" свої почуття та емоції. Спокійно сприймає критику та зауваження, якщо вони не надмірні. З багатьох питань має власну думку та намагається її відстоювати. Схильний радше до співпраці та компромісів, ніж до суперництва
7–10/13–25	в) притаманна підвищена напруженість та збудливість. Понад усе піклується про власний престиж, хворобливо реагує на критику та зауваження, відрізняється егоїстичністю, самовдоволеністю та надмірною зарозумілістю
3. Депресія	
1–2/0–6	а) характерні життєрадісність, енергійність та діловитість. Упевнений у власних силах. Охоче бере участь у діяльності, що потребує активності та рішучості. Однак вирізняється імпульсивністю, що часто приводить до невиконання обіцянок, непослідовності та безтурботності
3–6/7–14	б) достатньо вольова людина, однак при зіткненні з серйозними труднощами впадає у відчай, втрачає впевненість у собі. Здатний, коли треба, проявити ініціативу та рішучість. Намагається виконувати обіцянки та дотримуватися свого слова

Оцінки (стени/ сирі бали)	Зміст шкал
7-10/15-25	в) характеризується старанністю, сумлінністю, обов'язковістю. Буває вкрай нерішучим. Нездатний до прийняття відповідальних рішень, невпевнений у собі. Відмітна риса – сумний настрій, пригнічений стан, похмурість, понурість. Разом із тим за зовнішнім фасадом відчуженості та недоскопальності приховується чуйність та душевність
4. Сумлінність	
1-2/0-4	а) зазвичай легковажний, недбалий та безвідповідальний. Часто ухиляється від виконання своїх обов'язків, недбало ставиться до законів та моральних норм
3-7/5-10	б) характеризується порядністю, вимогливий до себе та до інших людей. Найчастіше прагне діяти відповідно до своєї честі та совісті. Але можливі й відхилення від загальноприйнятих моральних норм
8-10/11-15	в) керується почуттям обов'язку, із повагою ставиться до моральних норм. Завжди точний та акуратний у справах, у всьому любить порядок, відрізняється відповідальністю та сумлінністю
5. Розгальмованість	
1-3/0-4	а) поступливий, стриманий, обережний. Орієнтований на соціальне оточення, не прагне нових вражень. Власних захоплень майже не має
4-7/5-10	б) зазвичай спокійний та розсудливий. З цікавістю ставиться до всього нового та незвичайного, однак не можна сказати, що це натура, що захоплюється. Іноді буває впертий та незговірливий
8-10/11-15	в) імпульсивний та нестриманий, не вміє чи не бажає стримувати задоволення своїх бажань. Яскраво виражений потяг до гострих емоційних переживань. Говірливий, розкутий, охоче бере участь у колективних заходах, живо відгукується на будь-які події, що відбуваються навколо
6. Загальна активність	
1-2/0-5	а) пасивний, безініціативний та недостатньо енергійний. Характеризується повільністю (у мовленні, рухах) та малорухливістю. Віддає перевагу сидячій та одноманітній роботі. Має слабо виражене прагнення до досягнень та успіхів.

Оцінки (стени/ сирі бали)	Зміст шкал
	Найчастіше ухиляється від виконання додаткових обов'язків, охоче перекладає відповідальність та роботу на плечі інших людей
3-7/6-10	б) досить енергійний та завзятий. Достатньо працездатний. Однаково добре адаптується до різних умов життєдіяльності та видів робіт. Володіє розвиненими виконавчими здібностями
8-10/11-15	в) відрізняється невичерпною енергією, діловитістю, активним прагненням до досягнення поставленої мети. Надає перевагу активній діяльності, прагне бути на видноті й в усе втручатися. Володіє організаторськими здібностями та лідерськими якостями
7. Боязкість	
1-3/0-4	а) сміливий, рішучий, схильний до ризику, як правило, рішення приймає швидко та негайно приступає до їх виконання. У спілкуванні тримається вільно й незалежно. Любить в усе втручатися, бути завжди на видноті, має багато друзів та широке коло знайомих
4-6/5-8	б) найчастіше сміливий та рішучий, але не настільки, щоб вплутатися в авантюру. Як правило, перед тим як прийняти рішення всебічно зважає всі "за" та "проти". Складнощі в спілкуванні не відчуває, легко може встановити контакт навіть із незнайомою людиною, у колективі прихильник "золотої середини"
7-10/9-15	в) сором'язливий, уникає ризикованих ситуацій. Неочікувані події зустрічає із занепокоєнням. У спілкуванні скутий та сором'язливий, намагається не виділятися, знаходиться в тіні та ні в що не втручається. Надає перевагу вузькому колу знайомих та друзів
8. Товариськість	
1-2/0-3	а) уникає емоційної близькості з людьми. Установлює чисто формальні міжособистісні стосунки. Любить самотність, для нього обтяжливе спілкування з людьми. Близьких друзів майже не має
3-8/4-13	б) відрізняється рівним ставленням до людей, як правило, достатньо товариський, добрий та турботливий, відчуває себе однаково затишно як у великій галасли-

