

**ВІЙСЬКОВИЙ ІНСТИТУТ  
КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**Балашова С.П.,  
Васильєв С.П.,  
Дубровинський Г.Р.,**

**ПРАКТИЧНИЙ КУРС  
ВІЙСЬКОВОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

*Навчальний посібник*

*Частина II*

Київ – 2013

УДК 15.81.43  
ББК Ю941  
Б 20

Рекомендовано до друку вченою радою Військового інституту  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
Протокол № 3 від «25» жовтня 2012

Рецензенти:

доктор психологічних наук, професор **О.Д.Сафін**  
доктор психологічних наук, професор **А.Б.Коваленко**

Автори:

кандидат педагогічних наук, доцент **С.П. Балашова**  
кандидат психологічних наук, **С.П. Васильєв**  
кандидат психологічних наук, доцент **Г.Р. Дубровинський**

**Балашова С.П., Васильєв С.П., Дубровинський Г.Р.**

Б 20 Практичний курс військової психології: Навчальний посібник.  
Частина 2. – К.: Київський національний університет імені Тараса  
Шевченка, 2013. – 172 с.

*Навчальний посібник підготовлений з метою посилення практичної спрямованості підготовки фахівців виховної та соціально-психологічної роботи. Поданий матеріал відповідає програмі навчальної дисципліни «Військова психологія», яка викладається курсантам, студентам спеціальностей «психологія», «політологія», «правовиховна робота», а також робочій програмі навчальної дисципліни «Соціально-психологічні та педагогічні проблеми гуманітарного розвитку Збройних сил України», яка викладається студентам за програмою підготовки офіцерів запасу. При підготовці навчального посібника враховані результати аналізу відгуків на випускників минулих років та військового стажування курсантів. Розрахований для науково-педагогічних працівників, курсантів, студентів, а також для практичного використання офіцерами-психологами у частинах та підрозділах Збройних Сил України.*

© Балашова С.П., Васильєв С.П.,  
Дубровинський Г.Р., 2013

## З М І С Т

Тема 1	Методи вивчення соціально-психологічних явищ у підрозділі .....	4
Тема 2	Психодіагностика емпатії у військовослужбовців. ....	40
Тема 3	Методи психодіагностики комунікативних здібностей військовослужбовців у підрозділі. ....	59
Тема 4	Методи психопрофілактики міжособистісних конфліктів у підрозділі. ....	76
Тема 5	Методи оптимізації міжособистісної взаємодії у підрозділі.....	93
Тема 6	Методика вивчення адаптивних та регуляційних можливостей військовослужбовців у підрозділі. ....	114
Тема 7	Методика діагностики та психопрофілактики відхильної поведінки військовослужбовців у підрозділі. ....	132

## **ТЕМА 1. Методи вивчення соціально-психологічних явищ у підрозділі**

**Мета заняття:** Поглибити знання курсантів, студентів щодо психологічної структури військового колективу, охарактеризувати методи дослідження військового колективу, 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 становлять різноманітні соціально-психологічні явища, в яких проявляються зміст і динаміка його життєдіяльності. Розуміння психології військового колективу як цілісного явища і загальної її характеристики можливо лише в рамках системного підходу. Для класифікації явищ колективної психології можна використати різні критерії. Так, наприклад, в рамках системно-функціонального підходу можна виділити *три групи соціально-психологічних явищ*, які по-різному впливають на життєдіяльність військового колективу:

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

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

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

### **СОЦІОМЕТРИЧНИЙ МЕТОД, ЙОГО ВИДИ І МОЖЛИВОСТІ**

*Соціометричний напрямок* вивчення малих груп пов'язано з ім'ям Якоба (Джекоба) Леві Морено (1892-1974) американського психіатра, соціального психолога. Він закінчив Віденський університет за двома спе-

ціальностями: філософії і медицини. В період навчання у Відні захоплювався поглядами Фройда, а пізніше – соціологічною теорією Ч. Кулі (автор теорії «дзеркального Я» і один з 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) в сучасному його тлумаченні означає: 1) теоретичний напрямок у вивченні малих соціальних груп у соціальній психології та соціології, який досліджує емоційні міжособистісні відносини і екстраполює свої висновки на великі соціальні групи та суспільство в цілому; 2) кількісне вимірювання емоційних відносин в малих групах (соціометричні техніки). Головна робота Дж. Морено називається «Соціометрія. Експериментальний метод і наука про суспільство» (1958).

В нашій країні соціометрія використовується як метод дослідження, який дає можливість одержати кількісні характеристики групи: величину статусу кожної групи, наявність угруповань всередині 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 інш., які досліджували соціометричний статус групи в залежності від віку, мотивації виборів і т.ін. У силових структурах зробили вклад такі вчені, як: В.В. Ягупов, В.І. Осьодло, О.В. Тімченко та інш.

*Соціометрія, як методика* дослідження є соціально-психологічним тестом, який застосовують для виявлення і 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 і соціограму, обраховують соціометричні коефіцієнти групової згуртованості.

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

- діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин з метою їх зміни, поліпшення та удосконалення;
- 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 відносин із товаришами слугує тією основою, на якій у малій соціальній групі, формуються неформальні малі групи. Як правило, в 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 у справах, пов'язаних з 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 з членами колективу. Сам факт існування негативно спрямованих мікрогруп погіршує ефективність роботи з аутсайдерами групи, створює умову 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 їх інтереси, якими вони живуть. Звичайно, кожен неформальну групу очолює лідер.

Під **лідерством** (від грец. leader – ведучий, керівник) зазвичай 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 і досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної діяльності людей для найшвидшого і 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 відкритої чи прихованої 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 системою офіційно визнаних значень.

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, зокрема – досить високий рівень ініціативності й активності, досвід і навички організаторської діяльності, зацікавленість у досягненні групової мети, бути поінформованою щодо справ групи, достатньо товариською і особисто привабливою, а також відзначатися високим рівнем престижу й авторитету в групі. Лідерство за своєю природою є результатом як *об'єктивних* (інтереси, мета, потреби і завдання групи в конкретній ситуації), так і *суб'єктивних* (індивідуально-особистісні особливості індивіда) чинників.

*Поради офіцера щодо роботи з неформальним лідером:*

- проведення індивідуальної бесіди з наголошенням на його позитивних рисах;
- залучення неформального лідера до суспільної праці, де він міг би показати свої організаторські та комунікативні здібності;
- вимагати від нього виконання від нього статутних вимог;
- 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 виразити внутрішньо-колективні відносини у вигляді чисельних величин та графіків.

*Загальна схема дій офіцера при соціометричному дослідженні:*

1. формування завдання і визначення об'єкта дослідження;
2. визначення критеріїв опитування, занесення їх до спеціальної соціометричної картки.

**Загальна схема дій психолога при соціометричному дослідженні полягає:**

- Спочатку формулюються завдання дослідження і визначається об'єкт дослідження.
- Потім обґрунтовуються основні гіпотези та положення, які стосуються можливих критеріїв для опитування членів соціальної групи.
- Коли критерії опитування визначено, їх заносять до спеціальної соціометричної картки.
- Кожний член групи зобов'язаний відповідати на них, 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, безумовно, 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 з тим зробити зріз різновидів міжособистісних стосунків міжгрупової структури.

Другий варіант – **параметрична соціометрія** з обмеженням кількості виборів. Досліджуваному пропонують вибрати усього 3-5 осіб *на основі двох видів критеріїв: формальних і неформальних.* *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 у 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 і одне неформальне. Максимальна кількість критеріїв у дослідженні: 2 – 4.

*Величина обмеження кількості соціометричних виборів* дістала назву «соціометричного обмеження» або «ліміту виборів». Вважають, що введення «соціометричних обмежень» значно посилює надійність соціометричних даних і поліпшує статистичну обробку досліджуваного матеріалу. З психологічної точки зору 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 по спільній діяльності. Обмеження виборів значно знищує імовірність випадкових відповідей та дає змогу стандартизувати умови виборів. Але, в свою чергу, дає психологу змогу порівняльного аналізу матеріалу різних груп. В теперішній час вважається, що для груп 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 відобразатиме 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. В такому випадку можна одержати більш змістовний матеріал.*

**Наше завдання** полягає у тому, щоби під час проведення соціометричної процедури визначити параметри, які характерні для параметричного і 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 проведення можна визначити тим, що під час проведення параметричної соціометрії ми визначаємо показники, які доступні тільки під час проведення непараметричної соціометрії, (експансивність групи та члена групи). Яким чином це досягається?*

Спочатку психолог чітко формулює завдання й об'єкт дослідження. Після цього необхідно визначити соціометричні критерії. Вибір цих критеріїв диктується, безумовно, 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 причетний до конкретної діяльності, де ці взаємовідносини можуть проявитись. Виконавши ці вимоги, ви одержите значущий критерій. Наприклад, якщо ви ставите запитання типу: «Виберіть тих із членів групи, хто є вашим товаришем?», то такий критерій не відповідає вказаним вимогам, це слабкий критерій.

Товариші можуть бути різні, скажімо по роботі, навчанню – одні, і по дозвіллю – 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 захаращувати 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.** В тих випадках, коли провадиться анкетне опитування більшості груп і людей по іменній анкеті (не анонімної, а із зазначенням імені та прізвища особі, 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'язкове 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 інструкція до заповнення. Тут вказується, що, відповідаючи на запитання, необхідно в графу «вибори» проставляти номери тих членів групи за списком, які найбільш повністю відповідають вашому ставленню до них запропонованих критеріям вибору;

3) при опитуванні з обмеженою кількістю виборів праворуч від кожного критерію на картку креслиться стільки вертикальних граф, скільки виборів ми пропонуємо в даній групі. (При проведенні опитування без обмежень кількості виборів у соціометричній картці після кожного кри-

терію повинна бути відділена графа, розміри якої давали б змогу відповідати якомога повніше);

4) у тих випадках, коли дослідникові бажано установити порівняльну цінність переваг, у соціометричну картку можна ввести своєрідну шкалу. Для цього у графі виборів вказано порядок вибору 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 в 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 і коротко викласти в науково-популярній формі завдання опитування, викласти його наукову важливість та запевнити досліджуваного у повному збереженні таємниці опитування.

Додаток №1

### Приклад соціометричної картки

Шевченко В.І.				
п/п	Критерії	Вибори		
1	З ким би Ви хотіли виконувати завдання?			
	Тому що він?			
2	Хто на Ваш погляд міг би очолити групу?			
	Тому що він?			
3	З ким би ви не хотіли би виконувати завдання?			
	Тому що він?			

Порядок заповнення картки під час проведення «універсальної» соціометрії.

Шевченко В.І				
п/п	Критерії	Вибори		
1	З ким би Ви хотіли виконувати завдання?	Колесниченко Ю.Ю.(веселий), Герасимлюк С.О. (настирливий), Приходін М.В.(справедливий), Маклаков А.В.(розумний), Захаров Ю.В.(екзальтований), Дударев О.П.(шумний),		
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 би 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, в залежності від ситуації, яку досліджую психолог. Наприклад:

- До кого Ви б звернулися за наданням допомоги у важкий для Вас час?
- З ким би Ви були у компанії під час Нового року?
- Кого Ви запросили на свій день народження?
- Кого з колективу Ви хотіли бачити керівником?
- З ким би Ви пішли у театр?
- Кого б Ви не хотіли бачити у своїй команді ? тощо...

**Особливість заповнення полягає** у тому, що на перше запитання (З ким би Ви хотіли виконувати завдання?) **досліджуваний відповідає без обмежень, так як реально відбувається за даною ситуацією.**

Крім того ми додаємо графу, де досліджуваний відповідає на запитання: **Тому що він?** де дається ним стисла характеристика особистості. Виходячи з того, що аудиторія яку вивчає психолог може бути різною за багатьма характеристиками, то пропонується перед початком заповнення картки написати на дошці стислі позитивні та негативні характеристики у 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 кожному учаснику слід надати самостійність. Не повинно бути ніяких підказок. Найкраще опитувати групу фронтально, тобто всіх одночасно, наприклад, у класі чи в аудиторії. Дослідник повинен завжди триматись ввічливо та впевнено. Заповнені соціометричні картки повертаються досліднику.

Коли соціометричні картки заповнені і зібрані, починається етап їх обробки. *Найпростішим способом кількісної обробки є табличний, графічний та індексологічний.*

Отримані характеристики можна внести у соціометричну матрицю.

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

Дослідник усі соціометричні картки досліджуваних розставляє по алфавіту (прізвища, які вказані праворуч). Результати опитування з кожної такої картки записуються до матриці (взаємний вибір відзначають хрестиком, який міститься в кружку). Для виявлення неформальних мікрогруп і вивчення міжособистісних відносин заповнюється *друга соціометрична* матриця, її будують на основі першої. Порядок її складання такий. Заготовляють таку ж таблицю, як і для першої матриці. З правого верхнього кута проводять діагональ, перетинаючи розташовані на цій лінії клітинки квадрату. З 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 з 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 записують хрестик у кружку. Такий вибір з 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 по кожному показнику дає достатню наочну картину взаємовідносин у колективі. Основне достоїнство соціоматриць – можливість зобразити вибори в чисельному вигляді, що, в свою чергу, дає змогу проранжувати членів колективу за кількістю отриманих і відданих виборів, визначити порядок впливу у 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 по алфавіту (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 по кожному показнику дає достатню наочну картину взаємовідносин у підрозділі. Основна перевага соціоматриць – можливість зобразити вибори в чисельному вигляді, що, в свою чергу, дає змогу проранжувати військовослужбовців підрозділу за кількістю отриманих і відданих виборів, визначити порядок впливу у підрозділі. На основі другої соціоматриці легко побудувати соціограми – карти соціометричних виборів.

Прізвище та ім'я військово- службовця, котрого обирають	Хто обирає											Кількість взаємних виборів		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	Л	К	К <sup>++</sup>	К <sup>--</sup>
1			+		+		+	+			л	5	3	-
2								+	0	+		3	-	-
3	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	9	6	-
4	+	+	+		+	+	+	+	+		+	8	3	-
5	+		+				+	+				4	2	-
6							+				0	2	-	1
7		+	+	+	+			+			+	6	4	-
8			+		+				0	л		4	2	1
9				+			+	0		л		4	-	1
10	+		+	+		0	+					5	4	1
Кількість зроблених виборів:	4	3	6	4	5	2	7	6	1	4	<b>К</b>	5 0	24	4
	1	-	-	-	-	-	-	2	-	6	<b>Л</b>			
	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>Σ</b>			
	-	-	-	-	-	<b>1</b>	-	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>			

**Соціограма** – схематичне зображення реакції досліджуваних один на одного при відповіді на соціометричні критерії. Соціограма дозволяє зробити

порівняльний аналіз структури взаємовідношень у групі, в 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 глибокого уявлення групових явищ.

Соціограма – схематичне зображення реакції досліджуваних один на одного при відповіді на соціометричні критерії. Соціограма дозволяє зробити порівняльний аналіз структури взаємовідношень у групі, в просторі, на деякій площині за допомогою спеціальних знаків (рис. 1).

Соціограмна техніка є суттєвим доповненням до табличного підходу в аналізі соціометричного матеріалу, бо вона дає можливість більш глибокого уявлення групових явищ (рис. 2, 3).

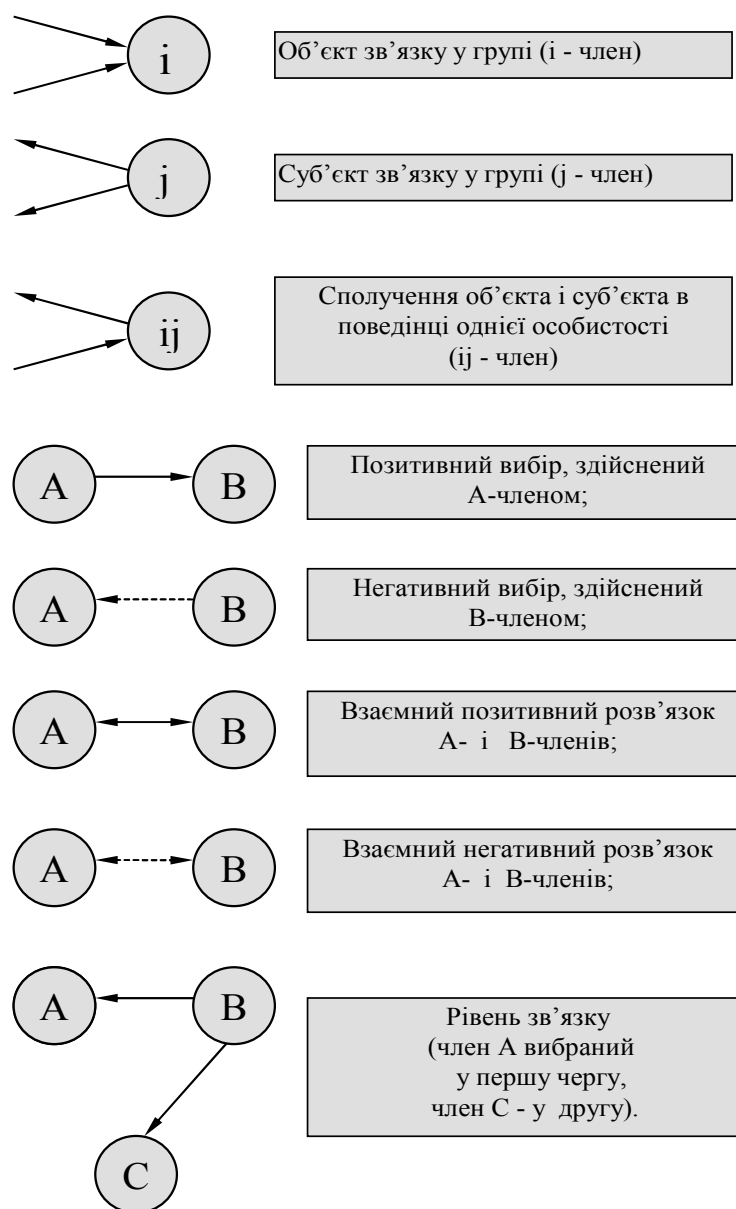


Рис1. Графічна мова соціограм

Розрізняють кілька типів соціограм. Соціограми вільного виду показують комбінацію з найбільш зручним розташуванням членів групи за результатами вибору (рис. 4):

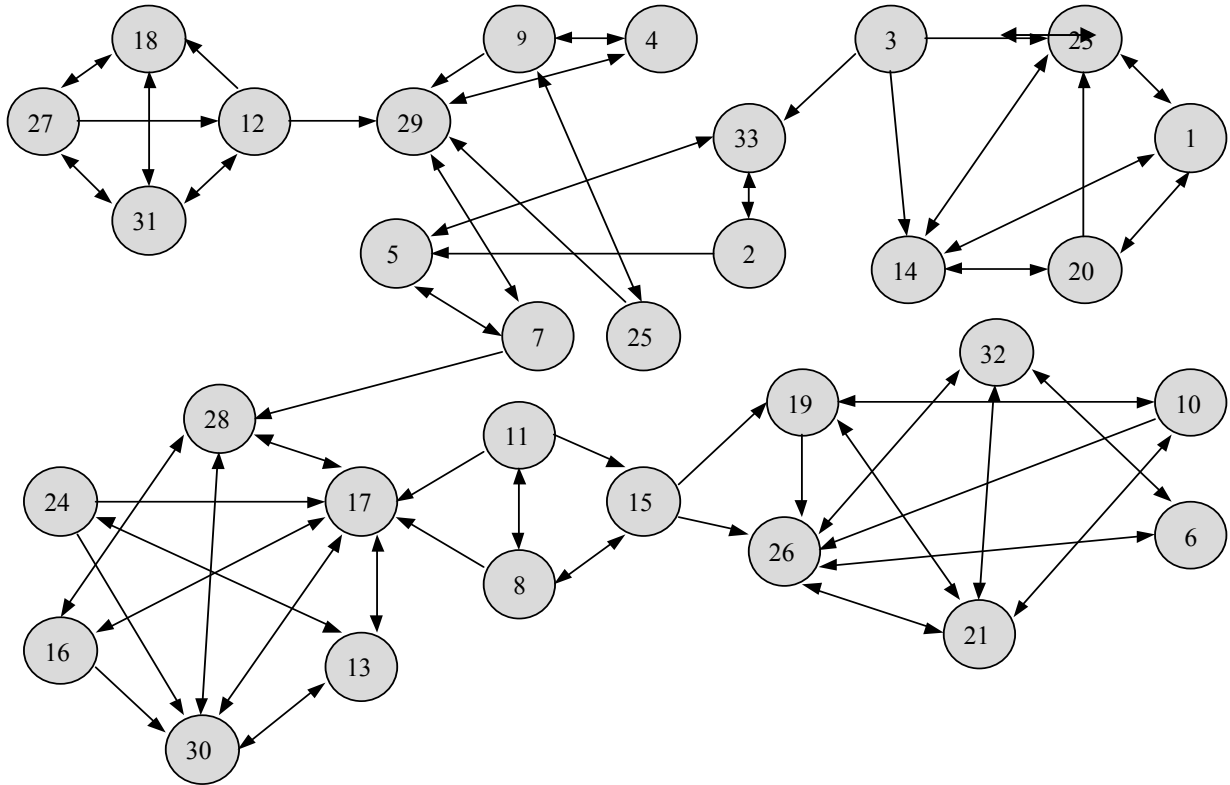


Рис 4. Довільна соціограма

При довільній соціограмі (див.рис.4) взаємовідносини між військово-службовцями розташовуються довільно. Наприклад, на основі соціоматриці параметричного опитування можна побудувати таку довільну соціограму:

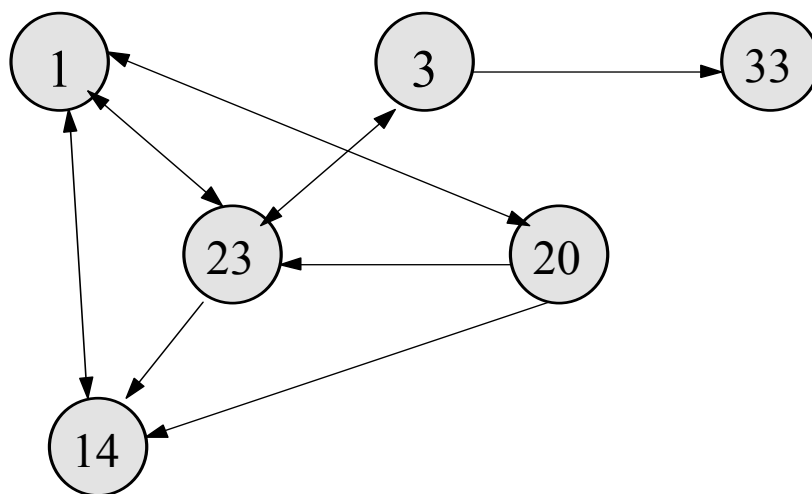


Рис 3. Соціограма



Соціограма індивідуального варіанта (рис. 2). У цьому випадку офіцер будує соціограму по відношенню до конкретного військовослужбовця, який викликає у нього найбільший інтерес. У цій соціограмі необхідно показати всі його стосунки, які були виявлені під час опитування.