Оцінки (стени/ сирі бали)	Зміст шкал
	вій компанії, так і на самоті. Виявляє прагнення до розширення кола знайомств, однак в основному орієнтується на підтримку тісних емоційних зв'язків з невеликою групою друзів
9–10/14–15	в) відрізняється невичерпною енергією, діловитістю, активним прагненням до досягнення поставлених цілей. Надає перевагу активній діяльності, прагне бути на видноті та в усе втручатися. Володіє організа-торськими здібностями та лідерськими якостями
9. Естетична вразливість	
1–2/0–5	а) відрізняється розсудливістю, абстрактним типом мислення та сприйняття. До всього в житті підходить з логічною міркою, усьому намагається знайти раціо-нальне пояснення. Зазвичай дуже практичний, тверезо оцінює обставини та людей
3–7/6–10	б) відрізняється критичністю мислення, застережливо ставиться до авторитетів та нестандартних ситуацій. Досить чутливий та витончений, має хороший худож-ній смак. У житті керується як логікою та розумом, так й емоціями
8–10/11–15	в) наділений багатою уявою, фантазією, емоційна натура, що схильна до захоплень. У поведінці не ви-стачає почуття відповідальності та реалізму, у су-дженнях–зрілості та здорового глузду. Більше довіряє власним симпатіям та прихильностям, ніж логіці та передбаченню подій
10. Жіночність	
0–1/0–1	а) сміливий, заповзятий, прагне до самоствердження, схильний до ризику, до швидких, рішучих дій, без достатнього їх обмірковування та обґрунтування. Любить чуттєві задоволення, вірить в силу, а не в мистецтво, поблагливі ставиться до своїх слабкостей
2–5/2–5	б) зазвичай практичний, тверезий та реалістичний, але разом із тим не проти пофантазувати, порозмірковува-ти про себе та інших людей, про життя та події, іноді любить пофілософствувати.

Оцінки (стени/ сирі бали)	Зміст шкал
	У поведінці не завжди вистачає сміливості, рішучості та наполегливості. Якщо його зацікавити, то стає поступливим та м'яким. Іноді здатний піти на ризик, але тільки у випадку всебічного обмірковування своїх дій та врахування наслідків
6-10/6-10	в) чуттєвий, схильний до хвилювань, м'який, поступливий, скромний у поведінці. Відчуває потяг до фантазування та естетичних занять. Частіше за все заклопотаний особистими проблемами, схильний до самоаналізу та самокритики. Пасивний, залежний, уникає суперництва, легко поступається, підкорюється, охоче приймає допомогу та підтримку

Практичне розроблення плану психодіагностичної бесіди з військовослужбовцем, що схильний до відхильної поведінки

Попередня психодіагностика проводиться під час професійного психологічного відбору військовослужбовців. У ході психологічного вивчення виявляються військовослужбовці з акцентами характеру, підвищеним рівнем нервово-психічної нестійкості та індивідуально-психологічними особливостями, що впливають на прояви відхильної поведінки. За результатами проведених досліджень формується група посиленої психологічної уваги військовослужбовців строкової служби в підрозділі. Для кандидата на військову службу за контрактом висновок психологічного відбору надається на рішення командира військової частини. З метою виявлення можливих чинників прояву девіантної поведінки з військовослужбовцями строкової служби групи посиленої психологічної уваги проводиться психодіагностична бесіда. Для військовослужбовців військової служби за контрактом психодіагностична бесіда проводиться у випадку прояву відхильної поведінки під час виконання завдань військово-професійної діяльності, що може бути наслідком стресових ситуацій, особистих проблем та вікових криз. Під час проведення

психодіагностики особистісного розвитку в онтогенезі та філогенезі.

На підставі аналізу інформації робиться висновок про поведінку військовослужбовця в умовах військової служби, в загальному вигляді (придатність – непридатність). При прийнятті рішення про продовження військової служби в підрозділі розробляються практичні рекомендації щодо ологічного супроводу військовослужбовця. У рекомендаціях пропонуються адміністративні, виховні та психокорекційні заходи.

До адміністративних заходів належать: переміщення військовослужбовців в інші підрозділи та військові частини, направлення на медичне обстеження (ВЛК), атестування.

До виховних заходів – заходи індивідуально-психологічної, військово-культурно-просвітницької та спортивно-масової роботи.