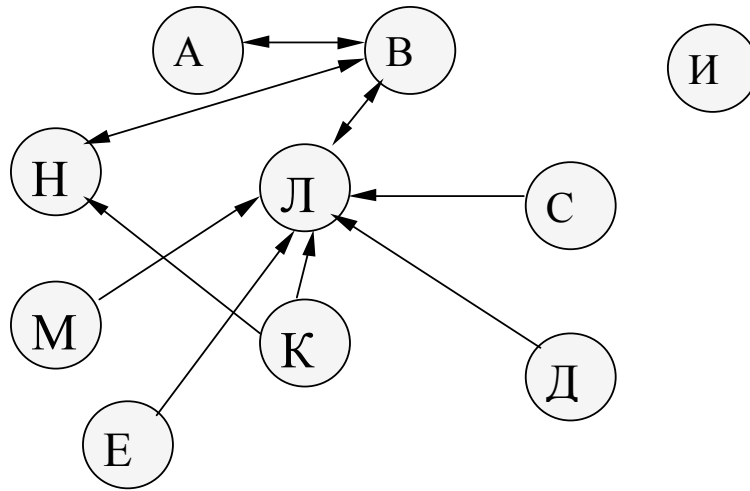


Рис 2. Соціограма

Третій варіант соціограми може характеризувати всі взаємовідносини у підрозділі. Вона може бути довільною або мати назву «мішень» (рис. 5).

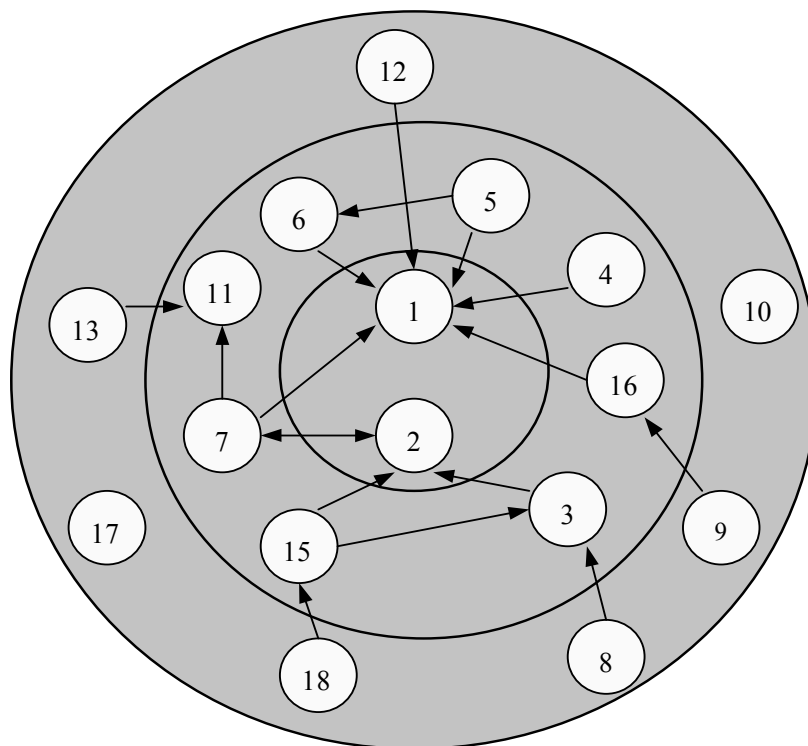


Рис 5. Соціограма «мішень»

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

Соціограма «мішень» ґрунтується на трьох концентричних колах, які символізують авторитетність військовослужбовця у 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 і перебувають в ізоляції.

**Соціометричні індекси.** Розрізняють:

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

*ПСІ* дають характеристики індивідуальних соціально-психологічних явищ особистості як члена групи.

*ГСІ* дають чисельні характеристики цілісної соціометричної конфігурації виборів у групі. Вони описують різні аспекти спілкування у колективі.

*Основними ПСІ* є індекс соціометричного статусу  $i$ -члена, емоційної взаємодії  $ij$ -члена. Символи  $i$  та  $j$  означають одну і ту ж особу, але в різних значеннях:

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

Соціометричні індекси визначають через відповідні формули. Отримані дані використовуються психологом у своїй 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. Заведено говорити про позитивний та негативний статус. Відповідно, можна обчислити індекси окремо для позитивного вибору і негативного. Статус також вимірює потенціальну здібність людини до лідерства. Щоб обчислити соціометричний статус, необхідно скористатися даними соціоматриці.

*Індекс соціометричного статусу  $i$  – члена групи* визначається за формулою:

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

де  $C_i$  – соціометричний статус  $i$  – члена;

$R_i$  – одержані  $i$  – членом вибори (позитивні і негативні);

$\Sigma$  – знак алгебраїчної суми кількості одержаних 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 і негативні).

З психологічної точки зору цей показник характеризує потребу особистості у 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 виборів і найменшою кількістю взаємних негативних виборів (цей індекс доцільно використовувати під час проведенні непараметричного соціометричного опитування).

**З групових соціометричних** індексів найбільш важливими є: індекс емоційної експансивності групи, індекс психологічної взаємності у групі (згуртованість групи) та індекс групової роз'єднаності.

*Індекс емоційної експансивності групи розраховується за формулою:*

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

де  $A_g$  – експансивність групи;

$\Sigma$  – знак алгебраїчної суми кількості одержаних виборів (позитивних і негативних) усіма членами групи;

$N$  – кількість членів групи.

Індекс емоційної експансивності характеризує середню активність групи у розв'язанні завдання соціометричного опитування. Чим вищий цей індекс, тим вища внутрішньогрупова активність взаємовідносин членів групи.

*Індекс психологічної взаємності* (згуртованості групи) 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:

$$J_{\text{роз.}} = \frac{\sum_{ij=1}^N (\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{--}))}{\frac{1}{2} N(N-1)}$$

де  $J_{\text{роз.}}$  – 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 непараметричного варіанта соціометрії можна визначити групову згуртованість за формулою:

$$J_{\text{згурт.}} = G_g - J_{\text{роз.}}$$

де  $J_{\text{згурт.}}$  – індекс групової згуртованості.

При множенні формул на 100 відсотків вони показують питому вагу різних взаємностей (залежно від індексу) у групі відносно теоретично можливих виборів у відсотках. Такі результати дають можливість проаналізувати відповідні показники в різних підрозділах і зробити порівняльний аналіз в них.

### Завдання для практичної роботи

1. Підготувати списки групи за формою:

№ з/п	Посада	Військове звання	Прізвище, ініціали	Приміт.

2. Підготувати питання для соціометричної картки: (для кожного військовослужбовця)

П.І.Б (або №)				
№ з/п	Критерії	Вибори		
1				
	Тому що він?			
2				
	Тому що він?			
3				
	Тому що він?			
4				

3. Заповнити соціометричну картку членами групи.

4. Збір карток та їх обробка.

1. Скласти соціоматрицю (за зразком).

### Соціоматриця

Прізвище та ім'я військовослужбо вця , котрого обирають		Хто обирає										Кількість взаємних виборів						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	К	К <sup>++</sup>	К <sup>--</sup>				
	1																	
	2																	
	3																	
	4																	
	5																	
	6																	
	7																	
	8																	
	9																	
	1																	
Кількість зроблених виборів:													К					
														Л				
															Σ			
															0			

7. Скласти соціограми «мішень».

8. Провести розрахунки:

а) Персональних соціометричних індексів членів групи:

Соціометричний статус  $i$  – члена

№ № з/п	Прізвище, ініціали	Формула	Результат	Рейтинг
		$C_i = \frac{\sum_{i=1}^N (R_i^+ + R_i^-)}{N - 1}$		

Індекс емоційної експансивності  $j$  – члена групи: ( в разі проведення непараметричної соціометрії )

№ з/п	Прізвище, ініціали	Формула	Результат	Рейтинг
		$E_j = \frac{\sum_{j=1}^N (R_j^+ + R_j^-)}{N - 1}$		
1				

Індекс психологічної сумісності військовослужбовця:

№ з/п	Прізвище, ініціали	Формула	Результат	Рейтинг
		$I_{\text{сум.}} = \frac{\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{++} + R_{ij}^{--})}{N}$		

б) Групових соціометричних індексів.

Індекс емоційної експансивності групи

№ з/п	Підрозділ	Формула	Результат	Рейтинг
		$A_g = \frac{\sum_{j=1}^N (\sum_{j=1}^N (R_j^{(+,-)}))}{N}$		

### 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
		$J_{роз.} = \frac{\sum_{ij=1}^N (\sum_{ij=1}^N (R_{ij}^{--}))}{\frac{1}{2} N(N-1)}$		
1				

в) Визначити індекс групової згуртованості.

За формулою:

$$J_{згурт.} = G_g - J_{роз.}$$

9. Зробити порівняльну таблицю за отриманими результатами дослідження.

№ з/п	Прізвище, ініціали	Рейтинг за індексом соц. статусу	Рейтинг за індексом емоц. експансивності	Прим.
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 стояти на сторожі державних кордонів та відстоювати інтереси країни в міждержавних стосунках.

Бойова готовність має багато складових. Матеріальною основою її виступає зброя і військова техніка, які відповідають рівню розвитку військової справи. Однак не має потреби доводити, що вирішальна роль належить особистості військовослужбовця, тому велике значення має саме психологічна основа бойової готовності, від якої залежить психологічна готовність бойового складу до вступу в бій.

У Концепції морально-психологічного забезпечення підготовки та ведення операцій (бойових дій) Збройних Сил України зазначається, що важливою складовою бойової готовності та боєздатності військ є високий моральний дух особового складу. В 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 в військових колективах має за мету розкриття професійного потенціалу військовослужбовців, підвищення їх авторитету та престижу проходження служби у Збройних Силах України.

Дані рекомендації містять інформацію про сутність соціально-психологічного клімату у військовому колективі, фактори які впливають на його стан та практичні методи його вивчення та покращення.

Сутність 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, тонку і делікатну грань людських взаємовідносин.

**Клімат соціально-психологічний (СПК)** (від грецької klima [klimatos] нахил) – якісний бік міжособистісних відносин, виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють чи перешкоджають продуктивності сумісної діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Можна

відокремити чотири структурних елементи психологічного клімату, які відображають ставлення членів колективу до:

- 1) загальної справи;
- 2) один до одного;
- 3) світу в цілому;
- 4) 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 військовослужбовцями цією діяльністю).

Серед факторів, які впливають на формування соціально-психологічного клімату військового колективу виділяють наступні:

Фактори макро середовища – це той загальний фон, на якому будуються та розвиваються людські відносини в цілому. До факторів макро середовища належать:

1. Громадсько-політичний стан в країні – прозорість та чіткість політичних та економічних програм, довіра до уряду тощо;

2. Економічний стан суспільства – баланс між рівнями технічного і соціального розвитку;

3. Рівень життя населення – баланс між заробітною платою та рівнем цін, споживацька спроможність населення;

4. Організація життя населення – система побутового та медичного обслуговування;

5. Соціально-демографічні фактори – задоволення потреб суспільства і виробництва у трудових ресурсах;

6. Регіональні фактори – наявність чи відсутність міжетнічних конфліктів.

Фактори мікро середовища – це матеріальне та духовне оточення особистості у військовому колективі.

До мікро факторів належать:

1. Об'єктивні – комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, управлінських елементів в 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 і стосунки членів групи;

б) неформальна структура – наявність товариських стосунків, співробітництва, взаємодопомоги, стиля керівництва, особистих психологічних властивостей кожного члена військового колективу (групи), та їх психологічна сумісність.

Взагалі, психологічний клімат може різнитися за своїм змістом і спрямованістю, так у психології визначають види психологічного клімату: за позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю. Клімат, який має позитивну спрямованість називають – сприятливим, або здоровим. З негативною спрямованістю – несприятливим, або не здоровим. 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 і висока вимогливість членів колективу;
- 1. Взаємоповага і ділова критика;
- 2. Повага, але водночас вимогливість командира у ставленні до кожного члена колективу;
- 3. Достатня інформованість усіх членів про основні завдання та стан їх виконання;
- 4. Створення в колективі умов для активної службової реалізації та саморозвитку кожного військовослужбовця;
- 5. Задоволення від служби та приналежності саме до цього колективу;
- 6. Злагоджена взаємодія, взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;
- 7. Прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі, убоління за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його процвітання.