До соціальної, культурно-просвітницької та спортивно-масової роботи – індивідуальне консультування, індивідуальна психокорекція, індивідуальна та групова психотерапія ефективної психокорекційної роботи із військовослужбовцями, що схильні до проявів відхиленої поведінки, психологічної кваліфікації психологів, наявності досвіду психологічної роботи та життєвого досвіду.

Методика психодіагностичної бесіди з військовослужбовцями базується на вивченні провідних сфер розвитку. Необхідно врахувати особливості соціалізації в соціумі та сім'ї, індивідуальні особливості, адаптивні та регуляційні можливості людини та рівень її особистісного розвитку.

Соціум:

1. Аналізуються відношення з однолітками під час сенситивних періодів (літтковому), характер комунікацій, участь у підліткових групах (в т.ч. асоціальних, делінквентних).

2. Аналізуються характер взаємовідносин із протилежною статтю, наявність раннього сексуального досвіду, перше кохання. У випадку проблем налагодження контактів із протилежною статтю – наявність комплексів, їх подолання. Наявність комплексів, може бути чинником виникнення неврозів. Цей напрямок аналізу може дати оцінку рівня соціальної адаптованості.

3. Аналізується характер навчання в школі. Рівень реалізації задатків здібностей. Відносини із вчителями, участь у суспільній діяльності, художній самодіяльності тощо.

4. Аналізується наявність проблем із правоохоронними органами, облік у міліції, скоєння адміністративних правопорушень та правопорушень, що є чинниками делінквентної поведінки.

5. Аналізується напруженість соціалізації, конфліктність у міжособистісному спілкуванні на різних етапах соціалізації. Наявність проблем соціалізації є чинником виникнення комплексів, які можуть бути чинником фрустраційної напруженості протягом тривалого часу, проявів відхильної поведінки тощо.

Особистість:

1. Аналізуються отримані результати попередньої психодіагностики щодо вивчення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців. Особливу увагу приділяють акцентуаціям характеру та рівню нервово-психічної нестійкості. Особливості психологічного профілю дозволяють описати тенденції проявів девіантної поведінки.

2. Аналізуються адаптивні та регуляційні можливості військовослужбовця для прогнозу можливої компенсації та активізації механізмів психічної саморегуляції.

3. Аналізується рівень особистісного розвитку військовослужбовця. Діагностується рівень інфантильності. Особливу увагу необхідно приділяти аналізу статевих та гендерних аспектів.

Сім'я:

1. Аналізується сімейний стан (повна, неповна, сирота, опікунство).

2. Аналізується участь батьків у вихованні. Хто більше домінував. Домінування батьків та характер їх участі у вихованні визначає формування маскулінних та фемінінних рис у військовослужбовців жінок та чоловіків.

3. Аналізується відносини в сім'ї: характер взаємовідносин у сім'ї часто визначає агресивність та інші прояви відхильної поведінки військовослужбовців.

4. Аналізується соціальний статус батьків, який дає інформацію про характер соціалізації та провідні цінності сім'ї. Цінності

сім'ї є головним фактором формування особистісних цінностей людини.

5. Аналізується наявність проблем із правоохоронними органами в членів сім'ї.

Психологічний портрет військовослужбовця, схильного до вживання алкогольних напоїв

Військовослужбовцям, які схильні до вживання алкогольних напоїв, притаманні: значний рівень тривожності, комплекс неповноцінності, незрілість особистості (егоцентризм або інфантильність), нездатність до тривалого напруження. Вони схильні до фантазування, тобто мислення за бажанням, як засобу захисту від реальності. Майбутні алкоголіки виховуються в конфліктних сім'ях із порушенням емоційних зв'язків між її членами, що сприяє десоціалізації дитини, формує неадекватне розуміння причинно-наслідкових зв'язків у розвитку емоційних станів. Спостерігається значна невротична залежність від матері та низька оцінка ролі батька в сімейному житті, у подружньому житті – жіноче домінування. У 25–32 % випадків у них спостерігається нестійкий, епілептоїдний, експлозивний або гіпертимний тип акцентуацій характеру.

Необхідно пам'ятати, що стан алкогольних веселощів може без особливого приводу змінитись спалахами гніву з прагненням до агресії. Після сильного сп'яніння у військовослужбовців протягом декількох днів відмічається посталкогольна астения, яка може мати субдепресивний фон. Адміністративні дії, проведені в цей період, можуть привести до суїциду. Через це військовослужбовці в цьому стані потребують, перш за все, ізоляції та контролю.

Виділяють три групи факторів, які сприяють пияцтву у військовослужбовців: соціальні, психологічні та біологічні.

До соціальних факторів належать:

1. Несприятливі умови сімейного виховання, неповна сім'я та її алкогольні традиції, низький культурний рівень, конфліктні взаємовідносини та аморальна поведінка батьків.