Такий внутрішній психологічний клімат в колективі зумовлює і відповідні (зовнішні) об'єктивні показники сприятливого психологічного клімату, зокрема, це:

- 1. Переважає бадьорий, життєрадісний, оптимістичний настрій у взаємовідносинах між військовослужбовцями; стосунки будуються на основі співробітництва, взаємної допомоги, доброзичливості; членам колективу

подобається брати участь в сумісних справах, разом проводити вільний час; у взаємовідносинах переважає підтримка, критика висловлюється із добрими побажаннями (розвиваюча критика);

2. У військовому колективі існують норми справедливого та шановного відношення до всіх його членів (при цьому відбувається дотримання субординації);

3. В колективі високо цінують такі риси особистості, як: принциповість, чесність, працелюбність, безкорисливість;

4. Військовослужбовці активні, повні енергії, вони щиро відгукаються, якщо необхідно зробити корисну для всіх справу, і 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 в середині колективу (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 не можливо вимірювати по якомусь єдиному показнику. 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 являються:

1. Задоволеність членів військового колективу характером та змістом служби;

2. Задоволеність стосунками із співслужбовцями та командирами;

3. Відношення до виконання поставлених завдань, співслужбовців, 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 плинність кадрів;

10. Професійна підготовка.

Після обробки та аналізу отриманої інформації з'являється можливість виявити коло проблем в колективі.

### **Прийоми та методи дослідження соціально-психологічного клімату у військових колективах**

При дослідженні СПК необхідно взяти ряд організаційних та соціально-психологічних прийомів.

Організаційні прийоми передбачають:

1. Проведення дослідження з метою 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 в основному наступне:

1. Визначення неформальної структури групи, виявлення лідера та його ролі в колективі. Необхідно дати відповідь на запитання про те, 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 в групі і 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 «Оцінка СПК в колективі»;
- тест «Визначення індексу групової згуртованості Сішора»;
- тест «Оцінка психологічної атмосфери в організації» А.Ф. Фідлера;
- Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В.В. Шпалінський, Е.Г. Шелест)

## МЕТОДИКА ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Дана методика діагностує рівень сформованості групи як колективу і дає змогу (під час багатократного дослідження) прослідкувати динаміку його розвитку.

Інструкція для учасників опитування: рівень соціально-психологічного клімату в колективі можна оцінити за такими полярними профілями:

3/2/1/0/-1/-2/-3/

Оцініть, будь ласка, як саме виявляються перераховані ознаки психологічного клімату у вашому колективі. Необхідно прочитати запропонований текст ліворуч, потім праворуч, після чого знаком «+» позначте у середній частині аркуша ту оцінку, яка на вашу думку відповідає істині.

*Оцінки:*

3 – ознаки виявляються в колективі завжди;

2 – ознаки виявляються у більшості випадків;

1 – ознаки виявляються часто;

0 – виявляються однаковою мірою як та, так і інша ознаки.

Мета дослідження: дослідити рівень соціально-психологічного клімату в організації.

Обробка отриманих даних: для обробки даних за методикою оцінки психологічного клімату в колективі, потрібно всі результати дослідження підсумувати. Спочатку підсумовуємо «+», потім «-», далі від більшої величини віднімаємо меншу розглядаючи кожного члена колективу окремо. Потім всі підсумовані дані (за кожним членом колективу) додаються і діляться на кількість опитаних. Результати заносяться до таблиці.

Тестування може проводитись як із занесенням ініціалів військово-службовців в протокол дослідження, так і анонімно.

**Інструкція:** Оцініть, будь ласка, як саме виявляються перераховані ознаки психологічного клімату у вашому колективі. Для відповіді на запропоновані запитання необхідно:

а) прочитайте спочатку запропонований текст ліворуч, потім – праворуч;

б) в середній частині аркуша виставте «+» під оцінкою, яка, на Вашу думку, відповідає істині.

Рівень соціально – психологічного клімату в колективі можна оцінити за такими полярними профілями:

3; 2; 1; 0; -1; -2; -3

3 – ознака виявляється в колективі завжди;

2 – ознака виявляється в більшості випадків;

1 – ознака виявляється доволі часто;

0 – ні дана, ні протилежна якість не виявляється чітко, або як та так і інша проявляються в однаковому ступені.

-1; -2; 3; виявляються у протилежному значенні від вище перерахованих значень.

№ з/п	Позитивні ознаки	33	22	11	00	--1	--2	--3	№ з/п	Негативні ознаки
1.	Переважає бадьорий, життєрадісний настрій								1.	Переважає гнітючий настрій
2.	Доброзичливість у стосунках, взаємна симпатія								2.	Конфліктність у стосунках і антипатії
3.	У стосунках між угрупованнями існує взаємна прихильність								3.	Угруповання конфліктують між собою
4.	Членам колективу подобається бути всім разом, брати участь у спільній діяльності								4.	Члени колективу виявляють байдужість до спілкування, демонструють негативне ставлення до спільної діяльності
5.	Успіхи чи невдачі товаришів викликають співпереживання, щире участь всіх членів колективу								5.	Успіхи та невдачі товаришів залишають байдужими чи викликають почуття заздрощів
6.	З повагою ставляться до думки один одного								6.	Кожен вважає свою думку найправильнішою, виявляє нетерпимість до інших думок
7.	Успіхи та невдачі колективу переживають як свої власні								7.	Успіхи і невдачі колективу не знаходять підтримки у членів колективу
8.	У тяжкі хвилини для колективу відбувається емоційне єднання								8.	У тяжкі хвилини колектив «розм'якає», виникають сварки, з'являються взаємні звинувачення

№ з/п	Позитивні ознаки	33	22	11	00	--1	--2	--3	№ з/п	Негативні ознаки
9.	Люди пишаються успіхами колективу, схваленню керівником								9.	До схвалення і відзначень члени колективу ставляться байдуже
10.	Колектив активний, сповнений енергією								10.	Колектив інертний і пасивний
11.	Привітно і не агресивно ставляться до нових членів колективу, допомагають їм адаптуватися								11.	Новачки почувають себе чужими, до них часто виражають ворожість та агресію
12.	Спільні справи захоплюють всіх, викликають бажання працювати колективно								12.	Колектив неможливо організувати на спільну справу. Кожний думає тільки про свої інтереси
13.	У колективі існує справедливе ставлення до всіх його членів, підтримуються і захищаються слабкі								13.	Колектив помітно поділяється на «привілейованих»; зверхнє ставлення до слабких

***Інтерпретація отриманих даних:***

22 і < – високий ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату;

21-9 – середній ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату;

8-0 – початковий ступінь несприятливості соціально-психологічного клімату;

від -1 до -9 – середній ступінь несприятливості соціально-психологічного клімату;

-10 і > – високий ступінь несприятливості соціально-психологічного клімату.



**Результати, отримані за методикою оцінки  
соціально-психологічного клімату колективу**

(Протокол дослідження)

№ з/п	Відповіді													Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1														
2														
3														
4														
5														
n														
Σ														

**МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ІНДЕКСУ  
ГРУПОВОЇ ЗГУРТОВАНOSTІ СІШОРА**

Групова згуртованість – важливий показник, який вказує на ступінь 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 в собі 5 запитань і має декілька варіантів відповідей на кожна з них. Відповіді кодуються в балах відповідно наведеним в дужках значенням (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 прийняти участь в дослідженні, дайте будь ласка відповіді на запропоновані запитання. Для цього необхідно:

- а) уважно прочитати варіанти відповіді;
- б) вибрати одну з них, яка більше за все відповідає Вашій думці;
- в) поставити знак «+» в пустій клітинці навпроти обраної Вами відповіді.

I. Як би Ви оцінили свою приналежність до групи?

1. Відчуваю себе членом, часткою колективу	(5)
2. Приймаю участь в більшій кількості справ (видів діяльності)	(4)
3. Приймаю участь в одних видах діяльності і не приймаю в інших	(3)
4. Не відчуваю, що являюсь членом групи	(2)
5. Живу та існую окремо від своєї групи	(1)
6. Не знаю, ускладнююсь відповісти	(1)

II. Чи перейшли б Ви в іншу групу(колектив), якщо б виявилась така можливість ?

1. Так дуже хотів би перейти	(1)
2. Скоріше перейшов ніж лишився	(2)
3. Не бачу ніякої різниці	(3)
4. Скоріше за все лишився в своїй групі	(4)
5. Дуже хотів би лишитись в своїй групі	(5)
6. Не знаю, ускладнююсь відповісти	(1)

III. Які взаємовідносини між членами Вашої групи?

1. Краще ніж в більшості колективів	(3)
2. Приблизно так як і в більшості колективів	(2)
3. Гірше, ніж в більшості колективів	(1)
4. Не знаю, ускладнююсь відповісти	(1)

IV. Які у Вас взаємовідносини з керівництвом(командирами).

1. Краще ніж в більшості колективів	(3)
2. Приблизно так як і в більшості колективів	(2)
3. Гірше, ніж в більшості колективів	(1)
4. Не знаю	(1)

V. Яке Ваше ставлення до справи (навчання, проходження служби).

1. Краще ніж в більшості колективів	(3)
2. Приблизно так як і в більшості колективів	(2)
3. Гірше, ніж в 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 методики. Відповідь по кожному 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 графіку «Динаміка психологічної атмосфери в підрозділі», що вказує на середнє значення, яке і характеризує психологічну атмосферу колективу.

### **Інструкція обстежуваним:**

У запропонованому бланку наведені протилежні за сенсом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у вашому колективі. Чим ближче до слова, яке розташоване праворуч або ліворуч в кожній парі, ви поставите знак \*, тим більше виражена ця ознака у вашому колективі.

### **Показники:**

- 60–80 – вказують на погану, недоброзичливу, психологічну атмосферу у колективі;
- 40–59 – є середніми показниками і говорять про наявність у колективі незначних дестабілізуючих факторів;
- до 39 – свідчить про доброзичливу психологічну атмосферу у колективі.



## ДІАГНОСТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В МАЛІЙ ВИРОБНИЧІЙ ГРУПІ (В.В. ШПАЛІНСЬКИЙ, Е.Г. ШЕЛЕСТ)

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

### Опитувальник

<b>Ознаки здорового психологічного клімату</b>	<b>Шкала оцінки</b>	<b>Ознаки нездорового психологічного клімату</b>
1. Я рідко бачу на початку робочого дня похмурі і пісні обличчя своїх колег.	5-4-3-2-1	1. Більшість членів колективу приходять на роботу з буденним настроєм, не відчуваючи натхнення і підйому.
2. Більшість з нас радіє, коли з’являється можливість поспілкуватись один з одним.	5-4-3-2-1	2. Члени нашого колективу виявляють байдужість до емоційного спілкування.
3. Доброзичливість і довірливі інтонації переважають в нашому діловому спілкуванні	5-4-3-2-1	3. Нервозність, явна або прихована дратівливість забарвлює наші ділові стосунки.
4. Успіхи кожного з нас щиро радують всіх інших і майже ні у кого не викликають заздрощів.	5-4-3-2-1	4. Успіх майже кожного з нас може викликати хворобливу реакцію оточуючих.
5. В нашому колективі новак скоріше за все зустріне доброзичливість і привітність.	5-4-3-2-1	5. В нашому колективі новак ще довго буде почуватись чужаком.
6. У випадку неприємностей ми не спішимо звинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратись у їх причинах.	5-4-3-2-1	6. У випадку неприємностей у нас будуть намагатись звалити провину один на одного або знайдуть винного.

<b>Ознаки здорового психологічного клімату</b>	<b>Шкала оцінки</b>	<b>Ознаки нездорового психологічного клімату</b>
7. Коли поряд з нами наш керівник, ми відчуваємося природно і розкуто.	5-4-3-2-1	7. В присутності керівника багато з нас відчувають себе скуто і напружено.
8. У нас прийнято ділитись своїми сімейними радощами і турботами.	5-4-3-2-1	8. Багато хто з нас вважає за краще «своє» носити «в собі».
9. Несподіваний виклик до керівника у більшості з нас не викликає негативних емоцій.	5-4-3-2-1	9. Несподіваний виклик до керівника у багатьох з нас супроводжується негативними емоціями.
10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає у нас не тільки перед керівником, але й всім колективом.	5-4-3-2-1	10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає у нас лише перед керівником.
11. Більшість критичних зауважень ми висловлюємо один одному тактично, виходячи з найкращих побажань.	5-4-3-2-1	11. У нас критичні зауваження частіше за все носять характер явних або прихованих випадів.
12. Поява керівника викликає у нас приємне пожвавлення.	5-4-3-2-1	12. Поява керівника у більшості з нас особливих радощів не викликає.
13. В нашому колективі гласність – це нормам 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.

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

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

### **Контрольні питання:**

1. Що таке соціометрія?
2. З якою метою застосовують соціометричну методику у підрозділі?
3. Які особливості застосування непараметричної соціометрії?
4. У яких випадках необхідно застосовувати параметричну соціометрію?
5. Які позитивні сторони та недоліки застосування параметричної та непараметричної соціометрії?
6. Алгоритм дії офіцера-психолога під час проведення соціометрії?
7. Алгоритм дії офіцера-психолога після проведення соціометричних досліджень?

### **Список літератури:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ, 1980.
2. Коваленко А.Б., Корнев М.П. Соціальна психологія. Підручник. – К., 2006. – 400 с.
3. Вопросы воинского воспитания. – Сборник статей. – М., 1985.
4. Дечев Л. Психология малых групп. – М.: Прогресс, 1979.
5. Дубровинський Г.Р. Методика проведення «універсальної» соціометрії. Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. Праць. – К.: НУОУ, 2012. – Вип. 2 (27). – С. 159-165.
6. Н. Коупленд «Психология и солдат». – М. Воениздат, 1991. – С. 243 – 252.
7. Военная психология. Способность к работе с людьми: психологический анализ. – Л.: Изд. ЛВВПУ ПВО, 1991. – 36 с.
8. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
9. Психологічна енциклопедія. – К., 2006
10. Ягупов В.Г. Військова й соціальна психологія. – К., 2000.

## ТЕМА 2. 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-діагностика емпатії.
2. Провести комплекс вправ з розвитку рефлексії та емпатії.
3. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісної взаємодії у військовому підрозділі.

Емпатія є специфічною формою психічного відображення і, 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 і особливості емоційного реагування, такі, як: стать, вік, емоційний досвід, соціальні установки тощо. Для емпатії є характерним те, що вона може виникати і посилюватися не тільки відносно людей (тварин), що реально існують, але і зображених в художніх творах літератури, кіно, театру, живопису, скульптури.

Емпатія. Цей механізм, реалізуючись як емоційний відгук на проблеми іншого, тісно пов'язаний з ідентифікацією. Емпатія в соціально-психологічному контексті є основною навичкою, яка набувається у процесі соціалізації і передбачає здатність приймати соціальні ролі й установки інших, уявляти себе у соціальній позиції іншого і передбачати його реакції.

*Емпатія – особливий спосіб розуміння іншої людини, коли домінує не раціональне, а радше емоційне сприйняття її внутрішнього світу.* Емоційна природа емпатії саме і виявляється в тому, що ситуація іншої людини, партнера по спілкуванню, не стільки «продумується», скільки «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 і 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 ототожнення себе з іншими вона не передбачає. Виявляючи до когось емпатію, людина бере до уваги лінію поведінки партнера по взаємодії, а власну ви будовує 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 емпатії емпатичні переживання можуть бути адекватними і неадекватними: одні люди можуть радіти чужому горю, інші – співчувати. Взввши за основу особливості вияву, **емпатію поділяють на такі види:**

- *емоційна емпатія*. Заснована на механізмах проекції і наслідування моторних та афективних реакцій іншої людини;
- *когнітивна емпатія*. Базується на інтелектуальних процесах;
- *предикативна емпатія*. Виявляється як здатність людини прогнозувати афективні реакції іншого у конкретних ситуаціях;
- *естетична емпатія*. Чуттєве розуміння художнього об'єкта, який є джерелом естетичного задоволення.

Важливими формами емпатії є співпереживання і 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 і неадекватними переживанням об'єкта емпатії. Так, чиєсь горе викликає в однієї людини страждання, в іншої – радість. Одні люди радіють чужому щастю, інші – заздять. Це пояснюється тим, що емпатичні реакції виникають у відповідь як на позитивні, так і на негативні переживання. Проте у психології склалась

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.

**Для виконання завдання** студент (курсант) вивчає інструкції щодо проведення обстеження та під керівництвом викладача заповнює форму 1 для даної теми. Після чого за відповідними ключами проводить обробку та інтерпретацію результатів і робить загальний висновок.

Форма 1

## ПРОТОКОЛ ЗАНЯТТЯ

Прізвище та ініціали: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_ Група \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_

Підпис: \_\_\_\_\_

### **1. Експрес-діагностика емпатії.**

Опитувальник містить 6 діагностичних шкал емпатії, що виражають відношення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, знайомих і незнайомих людей. У опитувальнику 36 тверджень, по кожному з яких досліджуваний повинен оцінити, якою мірою він із ним згоден або не згоден, використовуючи 6 варіантів відповідей: «не знаю», «ніколи чи ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так». Кожному варіанту відповіді відповідає числове значення: 0, 1, 2, 3, 4, 5.

### Бланк для відповідей

Номер твердження	Відповіді					
	Не знаю	Ніколи або ні	Іноді	Часто	Майже завжди	Завжди або так
	0	1	2	3	4	5
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						
19.						
20.						
21.						
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						
27.						
28.						
29.						
30.						
31.						
32.						
33.						
34.						
35.						
36.						

## 2. Комплекс вправ з розвитку рефлексії та емпатії.

*Мета* даного комплексу вправ полягає у розвитку вміння проникати у внутрішній стан іншої людини, мислено 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 і пропуску якихось фрагментів інструкції. По виразу обличчя тренер відразу зауважує тих, хто щось не зрозумів, і закінчуючи інструкцію питанням: «Можливо, треба щось уточнити, пояснити?», – затримує погляд саме на цих учасниках групи. Приступати до виконання вправи слід лише після того, як тренер переконається, що усі зрозуміли інструкцію і знають, що треба робити. Однак навіть і в цьому випадку у процесі виконання вправи може виявитися непорозуміння або неоднозначність її розуміння різними членами групи. У цьому випадку варто зупинити виконання вправи і внести корективи.

### Висновок:


## 1. ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА ЕМПАТІЇ

### Інструкція:

Опитувальник містить 6 діагностичних шкал емпатії, що виражають відношення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, знайомих і незнайомих людей. У опитувальнику 36 тверджень, по кожному з яких досліджуваній повинен оцінити, якою мірою він із ним згоден або не згоден, використовуючи 6 варіантів відповідей: «не знаю», «ніколи чи ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так». Кожному варіанту відповіді відповідає числове значення: 0, 1, 2, 3, 4, 5.

Досліджуваній отримує опитувальник та інструкцію наступного змісту: «Пропонуємо оцінити декілька тверджень. Ваші відповіді не оцінюватимуться як хороші або погані, тому просимо проявити відвертість. Над

твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, які одразу спали вам на думку. Прочитавши в опитувальнику твердження, відповідно до його номера, позначте у листі відповіді під однією з шести градацій: «не знаю», «ніколи» чи «ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так». Жодне з тверджень пропускати не можна».

### **Опитувальник (подається мовою оригіналу)**

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги о жизни выдающихся людей.
2. Взрослых детей раздражает забота старших.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных передач предпочитаю передачи о современной популярной музыке.
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя лицами.
8. Старые люди, как правило, беспричинно обидчивы.
9. Когда я в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в свой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда все родителям прощал, если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тенет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных собак и кошек.

23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-нибудь помочь.
26. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительных конфликтных ситуаций человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребенок плачет, на то есть причины.
33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.
34. Мне хотелось разобраться, почему мои одноклассники иногда задумчивы.
35. Беспризорных домашних животных следует уничтожать.
36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я перевожу разговор на другую тему.

Обробку результатів дослідження слід починати з перевірки **достовірності даних**. Для цього необхідно підрахувати, скільки відповідей певного типу подано на зазначені номери тверджень опитувальника:

«не знаю»: 2, 4, 16, 18, 33;

«завжди або так»: 2, 7, 11, 13, 16, 18, 23.

Крім того, слід визначити, скільки разів відповідь типу «завжди або так» отримані на обидва твердження в наступних парах: 7 і 17, 10 і 18, 17 і 31, 22 і 35, 34 і 36; скільки разів відповідь типу «завжди або так» отримані для одного з тверджень, а типу «ніколи чи ні» для іншого в наступних парах: 3 і 36, 1 і 3, 17 і 28.

Після цього підсумовуються результати окремих підрахунків. Якщо загальна сума – 5 і більше, то результат дослідження не достовірний; при сумі, рівної 4, – результат сумнівний; якщо ж сума не більше 3, – результат дослідження може бути визнаний достовірним.

При недостовірних і сумнівних результатах доцільно, якщо це можливо, з'ясувати причини негативного ставлення респондента до дослідження. Слід мати на увазі, що недостовірні результати можуть бути обумовлені небажанням обстежуватися, намаганням навмисно давати нещирі відповіді, крім того, також порушенням деяких психічних функцій, їх розвитком, а також соціальним інфантилізмом.

При достовірних результатах дослідження подальша обробка даних спрямована на визначення кількісних показників емпатії та її рівня.

Єдина метрична уніполярна шкала інтервалів дозволяє, користуючись ключем--дешифратором, отримати загальну характеристику емпатії на підставі даних, які представляють всі діагностичні шкали і дають характеристику окремих складових емпатії.

За допомогою таблиці, на підставі отриманих бальних оцінок діагностується рівень емпатії по кожній із складових і в цілому.

#### Рівні емпатії

Рівень	Кількість балів	
	за шкалою	в цілому
Дуже високий	15	82-90
Високий	13-14	63-81
Середній	5-12	37-62
Низький	2-4	12-36
Дуже низький	0-1	5-11

Пропонуємо оцінити декілька тверджень. Ваші відповіді не оцінюватимуться як хороші або погані, тому просимо проявити відвертість. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, які одразу спали вам на думку. Прочитавши в опитувальнику твердження, відповідно до його номера, позначте у листі відповіді під однією з шести градацій: «не знаю», «ніколи» чи «ні», «іноді», «часто», «майже завжди», «завжди або так». Жодне з тверджень пропускати не можна.

## Ключ – дешифратор

Номер шкали	Назва шкали	Номери твердження
I	Емпатія з батьками	10, 13, 16
II	Емпатія з тваринами	19, 22, 25
III	Емпатія з людьми похилого віку	2, 5, 8
IV	Емпатія з дітьми	26, 29, 35
V	Емпатія з героями художніх творів	9, 12, 15
VI	Емпатія з незнайомими або малознайомими людьми	21, 24, 27

## 2. КОМПЛЕКС ВПРАВ З РОЗВИТКУ РЕФЛЕКСІЇ ТА ЕМПАТІЇ

### Інструкція:

*При підборі вправ для проведення занять слід орієнтуватися на такі основні вимоги:*

1. *Що передусім має відбутися в результаті виконання відповідної вправи:*

- змінитися стан групи як єдиного цілого?
- змінитися стан кожного з учасників групи зокрема?
- більшою мірою змінитися стан когось одного або двох-трьох учасників?
- з'явитися матеріал для просування групи вперед у змістовному плані? чи щось інше.

2. *На якому етапі розвитку знаходиться група:* чим більш вона згуртована, чим вільніше почувають себе її учасники, тим більш ризикованими можуть бути вправи. Це стосується насамперед тих вправ, котрі допускають фізичний контакт учасників групи в ході їх виконання, а також вправ, що виконуються з 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 тощо; 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 і 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 з розвитку комунікативної компетентності досліджуваних.

### **ВПРАВИ З РОЗВИТКУ РЕФЛЕКСІЇ ТА ЕМПАТІЇ**

*Мета* даного комплексу вправ полягає у розвитку вміння проникати у внутрішній стан іншої людини, мислено ставити себе на її місце, адекватно оцінювати та розуміти її психоемоційні стани, «думати за неї», «вживатися» в її психоемоційні стани, співпереживати їй.