2. Низький рівень освіти, низька успішність у школі.

3. Ранній вступ у самостійне життя, початок трудової діяльності до 17 років.

4. Раннє вживання алкоголю.

5. Вплив неформальної групи однолітків з асоціальними тенденціями.

6. Культурні традиції.

До психологічних факторів належать:

1. Певні особливості особистості, завдяки яким релаксуючі та ейфоризуючі властивості алкоголю сприяють розвитку почуття "психічного комфорту", полегшують міжособистісні контакти.

2. Фіксація цих станів.

До біологічних факторів належать:

1. Черепно-мозкові травми та інтоксикації.

2. Несприятлива спадковість (народження у сім'ї алкоголіків).

Профілактика пияцтва у військовослужбовців включає:

I. Формування груп посиленого психологічного впливу: персональний облік усіх, хто схильний до зловживання спиртними напоями або здатний спровокувати на негативні вчинки нестійких військовослужбовців.

II. Використання системи заходів із перекриття всіх каналів проникнення спиртного до військовослужбовців:

1. Систематичні перевірки об'єктів, де може зберігатися спиртне.

2. Використовування антиалкогольної пропаганди.

3. Ведення статистики випадків пияцтва та алкоголізму.

4. Посилення санітарно-просвітницької роботи, націленої на боротьбу з пияцтвом.

5. Розкриття соціальних аспектів небезпеки алкоголізму.

6. Облік особливостей і структури військових підрозділів, специфіки роду військ і різноманітності військових спеціальностей, що мають різні можливості придбання та вживання спиртних напоїв.

7. Кропітка, наполеглива та систематична індивідуально-виховна робота з особовим складом.

8. Робота щодо покращання побутових умов особового складу.

Психологічний портрет військовослужбовця, схильного до вживання наркотиків

Це особи, вік яких, як правило, до 25 років, переважно чоловіки. Для них характерний значний рівень тривоги, низька самооцінка, порушення сприйняття майбутнього, схильність до фантазування. Більшість із них пережили нехтування з боку батьків або близького оточення. Внаслідок вживання наркотичних речовин спостерігаються глибокі порушення емоційно-вольової сфери, у структурі особистості починають домінувати пасивно-залежні риси характеру. Головною метою діяльності стає переживання позитивних емоцій при прийомі наркотику, тобто в процесі наркотизації спостерігається втрата соціальної ролі емоцій. Фактором, що сприяє наркотизму і більш швидкому становленню наркоманії, є певні патохарактерологічні особливості особистості. Схильність до вживання психоактивних речовин найбільш легко формується в осіб:

1. З акцентуаціями характеру за нестійким істероїдним та епілептоїдним типами.

2. З неблагополучних сімей, опозиційно настроєних щодо основних соціальних вимог і норм.

3. Схильних до депресій.

4. Із черепно-мозковими травмами та нейроінфекцією.

Мотивація щодо вживання наркотиків за рівнем поширеності:

1. Захист від стресу, тривоги, депресивних станів.

2. Немоżliвість відмовити друзям, знайомим.

3. Гедоністична мотивація.

4. Гіперактивація поведінки: підвищується працездатність, спілкування стає легшим.

5. Псевдокультурна поведінка: "вживання героїну – це круто", "кокаїн вживають майже всі артисти".

Профілактична робота щодо попередження наркоманії починається з вивчення молодого покоління. Під час індивідуальних бесід, збору відомостей про поведінку, настрої і відношення особового складу до військової служби офіцери-психологи прагнуть виявити осіб, які мають досвід вживання наркотиків, зловживають алкоголем, особливо тих, які мали виклики до міліції,

були на обліку в органах охорони здоров'я, внутрішніх справ за місцем проживання.

Цих військовослужбовців необхідно відразу брати на особливий облік і будувати роботу з ними на індивідуальній основі з урахуванням особливостей їх можливої поведінки.

Безумовно, після прибуття у військову частину лише одиниці з наркоманів можуть зізнатися у вживанні наркотиків. Більша частина цих людей потайлива. Через це виявлення наркоманів – велика та багатопланова робота.