#### ***Перша вправа***

*Інструкція:* «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., Домашенко І.А. Атлас по психології. – М., 1986. -С 205-211, 238-239. Дайте характеристику психоемоційного стану людини, фотокартку якої ви вивчали».

Далі вправа ускладнюється. Слухачам демонструється серія фотокарток із зображенням людей різного віку й статі, в 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 і в 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, чиї психоемоційні стани виражені 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 протікання почуттів.

*Завдання 2*. Визначте, чим би могла займатися ця людина в той момент, коли її фотографували, які події передували цьому моменту, якими б могли бути її дії у наступну мить тощо.

### ***Четверта вправа***

Виконавці вправи розподіляються парами і стають обличчям один до одного. Один із них робить повільні рухи руками, головою, всім 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:

- роботу «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 розподіляють по парах. За командою ведучого один із них зображає «замороженого» (нерухоме тіло, закам'яніле обличчя, порожній погляд і т.ін.). Завдання партнера полягає в тому, щоб упродовж однієї хвилини вивести його з цього стану, «розморозити». Можна користуватися

жестами, мімікою, пантомімікою, однак у жодному випадку словами або дотиками.

Критерії ефективності виконання вправи встановлюють самі учасники. По завершенні вправи партнери міняються ролями.

### ***Шоста вправа***

Вправа виконується в парах. 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 з вас 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. Я скажу вам, коли потрібно буде помінятися ролями.

*Завдання 3.* Кожному з вас дається 5 хвилин для того, 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 і про особливості поведінки, характеру тощо.

Після того як перша п'ятихвилинка завершиться, тренер пропонує тому учасникові, 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 одержує хвилину для зворотного зв'язку.

*Завдання 4.* Кожному з вас дається 5 хвилин для того, щоб розповісти своєму партнерові, яка, на ваш погляд, людина. Ви можете говорити все, що відповідає на питання: «Якою людиною є мій співрозмовник?»

Після виконання всіх чотирьох завдань учасники сідають у коло, і кожному дається хвилина, протягом якої слід представити свого партнера 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 з завдань викликало у вас найбільші труднощі?», «Які враження виникли у вас у перебігу виконання вправи?» тощо.

У результаті проведення цієї вправи покращується групова атмосфера, істотно спрощується дистанція між учасниками групи. У той же час рефлексія досвіду, набутого упродовж виконання завдань, дозволяє обговорити:

- 1) значення контакту очей у процесі спілкування;
- 2) труднощі, з якими зіштовхуються учасники, описуючи іншу людину, не даючи їй оцінок та не характеризуючи її особистісні особливості;
- 3) прагнення перенести свій досвід на іншу людину, приписати їй те, що властиво насамперед нам самим і т.ін.

### ***Сьома вправа***

Учасники сідають по колу. їх знайомлять з інструкцією такого змісту: «Нехай кожний з вас подумає над тим, яку якість він більше всього цінує в людях. Після того як ви зробите свій вибір, придумайте (або згадаєте) 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 йде мова».

Після першої, а також кожної з наступних розповідей тренер звертається до групи з питанням: «Як вам здається, про яку якість йшла мова?» Після того як учасники групи висловлять свої пропозиції, тренер звертається до самого оповідача і просить його сказати, яку якість вибрав він.

Вправа дозволяє учасникам краще взнати один одного, вона спонукає членів групи до прояву творчої активності, розпинає уяву Крім того, вона змушує вдумуватися в зміст того, що розповідає один з них.

### ***Восьма вправа***

Учасники сідають по колу. 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 постараємося зрозуміти, який стан зображено».

У перебігу вправи тренер дає можливість учасникам висловити свої думки відносно зображеного стану, потім називає його. Під час обговорення нерідко висловлюються думки про те, які стани важко розпізнаються, що може сприяти їхньому розумінню тощо. Щоразу 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 дозволяє розвивати виразність поведінки в тих учасників, яким тренер пропонує зобразити той чи інший стан.

### ***Дев'ята вправа***

Учасників розподіляють по двох підгрупах.

*Інструкція:* «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 з підгруп зобразити те почуття або стан, що вони вибрали, не називаючи його. Інша підгрупа дивиться. Потім їй дається одна хвилина на обговорення і 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 вони хотіли зобразити. Потім підгрупи міняються ролями.

Починаючи обговорення результатів виконання цієї 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 удалось передати у своєму зображенні змісту емоції або почуття.

Якщо допущено помилку, то під час обговорення можна поговорити про те, з чим вона пов'язана. Часто причиною помилок буває непогодженість у роботі підгрупи, невміння вислухати і почути усіх.

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 невербально! поведінки людини, що мають сигнальне значення для розуміння стану інших людей.

### ***Десята вправа***

Учасників розподіляють по парах. 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. В умовах вправи наголошується, що третій склад обоє учасників 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, з 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 взаємно обрали один одного.

Слід мати на увазі, що це досить складна і, головне, психологічно не досить приємна вправа, оскільки знову і знову внаслідок вибору утворюються не пари, а «багатокутники», а деяких учасників так ніхто і не обирає. Часто потрібно досить багато спроб, поки пари, нарешті, «знайдуть» один одного.

### ***Дванадцята вправа***

Учасники розподіляються по парах і сідають обличчям один до одного. Завдання першого партнера полягає в тому, щоб, зосередившись на якомусь образі, спробувати «мислено» передати його напарнику. Відповідно, останній намагається вірно зрозуміти, на чому ж зосереджена увага його колеги. Потім учасники обмінюються завданнями.

Вправу можна модифікувати, і тоді один і той же образ «транслює» виконавцю уся група.

### ***Тринадцята вправа***

Виконавці намагаються передати мімікою різні емоційні стани (гнів, радість, здивування, страх тощо), контролюючи себе за допомогою дзеркала. Звертається увага на ту обставину, 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 психо-

емоційні стани. Звертається увага на наявність взаємозв'язку між переживанням людиною тих чи інших психоемоційних станів та їх зовнішнім вираженням.

### ***Чотирнадцята вправа***

Групу розподіляють на трійки. У кожній з таких мінігруп ролі розподіляються так: «глухий і німий» – нічого не чує, говорити не може, в 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 взаємопорозуміння.

### ***П'ятнадцята вправа***

Учасники сидять по колу. Інструкція: «Зосередьтеся на своєму сусіді справа. Згадаєте всі його прояви під час роботи групи, все, що він говорив, робив. Згадаєте почуття і ставлення, що виникали у вас до цієї людини. Для цього в нас буде дві хвилини.

Коли дві хвилини проходять, тренер продовжує інструкцію: «Тепер вирішіть, який з описів природи, погоди, пори року, з якими ви зустрічалися в літературі або придумали зараз, відповідає вашим уявленням про цю людину. Коли усі будуть готові, кожен з нас, по черзі, представить своєму сусідові цей опис».

Ця вправа дозволяє кожному учасникові 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 і детальні.

### ***Шістнадцята вправа***

Учасники сидять по колу. Інструкція: «Зосередьтеся на своєму сусіді справа. Згадайте всі його прояви під час роботи групи, все, що він говорив, робив. Згадайте почуття і ставлення, що виникали у вас до цієї людини. Для цього в нас буде три хвилини».

Після закінчення трьох хвилин тренер продовжує інструкцію: «Навколо нас, та у нас самих теж, постійно все рухається. Погойдуються листя дерев,

летять птахи, падає сніг, бігають діти. Характер руху може бути дуже різним. Знайдіть такий образ руху, який би відображав ваше уявлення про вашого сусіда справа.

Коли усі будуть готові, кожен, по черзі, повідомить своєму сусідові про образ, який він 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).

Інструкція: «Уявіть собі, що всі ми їдемо в автобусах: одна підгрупа їде в одному, друга – в іншому. Автобуси зупинилися у транспортній «пробці». Ви сидите біля вікна і бачите, що в іншому автобусі прямо напроти вас і теж біля вікна сидить ваш знайомий. Це велике везіння, оскільки вам терміново слід передати йому якусь важливу інформацію, і ви, скориставшись ситуацією, намагаєтеся це зробити. Однак здійснити це ви можете лише мовчки, без слів, невербально. Часу у вас небагато. Той, кому передають інформацію, має постаратися зрозуміти, що йому повідомляє його знайомий».

На першому етапі вправи тренер пропонує одній шерензі виступити в ролі тих, хто передає інформацію, а іншій, – в ролі тих, хто сприймає повідомлення. Доцільно дати учасникам можливість підготуватися до виконання вправи. Коли всі готові, тренер пропонує кому-небудь з першої шеренги почати передавати інформацію, а всіх інших просить уважно спостерігати. Після того як інформація буде передана, той учасник групи, кому вона була призначена, розказує, що він зрозумів. Інші учасники у цей час можуть висловлювати свої версії вербалізації даного тексту. Це активізує роботу, дозволяє набути більшого матеріалу для обговорення, знижує напруженість.

По завершенні той, хто передавав повідомлення, говорить, чи правильно його зрозуміли, і за необхідності вносить корективи.

### ***Вісімнадцята вправа***

Учасники сідають парами. Інструкція: «Зараз кожний з вас по черзі розповість партнерові якусь історію. Краще, якщо це буде історія з завершеним сюжетом, де описані різні почуття її учасників, психологічні колізії тощо, тобто не слід обмежуватися: я встав, вмився, поснідав, одягнувся, вийшов з будинку, почекав автобус тощо. Водночас це має бути така історія, яку б ви могли б розповісти всім нам. У кожного буде по 3 хвилини, щоб розповісти свою історію. Я буду стежити за часом і скажу вам, коли він закінчиться для першого оповідача, а коли – для другого».



Учасники групи розповідають один одному свої історії. «Тепер з кожної пари один із партнерів переходить по колу (за стрілкою годинника) до іншої пари. У нових парах ви розповідаєте партнерам ті історії, що почули від своїх партнерів по попередніх парах».

Після того як історії розказані, всі повертаються до кола, і 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 з 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 розподіляють по парах і ставлять обличчям один до одного. Завдання полягає в тому, щоб уявити між собою і напарником товсте скло і спробувати передати йому якесь повідомлення, не користуючись при цьому словами.

### ***Двадцята вправа***

Учасники намагаються визначити за допомогою контакту 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 по колу. Інструкція: «Нехай кожний з нас по черзі зробить рух, що відображає його внутрішній стан, а ми всі будемо повторювати цей рух 3-4 рази, намагаючись проникнути в стан людини, зрозуміти його».

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 поясненням його дійсного стану.

### ***Двадцять друга вправа***

Учасники групи сидять парами. Тренер бере участь у виконанні вправи, якщо в групі непарна кількість учасників.

Інструкція: «Згадайте все, що ви вже знаєте один про одного, те, що говорив ваш партнер, як він вів себе, діяв у різних ситуаціях спільної роботи, а після цього по черзі розкажіть один одному про те, прояви яких стереотипів, звичок та ідей, дуже значущих для вашого партнера, ви помітили в його поведінці».

Після того як робота в парах закінчена, група сідає колом, і тренер ставить питання: «Розкажіть про ваші враження від роботи в парах», «Що ви нового дізналися про себе під час роботи в парах?» тощо.

Вправа спрямована на усвідомлення своїх звичок, стереотипів, принципів, що дозволяє учасникам в подальшому зауважувати їх вплив на власну поведінку та на оточуючих людей. Це підвищує поведінкову і когнітивну гнучкість особистості, сприяє подоланню бар'єрів у спілкуванні.

### **Контрольні питання:**

8. Дайте визначення поняттю емпатія?
9. Що є характерним для емпатії ?
10. Які чинники слід враховувати при оцінці емпатії?

### **Список літератури:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ, 1980.
2. Максименко С.Д., Заброцький М.М. Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування) – К.: Главник, 2005. – 112 с.
3. Коваленко А.Б., Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник. – К., 2006. – 400 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
5. Н. Коупленд «Психология и солдат». – М. Воениздат, 1991. – С. 243 – 252.
6. Психологічна енциклопедія. – К., 2006
7. Ягупов В.Г. Військова й соціальна психологія. – К., 2000.

### ТЕМА 3. 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 рівень комунікативного контролю за методикою діагностики комунікативного контролю (М. Снайдер).
3. Визначити діагностику загального рівня комунікабельності
4. Скласти практичні рекомендації щодо покращення міжособистісного спілкування у 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. і аналізувався з різних точок зору. 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 йдеться 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 і 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 в цьому розумінні 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 і вимірюється тим, наскільки вдалося здійснити цей вплив. Це означає зміну самого типу відносин, що склався 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 і декодування знаків, інакше кажучи, говорять однією мовою. Це особливо важливо, оскільки комунікатор і реципієнт у комунікативному процесі постійно міняються місцями. Будь-який обмін інформацією психологічно можливий лише за умови, що знаки і 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 стільки обмін значеннями, скільки 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, в конкретній ситуації спілкування. Порівняймо, наприклад, значення слів «шляпа», «орел», «дуб» та їхній смысл, якщо ними характеризують конкретну людину.

Саме у спілкуванні смысл слова збагачується і 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 і констатуючою.*

**Спонукальна інформація** висловлюється в наказі, проханні, інструкції, пораді. Вона розрахована на те, щоб стимулювати певні дії, і виконує функції:

а) активізації поведінки, тобто спонукання до дії в заданому напрямку;

б) інтердикції, тобто заборони певних дій або небажаних різновидів діяльності;

в) дестабілізації, або порушення деяких автономних форм поведінки та діяльності.

**Констатуюча інформація** виступає у формі повідомлення і передбачає зміну поведінки не прямо, а опосередковано і поступово. Самий характер повідомлення буває різним: міра об'єктивності може варіювати 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 **ретиальну** комунікації.

**Аксіальна** (від лат. axis – вісь, осьовий) комунікація спрямовує свої сигнали до якогось окремого отримувача інформації (індивідуального чи групового).

**Ретиальна** (від лат. rete – мережа) комунікація має своїм адресатом багатьох реципієнтів, великі соціальні групи, які розосереджені у 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 *ретиальної* комунікації.

Американський соціальний психолог Г. *Лассуел* вважає, що будь-який процес може бути розглянутий з точки зору структури і 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, і ефект від її одержання.

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 і взаєморозуміння у 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, в ході якої виявляється зміст мовного повідомлення, тобто відбувається збагачення, розвиток інформації.

Ефективність мовного впливу значною мірою визначається його змістовністю і багатством мовних засобів, культурою і виразністю мови. Не випадково функціональне значення людської мови як засобу і чинника соціального спілкування останнім часом все більше стає предметом спеціального дослідження. У зв'язку з цим заслуговує уваги концепція «**мовного спілкування**», запропонована О.О.Леонтьєвим. Спілкування розглядається ним насамперед як мовна діяльність, яка аналізується у взаємозв'язку із спілкуванням і з точки зору її психологічної зумовленості.

Б.Д.Паригін, аналізуючи концепцію О.О.Леонт'єва як фундаментальну і 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 одержують 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 в 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 у візуальному спілкуванні. У дослідженнях контакту «віч-на-віч» інтерес був зосереджений перш за все на вивченні інтимного спілкування. Англійський дослідник М.Аргайл розробив навіть певну «формулу інтимності», з'ясувавши залежність міри 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 (аналоги 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 більшою мірою тоді, коли обговорюється приємна тема. При обговоренні неприємної теми часто утримуються від такого контакту. Охочіше 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 і виражає почуття та стани людини.

**Екстралінгвістична знакова система** – це включення в мову пауз, інших нелінгвістичних компонентів (покашлювання, сміх), темп мовлення.

**Простір і час організації комунікативного процесу** виступають 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 ми зазначаємо, що ця сукупність особливостей людини становить єдине ціле, має індивідуальний ступінь виразності та відрізняє одну людину від іншої, 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 сутність 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 у собі 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 у 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 можливо 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 у навчальній, професійній, творчій діяльності, але є його передумовою.

Для оцінки можливостей особистості військовослужбовця, його здібностей на етапі первинної профконсультації ретельно аналізують дані анкети опитанта, розділи, які стосуються успішності навчання, досвіду та успіхів позанавчальної та позаузівської діяльності, а також використовується анкета для оцінки комунікативних і організаторських здібностей (КОС), яку запропонував Б. О. Федоришин.

Комунікативність як риса характеру розвивається на основі комунікабельності, яка, закріплюючись у поведінці, являється 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 проявляються в самостійному прийнятті рішень, особливо в складних ситуаціях, в ініціативності, в діяльності та спілкуванні, в плануванні діяльності.

Для виконання завдання студент (курсант) вивчає інструкції щодо проведення обстеження та під керівництвом викладача заповнює форму 1 для даної теми. Після чого за відповідними ключами проводить обробку та інтерпретацію результатів і робить загальний висновок.

Форма 1

### ПРОТОКОЛ ЗАНЯТТЯ

Прізвище та ініціали: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_ Група \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_

Підпис: \_\_\_\_\_

#### 1. Методика КОС-1 (оцінка комунікативних організаторських схильностей)

Ця методика призначена для з'ясування комунікативних та організаторських схильностей особистості: уміння чітко і 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.

#### Бланк відповідей КОС-1

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

Кком. = Оком. =

Корг. = Оорг. =

## 2. Методика діагностики комунікативного контролю (М. Снайдер).

Методика призначена для вивчення рівня комунікативного контролю. Згідно з М. Снайдером, люди з високим комунікативним контролем постійно слідкують за собою, добре обізнані, як поводитись, управляють своїми емоційними виявленнями.

Мне кажется трудным искусство подражать привычкам других людей.	
Я бы, пожалуй, мог свалить дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.	
Из меня мог бы выйти неплохой актер.	
Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле.	
В компании я редко оказываюсь в центре внимания.	
В разных ситуациях и в общении с разными с людьми я часто веду себя совершенно по-разному.	
Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.	
Чтобы преуспеть в делах и в отношениях людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают видеть.	
Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.	
Я не всегда такой, каким кажусь.	

## 3. Діагностика загального рівня комунікабельності

1		7		13	
2		8		14	
2		9		15	
4		10		16	
5		11			
6		12			

### Висновок:


## 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 усі 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 і 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 у Вас друзів, з якими Ви завжди спілкуєтесь?
5. Вам завжди важко орієнтуватись у створеній критичній ситуації?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої точки зору?
7. Правда, що Вам приємніше провести час з книгами або за яким-небудь заняттям, ніж із людьми?
8. Якщо виникають деякі перешкоди у здійсненні Вашого наміру, то чи легко Вам відмовитись від нього?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Ви любите придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні забави і розваги?
11. Чи важко для Вас увійти до нових компаній (колективів)?
12. Ви часто відкладаєте на інші дні справи, які потрібно б було зробити сьогодні?
13. Чи не важко Вам встановити контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою точкою зору?
15. Ви важко освоюєтесь у новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, обіцянок, зобов'язань?

17. Часто у вирішенні важливих справ приймаєте 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 Ваших товаришів?
27. Правда, що Ви рідко прагнете довести свою справедливість?
28. Гадаєте, що Вам не дуже важко вносити бадьорість у малознайому для Вас групу?
29. Чи брали Ви участь у громадській роботі у 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 Вашими товаришами?
32. Правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих людей?
33. Чи вільно Ви відчуваєте себе у новому колективі?
34. Ви охоче розпочинаєте організацію різних заходів для своїх товаришів?
35. Правда, що Ви відчуваєте себе достатньо впевнено і 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 знаходитесь 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 своїх товаришів?

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 розвитку особистості 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  $K = N/20$ , або  $K = 0,06$ ,

де: К – величина оціночного коефіцієнта; Н – 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		Рівень прояву комунікативних схильностей
0,10	– 0,45	низький
0,46	– 0,55	нижче середнього
0,56	– 0,65	середній
0,66	– 0,75	високий
0,76	– 1,00	найвищий

### Шкала оцінок організаторських схильностей

К		Рівень прояву організаторських схильностей
0,20	– 0,55	низький
0,56	– 0,65	нижче середнього
0,66	– 0,70	середній
0,71	– 0,80	високий
0,81	– 1,00	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 до спілкування, почувають себе напружено в новій обстановці, колективі, зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми, ініціативу проявляють дуже рідко.

Для опитуваних, які отримали оцінку 3 (0=3), властивий 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 у нових обставинах, швидко знаходять друзів, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким.

Група опитуваних, яка отримала оцінку 5 (0=5), володіє дуже високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Вони мають постійну потребу в комунікативній та організаторській діяльності.

## 2. МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ КОМУНІКАТИВНОГО КОНТРОЛЮ (М. СНАЙДЕР)

Методика призначена для вивчення рівня комунікативного контролю. Згідно з М. Снайдером, люди з високим комунікативним контролем постійно слідкують за собою, добре обізнані, як поводитись, управляють своїми емоційними виявленнями. Разом з тим вони відчують значні труднощі в спонтанності самовираження, не люблять непередбачуваних ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні і відкриті, але можуть сприйматися оточуючими як занадто прямолінійні та нав'язливі.

**Інструкція.** Уважно прочитайте 10 висловлювань, які відображають реакції на деякі ситуації спілкування. Кожне з них оцініть як вірне чи невірне відносно себе. Якщо речення здається вам вірним або дуже вірним, поставте біля порядкового номеру букву «В», якщо невірним або взагалі невірним – букву «Н».

Люди з високим показником комунікативного контролю, за Снайдером, постійно контролюють себе, добре знають, де і як себе поводити, вміють керувати своїм емоційним станом. Разом з тим, у них ускладнена спонтанність самовираження, вони не люблять прогнозованих ситуацій. Їх позиція: «Я такий, який я є в даний момент». Люди з низьким комунікативним контролем більш безпосередні та відкриті, мають стійкіше Я, на них не суттєво впливають зміни в різних ситуаціях.

**Підрахунок результатів:** 1 бал нараховується за відповідь «Н» на 1, 5 і 7 питання, та за відповіді «В» на інші питання. Підрахуйте суму балів. Якщо ви відверто відповідали на питання, то про вас, судячи по всьому, можна сказати наступне.

### ***Класифікатор тесту***

0–3 бала – у вас низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійка, але ви не вважаєте за потрібне змінюватись в залежності від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття у спілкуванні. Деякі вважають вас незручним у спілкуванні через вашу прямолінійність.

4–6 балів – у вас середній комунікативний контроль, ви щирі, але нестримні у своїх емоційних проявах, прислуховуєтесь до думки оточуючих.

7–10 балів – у вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації, добре відчуваєте та навіть взмозі передбачити враження, яке ви справляєте на оточуючих.

## **3. 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 буденну ділову зустріч. Чи виводить це вас із звичної колії?

2. Чи не відкладаєте ви візит до лікаря аж доти, доки вже зовсім не сила 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 просьба 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 ви 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 з незнайомою людиною ви не розпочнете бесіду самі і вам не сподобається, якщо першою заговорить вона. Чи це так?

11. Вас жахає 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 з цього приводу ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши десь у неофіційній ситуації («у кулуарах») явно помилкову точку зору з добре відомого вам питання, ви, скоріше за все, промовчите?