Основними шляхами проникнення наркотиків у війська є: отримання від місцевого населення, пересилка поштою, крадіжки. Щоб придбати наркотики або кошти на їх придбання, наркомани розкрадають військове майно, спорядження, продукти харчування, боеприпаси та зброю. Через це жоден випадок крадіжки не повинен залишатися без уваги. Там, де наркотичні засоби проникають у частину від місцевого населення, слід по можливості максимально обмежити неорганізований контакт військовослужбовців із місцевими жителями, установити найсуворіший контроль за військовослужбовцями, що повертаються з відпусток, звільнень, відряджень. Особливу увагу слід звертати на тих військовослужбовців, які за родом своєї служби часто бувають за межами військових містечок: водіїв транспортних машин, зв'язківців, вартових служби ВАІ. З ними необхідно проводити індивідуальну виховну роботу, частіше та ретельніше контролювати можливість провезення в частину наркотиків, алкогольних напоїв. Велике значення у виявленні військовослужбовців, що вживають наркотики, можуть мати раптові вечірні перевірки в підрозділах, особливо після відбою, вибіркові перевірки в місцях роботи та несення служби поза межами частини, підрозділу. Знаючи про відповідальність за зберігання наркотичних речовин, військовослужбовці, які мають до них пристрасть, шукають зручні місця для їх зберігання (як правило, при собі). Важливо знати, що найбільш розповсюдженими місцями зберігання наркотичних засобів можуть бути: додаткові потаємні кишені, які пришиваються до обмундирування; підкладки штанів і мундирів, шапок, пілотов; футляри для кулькових ручок; матраци, подушки, постільна білизна; брючні паски.

Під час огляду треба звертати увагу на зовнішній вигляд військовослужбовців, стан яких нагадує алкогольне сп'яніння, але без специфічного алкогольного запаху, що може бути результатом наркотичного сп'яніння, а також на сліди від ін'єкцій від введення наркотиків, частіше на долонній поверхні передпліч, на ступнях, голені, по ходу вен, насічки: сліди невеликих розрізів на руках, ногах, за вухами.

Непрямим показником вживання наркотиків можуть бути такі прояви, як невмотивована роздратованість, озлобленість, прагнення до усамітнення, відокремлення від оточуючих, відсутність апетиту, помітне схуднення, розлади сну. Особливу увагу потрібно звернути на осіб, що проявляють недисциплінованість, емоційну нестійкість, раніше не властиві особливості поведінки, серед яких заслуговують на увагу:

- необґрунтоване збудження, спалах гніву або веселощів, сміх, голосна мова, жестикулювання, надмірна рухливість, благодущність;

- невмотивованість поведінки: раптові вчинки, безглузді втечі, напади, спроби сховатися, ненажерливість і спрага;

- своєрідний спосіб паління: недопалок тримається в закритих долонях.

Військовослужбовці, які були помічені в епізодичному вживанні наркотиків, повинні бути взяті командуванням на облік і включатися в групу посиленого психологічного впливу. За ними встановлюється динамічний нагляд протягом року з обов'язковим оглядом лікаря частини не рідше одного разу на місяць і періодичною консультацією психіатра один раз на півроку. Зняття таких осіб з обліку проводяться за висновком психіатра.

Профілактика наркоманії в збройних силах полягає в організаційних заходах, спрямованих на запобігання проникнення наркотиків у військову частину, розповсюдження й вживання їх особовим складом, на активне виявлення осіб, схильних до вживання наркотиків, і прийняття до даних осіб заходів адміністративного, правового, виховного, медичного характеру.

Такі форми девіацій, як алкоголізм та наркоманія, розвиваються за однією схемою:

- перший етап – відчуття гостро зміненого психічного стану, наприклад, радість, натхнення, ризик, екстаз;

- другий етап – розуміння того, що існує засіб або речовина для досягнення цього стану;
- третій етап – зростання частоти реалізації видозміненого стану, темпи цього залежать як від речовини або засобу, так і від індивідуальних характеристик людини;
- четвертий етап – формування адиктивних форм поведінки;
- п'ятий етап – формування соціальних зв'язків між особами з девіантною поведінкою;
- шостий етап – адиктивна поведінка стає домінуючою, на цьому етапі руйнується психіка та біологічні підвалини особистості.

Психологічний портрет військовослужбовців із делінквентною поведінкою

Визначальну роль серед чинників, які сприяють формуванню делінквентної поведінки, займають соціальні фактори, що впливають на формування особистості військовослужбовця-правопорушника, а саме:

- виховання в неповній сім'ї;
- алкоголізм батьків;
- аморальний спосіб життя батьків;
- систематичні конфлікти в сім'ї;
- систематичне биття дитини;
- злочинність серед батьків;
- неблагополучні матеріально-побутові умови в сім'ї;
- вплив неформальної групи з антисоціальними тенденціями.

Психологічний портрет військовослужбовців з кримінальною поведінкою

Провідні фахівці підкреслюють, що переконливих доказів, які свідчать про прямий вплив генетичних факторів на антисупільну поведінку, не існує. Біологічні особливості неспецифічні й самі по собі не породжують злочинність. У певних умовах під час тривалої деривації важливих потреб (сексуальних, харчових) відбувається актуалізація з формуванням пошукових форм поведінки, які спрямовані на їх задоволення. Ця поведінка може мати протиправний характер, але може бути й нормативною. Це

залежить від соціальних та психічних характеристик особистості. Злочинці – це особи, раннє дитинство яких забарвлене агресією, жорстоким поведінням або відсутністю емоційного контакту з батьками або близьким оточенням. Неадекватне відношення перш за все матері або інших близьких людей до дитини викликає в неї стан тривоги, відчуття небезпеки оточуючого середовища, незахищеності, емоціонального дискомфорту. Це одна з найбільш глибоких та незворотних змін, яка приводить у процесі розвитку до стабільних психічних утворень. Нагромадження негативних несвідомих переживань приводить до виснаження адаптивних можливостей психіки. Тому дуже часто в таких дітей уже в дитинстві спостерігаються зриви – неадекватна поведінка. Вважається, що це найбільш важливий фактор ризику у формуванні злочинної поведінки.

Другим за значенням чинником є низька або нульова ідентифікація себе з оточуючими, невпевненість у стійкому соціальному включенні, яка розвивається при постійній або тривалій відсутності батька, зниженні, девальвації його ролі в сім'ї. Батько сприймається дитиною як реальна або символічна база економічної забезпеченості, тому його відсутність породжує невпевненість, відчуття нестабільності в соціумі і навіть ізоляваності від суспільства.

При дезадаптивних формах розвитку та становлення особистості мотивують роль у формуванні способу свого життя не усвідомлюється. Джерело регуляції поведінки іноді відбивається суб'єктом у вигляді переживань або формальних стверджень, але не стає предметом змісту його ментальної діяльності, випадає зі сфери усвідомленого на більш глибокому особистісному рівні. Це є третім щодо значущості фактором ризику у формуванні кримінальної поведінки.

Психологічний портрет злодія. Це особи з емоційною нестабільністю, частими змінами настрою. У дитинстві найімовірніше майбутній злочинець виховувався владною, авторитарною матір'ю, яка здійснювала жорсткий контроль за поведінкою дітей. Останні поводитися пасивно, безініціативно. Роль батька у сім'ї ігнорувалася, принижувалася. Крадіжки є своєрідною компенсацією емоційного дефіциту, психологічного відчуження в дитинстві, спроба перебороти почуття невдоволеності завдяки присвоєнню зовнішніх атрибутів.

Психологічний портрет волоцюги. Це особи зі слабкою або нульовою внутрішньосімейною ідентифікацією, які у дитинстві були аутсайдерами. Для них характерна відсутність критичності, неадекватна, ригідна самооцінка, невпевненість у собі, тривожно-помислові риси особистості, високий рівень навіюваності, підвищена схильність до комфортності, імпульсивність, розлади в цілеспрямованості, звуження інтересів, оглушений стан свідомості.

Психологічний портрет вбивці, насильника. Характерологічно це найбільш соціалізована верства правопорушників зі схильністю до почуття провини, емотивністю. У дитинстві відмічався високий рівень залежності від батьків в умовах нехтування. Нехтування викликає залежність завдяки незадоволенню біологічних та психічних потреб. Високий рівень залежності народжує пасивну позицію, очікування допомоги ззовні. В умовах нехтування допомога або недостатня, або зовсім не надається, завдяки чому виникає впевненість в ізольованості свого існування. Ці етапи не відбиваються у свідомості людини, оскільки психологічна самотність виникає лише на стадії диференціації "Я" від "не-Я", тобто переважно на третьому-четвертому році життя. Але ці позасвідомі переживання інтерпретуються людиною як страх смерті та втілюються в комплексі страху смерті. Руйнація цієї актуальної психологічної залежності – домінуючий мотив насильницьких дій. Особистісний сенс вбивств та згвалтувань – знищення, насильницькі дії над несвідомими психотравмуючими переживаннями дитинства. Сексуальна забарвленість деяких злочинів пояснюється тим, що сексуальні переживання в цих випадках відіграють одну з найважливіших особливостей внутрішнього світу.

Домінуючі інтереси й ідеали юнаків, які складаються під впливом негативного сімейного та зовнісімейного мікросередовища, часто вступають у протиріччя з етичними й правовими нормами суспільства та приводять до відмови від наслідування цих норм. За відмовою настає ефективна взаємодія аутсайдерів у процесі вирішення спільних для них проблем. Якщо форми такої соціальної взаємодії підтримуються в часі, а як засоби досягнення цілей застосовуються антисоціальні дії, то вони перетворюють учасників на кримінальну групу.

Психологічний портрет самогубця. Це особи, яким притаманні аутоагресія, невпевненість у собі, низька самооцінка, що коливається, висока залежність від оточення, високий рівень емпатії, низькі волеволі якості, знижений рівень активності, несамостійність, інфантилізм, регресія, амбівалентність. Амбівалентність є характерним стрижнем самогубства: упевненість, що самогубство є єдиним виходом, і одночасно бажання спасіння й втручання з боку оточення. Це пояснюється особливостями суїциду, який є пошуком виходу з ускладнень, кризових станів. Кожен самогубець на підставі ситуаційних передумов, засобу мислення й надмірної концентрації на проблемі вважає самогубство логічною спробою припинення потоку свідомості, нестерпного болю, підвищеного рівня тривоги, які є суб'єктивним відчуттям крайніх проявів дезадаптації, реакцією на фрустрацію психологічних потреб осіб, для яких притаманні реакції самознищення. Варіантами можуть стати: втеча із дому чи сім'ї, звільнення з роботи, дезертирство з армії; суїцид є остаточною втечею.

Мотиви суїцидальної поведінки переважно такі:

- переживання образи, відчуженості, непорозуміння;
- любовні невдачі, сексуальні ексцеси, нещасне кохання, ревності;
- смерть, розлучення;
- почуття провини, сорому, докори сумління, страх ганьби, приниження;
- страх покарання, бажання уникнути неприємних наслідків, складних ситуацій;
- почуття помсти, злоби, протесту;
- бажання привернути до себе увагу, викликати співчуття;
- наслідування товаришам, героям книг або фільмів, телепередач ("ефект Вертера").

Ці мотиви можуть бути реалізовані через акт самогубства в осіб, яким притаманні такі стилі поведінки:

- імпульсивний: раптове прийняття рішень при виникненні проблем та стресових ситуацій;
- конвульсивний: прагнення у всьому досягати досконалості й успіху, ригідність;
- ризиковий: балансування на грані небезпеки, приємне збудження при грі зі смертю;

➤ регресивний: емоційна сфера характеризується недостатньою зрілістю та примітивністю;

➤ залежний: безпомічний, пасивний, постійно шукаючий підтримки з боку оточення;

➤ амбівалентний: наявність потягів до життя та смерті;

➤ заперечний: наявність містичного мислення, яке схиляє до заперечення незворотності наслідків самогубства, приводить до зниження контролю над вольовими потягами та підсилює ризик суїциду;

➤ гнівливий: почуття гніву щодо близьких осіб, що викликає незадоволення самим собою за те, що відчувається гнів;

➤ звинувачувальний: упевненість у тому, що проблеми виникають із чиеїсь провини;

➤ егоїстичний: прагнення уникнути болю, позбавитися травматичних обставин;

➤ покинутий: переживання порожнечі, сум, туга;

➤ творчий: сприйняття самогубства як способу вийти зі складної ситуації.

Аналіз приведених факторів свідчить, що існує зв'язок між соціальними й особистісними факторами: конфліктом, соціально-психологічною дезадаптацією, руйнацією ціннісних установок і суїцидом.

Таким чином, для профілактики самогубств важливий аналіз соціально-психологічного клімату у військовому підрозділі та особливостей особистості, її психологічного складу, темпераменту, характеру, які впливають на життєві установки. Особливу увагу офіцерів-психологів повинні привертати особи, які:

➤ відстають у бойовій і спеціальній підготовці;

➤ схильні до порушень військової дисципліни;

➤ неввічливі в колективі, конфліктні, злобні, гнівливі;

➤ допускають безглузді вчинки, мають незвичну поведінку або знаходяться в постійно піднесеному настрої, багатослівні;

➤ відлюдкуваті, слізливі, помисливі, легко ранимі, схильні до усамітнення, зі стійко пониженим настроєм;

➤ постійно скаржаться на поганий стан здоров'я, характеризуються нестійким настроєм;

- надто сором'язливі, байдужі до навколишнього світу, надто підозрілі;
- схильні до вживання наркотиків й алкоголю;
- судимі до призову в армію;
- фізично ослаблені;
- перенесли травми та захворювання нервової системи, скаржаться на постійні сильні болі.

Вивчення кожного військовослужбовця повинно починатися з перших днів перебування у військової частині. При вивченні молодих воїнів офіцери-психологи та медичні працівники повинні працювати спільно, інформуючи один одного про особливості поведінки, характеру, фізичного й психічного розвитку воїнів, стану їх здоров'я, разом намічати оздоровчі заходи. При проведенні профілактичних робіт необхідно обов'язково враховувати особливості та тип реагування, а для прогнозування суїцидальної небезпеки використовувати розроблену карту обстеження військовослужбовців для виявлення факторів суїцидального ризику. Особливу увагу потрібно звертати на період адаптації до військової служби, коли відсоток самогубств найбільш високий.

Нервово-психічне здоров'я людини обумовлюється її фізичним здоров'ям. Необхідно застосовувати заходи щодо зміцнення фізичного здоров'я та загартовування організму, не допускаючи при цьому перевантажень і переохолодження організму.

Осіб із нестійкою психікою потрібно брати на облік відразу після виявлення й вести за ними постійний нагляд, проводити індивідуальне виховання, фізичне загартування, при необхідності забезпечувати своєчасну консультацію невропатолога та психіатра. При цьому в характеристиці, що представляється, потрібно відобразити докладні результати вивчення воїна, його стан здоров'я, опанування військовою спеціальністю, успішність у бойовій підготовці, ставлення до військової служби, участь у суспільному житті, дисциплінованість, кількість заохочень і стягнень, вживання алкоголю, конфлікти і їх причини, взаємовідносини з командирами та співробітниками, відхилення в поведінці, настрій.

Особи, які здійснили суїцидальні спроби та при обстеженні в них виявлені психопатичні особливості, підлягають звільненню з лав Збройних сил України.

Контрольні питання

1. Яка поведінка визначається як відхильна?
2. Які теорії пояснюють відхильну поведінку?
3. Які фактори сприяють прояву та посиленню відхильної поведінки?
4. Яка поведінка визначається як адиктивна?
5. Охарактеризуйте основні форми відхильної поведінки у військовому колективі.
6. Назвіть основні причини відхильної поведінки військовослужбовців.
7. Охарактеризуйте основні форми соціального контролю.
8. Яка роль соціалізації в зниженні девіацій?
9. У чому полягає значення норм та правил для регулювання поведінки військовослужбовців?

Список літератури

1. Антонян Ю. М. Преступность и психические аномалии / Ю. М. Антонян, С. В. Бородин. – М., 1987.
2. Боев И. В. Пограничная аномалия личности / И. В. Боев. – Ставрополь, 1999.
3. Братусь В. С. Аномалии личности / В. С. Братусь. – М., 1988.
4. Волков Е. Н. Основные модели контроля сознания (реформирования мышления) / Е. Н. Волков // Журнал практического психолога. – М.: Фолиум, 1996. – № 5. – С. 86-95.
5. Гандикин В. Я. Личностная патология / В. Я. Гандикин, В. Л. Гурьева. – М., 1999.
6. Кагаев В. В. Основные направления социально-психологической, психотерапевтической и правовой реабилитации девиантов / В. В. Кагаев, В. Г. Толстов, В. В. Толстов // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 3.
7. Клейбер Ю. А. Психология девиантного поведения : учеб. пособие для вузов / Ю. А. Клейбер. – М. : Сфера, 2001. – 160 с.

8. Мельников В. М. Введение в экспериментальную психологию личности / В. М. Мельников, Л. Т. Ямпольский. – М. : Просвещение, 1985. – 319 с.

9. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности / В. А. Петровский. – М., 1992.

10. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М., 1986.

11. Росс Л. Человек и ситуация / Л. Росс, Р. Нисбетт. – М., 1999.

12. Самохина А. А. Социально-психологическая деформация как причина деликвентного поведения / А. А. Самохина // Прикладная психология. – 2000. – № 3. – С. 46–55.

13. Соколова Е. Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности / Е. Т. Соколова. – М., 1989.

14. Фромм Э. Аномалия человеческой деструктивности / Э. Фромм. – М., 1994.

15. Шмелев А. Г. Деликвентное поведение / А. Г. Шмелев // Основы психодиагностики : учеб. пособ. – М. ; Ростов-на/Д. : Феникс, 1996. – С. 383–401.

ЗМІСТ

Передмова	1
Тема 1	
Біографічний метод у практиці психологічного вивчення особистості військовослужбовця.....	4
Тема 2	
Вивчення особливостей розвитку психічних пізнавальних процесів особистості військовослужбовця	12
Тема 3	
Вивчення мотиваційної сфери та спрямованості особистості військовослужбовця.....	31
Тема 4	
Визначення темпераментальних властивостей особистості військовослужбовців.....	45
Тема 5	
Вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості військовослужбовців.....	68
Тема 6	
Вивчення психічних станів військовослужбовців в умовах військової служби	84
Тема 7	
Методи вивчення соціально-психологічних явищ у підрозділі.....	116
Тема 8	
Психодіагностика емпатії у військовослужбовців.....	147
Тема 9	
Методи психодіагностики комунікативних здібностей військовослужбовців у підрозділі.....	162
Тема 10	
Методи психопрофілактики міжособистісних конфліктів у підрозділі	179
Тема 11	
Методи оптимізації міжособистісної взаємодії в підрозділі.....	196
Тема 12	
Методика вивчення адаптивних та регуляційних можливостей військовослужбовців у підрозділі.....	218
Тема 13	
Методика діагностики та психопрофілактики відхильної поведінки військовослужбовців у підрозділі.....	229