15. Чи викликає у вас невдоволення прохання знайомих допомогти розібратися у 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 людям нелегко. На вас важко покластися в справі, що вимагає групових зусиль. Намагайтеся бути більш коммунікбельними, 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 і не

спричинюють вас до паніки, то надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і часто буваєте незадоволені собою. Однак не обмежуйтеся лише цим, оскільки саме від вас залежить змінити ці особливості характеру. Хіба не буває так, що чимось сильно захопившись ви «несподівано» стаєте розкутими та комунікабельними? Варто лише постаратися,

*24–19 балів.* Ви певною мірою товариські, у знайомій обстановці відчуваєте себе цілком упевнено. Нові проблеми нас не лякають, однак з новими людьми ви сходитеся обережно, неохоче берете участь у суперечках і диспутах. У ваших висловленнях часом занадто багато сарказму без усякої на те підстави. Усі ці недоліки у вашій владі,

*18–14 балів.* У вас нормальна комунікабельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні з іншими, відстоюєте свою позицію без зайвої запальності. Без неприємних переживань йдете назустріч з 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, говоріть, любите висловлюватися по різних питаннях, що, буває, дратує інших. Охоче знайомитеся з новими людьми, нікому не підмовляєте в проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Буває, що ви виходите з себе, однак швидко відходите. Чого нам бракує, так це посидючості, терпіння і відваги при зустрічі із серйозними проблемами. При бажанні, однак, ви зможете змусити себе не відступати.

*8–4 бали.* Товариськість «б'є з вас ключем» Ви завжди у 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 відчуваєте себе у своїй тарілці. Беретеся за будь-яку справу, хоча далеко не завжди можете її успішно довести до завершення. З цієї причини люди ставляться до вас з деяким побоюванням і сумнівами. Задумайтеся над цим.

*3 бали і менше.* Ваша комунікабельність носить хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтесь в справи, що не мають до вас ніякого відношення, беретеся судити про проблеми, у яких зовсім некомпетентні. В силу цього 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 взаємозв'язок між спілкуванням і діяльністю.

3. Як на Вашу думку, які види психологічного впливу слід вважати конструктивними?

4. Ви вже маєте певний досвід спілкування. Пригадайте одну або більше ситуацій, у яких Ви поводитися і відчували себе впевнено. Крім того, пригадайте ситуації, у яких ви поводитися і відчували себе невпевнено. Опишіть свою поведінку в кожній із цих ситуацій, а також визначте причини впевненої і невпевненої поведінки.

5. Складіть варіант вступного слова перед колегами-військовослужбовцями «Дозвольте відрекомендуватися».

### **Список літератури:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ. 1980.
2. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. – М.: МГУ, 1982.
3. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Из-во Эксмо, 2006.
4. Воцлавик П., Бивин Дж., Джонсон Д. Прагматика человеческих коммуникаций. – М.: Изд-во «Апрель-Пресс», «Эксмо-Пресс», 2000.
5. Коган М.С., Эткінд А.М. Общение как ценность // Вопросы психологии, 1988, №4.
6. Кронник А. Методика диагностики взаимопонимания в общении // Психологический журнал, М., 1985, № 5.
7. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. – СПб: Изд-во «Питер», 2001.
8. Лабунская В.А., Менджеричкая Ю.А., Бреус Е.Д. Психология затрудненного общения. – М.: Изд-во «Академия», 2001.
9. Лабунская В.А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 1999.
10. Лунева О.В., Хорошилова Е.А. Психология делового общения. – М., 1987.
11. Парыгин Б.Д. Анатомия общения. – СПб, 1994.
12. Проблема общения в психологии/Отв.ред. Б.Т. Ломов. – М.: Наука, 1981.
13. Психологические исследования общения. – М.: Наука, 1985.

## ТЕМА 4. 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. Опанувати 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».

До найбільш поширених видів конфліктів відносяться **міжособистісні конфлікти**. Вони охоплюють практично усі сфери людських стосунків.

Міжособистісні конфлікти мають деякі специфічні відмінності, що відрізняють їх від інших конфліктів, а саме:

- у міжособистісних конфліктах протидія людей відбувається безпосередньо, тут і тепер, на основі зіткнення їх власних мотивів. Суперники стикаються обличчям до обличчя;
- у міжособистісних конфліктах має прояв увесь спектр відомих причин, загальних і часткових, об'єктивних і суб'єктивних;
- міжособистісні конфлікти для суб'єктів конфліктної взаємодії є своєрідним «полігоном» перевірки характерів, темпераментів, проявом здібностей, волі, інтелекту та інших індивідуально-психологічних особливостей;
- міжособистісні конфлікти відрізняються високою емоційністю та обіймають практично всі сторони стосунків між конфліктуючими суб'єктами;
- міжособистісні конфлікти стосуються інтересів не тільки конфліктуючих, але і тих, з ким вони безпосередньо пов'язані різноманітними міжособистісними стосунками та зв'язками.

### ***Типологія класифікацій та види міжособистісних конфліктів***

№ п/п	Тип класифікації	Види міжособистісних конфліктів			
		Суспільні	Професійні	Побутові	
1	За спрямованістю	Суспільні	Професійні	Побутові	
2	За мотивами	Позитивні та реальні	Негативні та нереальні		
3	За наслідками	Позитивні	Негативні		
4	За корисністю представлень учасників	Внутрішньо-рольові	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	Разові	Повторні
8	За формою прояву	Організовані	Неорганізовані	Намірені	Спонтанні
9	За джерелом виникнення	Об'єктивні	Суб'єктивні		

Міжособистісні конфлікти тісно пов'язані з іншими типами конфліктів. Найчастіше міжособистісні конфлікти походять від внутрішньособистісних: суперечливі особистісні тенденції в самій людині 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, чинити вчинки, висловлюватися) неадекватно і провокує виникнення конфліктів.

### **Чинники та форми прояву міжособистісних конфліктів**

№ п/п	Вид та зміст чинника	Форми прояву
1	Інформаційні чинники – неприпустимість інформації для однієї з сторін	Неповні й неточні факти; дезінформація; передчасна інформація або інформація, що передається з запізненням; ненадійність джерел інформації; сторонні факти; неадекватна інформація
2	Поведінкові чинники – недоречність, грубість, нетактовність тощо	Прагнення до зверхності; прояв агресивності; егоїзму; порушення обіцянок; позадовільне порушення комфортних стосунків
3	Чинники стосунків – незадоволеність від взаємодії між сторонами	Дисбаланс у стосунках; несумісність цінностей, інтересів, манери поведінки і 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, котрі складно піддаються змінам	Влада, система управління; право власності; норми поведінки, «правила гри» та ін.; соціальна приналежність

Міжособистісні конфлікти включені у конфліктні 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 і неефективні комунікації, наприклад, активне самоствердження і застосування конфліктогенів спілкування;
- незадоволеність життям і собою;
- особистісні та специфічно конфліктні властивості учасників конфліктних зіткнень.

Конфлікти у міжособистісній взаємодії можуть приймати як конструктивний, так і деструктивний характер. Суперечності, що виникають, наприк-

лад, 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 в міжособистісних стосунках базується на наступних основних підходах: мотиваційному; когнітивному; діяльнісному; організаційному.

• Конструктивні і деструктивні шляхи розвитку між особистісних конфліктів **залежать від особливостей:**

- предмету конфлікту;
- діапазону конфлікту;
- ригідності та незмінності його змісту й предмету;
- централізованості конфлікту;
- зв'язку з іншими проблемами;
- рівня усвідомленості змісту й предмету конфлікту учасниками конфліктної взаємодії.

***Міжособистісний конфлікт розвивається та розгортається, коли:***

- збільшується кількість конкуруючих груп і учасників;
- порушуються права особистості;
- учасники конфліктної взаємодії орієнтовані на виграш/програш;
- погляди і інтереси сторін не зв'язані між собою;
- невизначений й розмитий зміст й предмет конфлікту;
- підвищена значущість конфлікту для його учасників. Ригідність і стереотипність міжособистісних конфліктів залежить як від самого предмету конфлікту, так і від ставлення до нього сторін конфлікту. Ригідність збільшується у випадках, коли сторони не бажають розглядати альтернативи, наполягають і «зациклюються» на своїх позиціях, розглядають відхід від первинної позиції як приниження гідності і зниження статусу.

Чим в більшій мірі тема і предмет конфлікту зачіпають самооцінку, образ, честь, репутацію або владу сторін, тим більше міжособистісний конфлікт централізується, тим більше зростає інтенсивність конфлікту. Міжособистісний конфлікт, який не усвідомлюється, складніше піддається вирішенню. Його усвідомлення 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 ефективно розв'язання проблеми.

К. Томас застосовує ***двомірну модель регулювання конфліктів***, ключовими вимірюваннями в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини

до інтересів інших людей, залучених в конфлікт, і напористість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів. Відповідно цим двом основним вимірюванням, К. Томас виділяє наступні п'ять способів регулювання конфліктів:

- змагання (конкуренція) як прагнення добитися задоволення своїх інтересів в збиток іншому;
- пристосування, що означає на протилежність суперництву, принесення себе в жертву власних інтересів ради 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 у міжособистісному конфлікті жодна з сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки як конкуренція, пристосування і 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 у психології управління міжособистісними конфліктами має визначення К. Томасом *умов продуктивного завершення конфліктної взаємодії*, зокрема:

- адекватна оцінка ступеня врахування власних інтересів (діючи пасивно або активно) та інтересів іншої сторони (діючи спільно або індивідуально);
- адекватне усвідомлення доцільності обраного способу поведінки згідно конкретної ситуації;
- об'єм можливостей влади опонента;
- вірне визначення джерела (прихованих потреб, бажань, інтересів учасників взаємодії);
- особливості взаєностосунків з іншою стороною;
- специфіка власних особистісних можливостей, а також особливостей опонента.

Таким чином, *міжособистісний конфлікт сприяє*.

- групостворенню, встановленню і підтримці нормативних і фізичних меж групи;
- отриманню інформації про навколишнє соціальне середовище;
- створенню і підтримці внутрішнього балансу сил, зокрема, влади, соціального контролю;
- створенню нових соціальних інститутів.



Для виконання завдання студент (курсант) вивчає інструкції щодо проведення обстеження та під керівництвом викладача заповнює форму 1 для даної теми. Після чого за відповідними ключами проводить обробку та інтерпретацію результатів і робить загальний висновок.

Форма 1

### ПРОТОКОЛ ЗАНЯТТЯ

Прізвище, ім'я та по батькові \_\_\_\_\_  
 Дата \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_

#### I. Картки з індивідуальними завданнями.

Завдання 1	
Завдання 2	
Завдання 3	
Завдання 4	
Завдання 5	

#### 2. Оцінка схильності особистості до конфліктної поведінки (методика К. Томаса, адаптований варіант Н. Гришиної)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

## **Висновок:**


## **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 принизливо звертається до рядового Б перед підрозділом.

### *Завдання 2*

Військовослужбовці А і Б у внутрішньому наряді не можуть домовитися щодо порядку чергування біля входу у розташування підрозділу. В ході суперечки застосовують ненормативну лексику та образливі епітети.

### *Завдання 3*

Рядовий А у вільний від службових обов'язків час завжди уникає спілкування зі своїми товаришами. Він виявляє досить глибоку ступінь засмученості продовж 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 особисто вони не цікаві.»

### *Завдання 4*

Рядовий-зв'язківець В має лише задовільний рівень знань зі спеціальної підготовки (прийом та передача інформації, кодування та декодування даних). Відкрито відмовляється підвищувати рівень своєї підготовки.

### *Завдання 5*

У курсантів Д і Ж виникла суперечка з приводу перегляду програм телебачення. У них різне ставлення до футболу та популярних програм. У запалі суперечки у 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 Вашої поведінки. Тут не може бути відповідей «правильних» або «помилкових». Люди різні, і кожний може виказати свою думку.

Є два варіанти (а і б), з яких Ви повинні вибрати один, більшою мірою відповідний Вашим поглядам, Вашій думці про себе. Відповідати потрібно щонайшвидше.

### **Питання:**

1. а) Іноді я представляю можливість іншим узяти на себе відповідальність за рішення дискусійного питання,

б) Ніж обговорювати, в чому ми розходимося, я прагну звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

2. а) Я прагну знайти компромісне рішення.

б) Я намагаюся залагодити справу з урахуванням всіх інтересів іншого і моїх власних.

3. а) Як правило, я прагну досягати свого.

б) Я прагну заспокоїти іншого, і, головним чином, 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 у 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 з 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, в чому полягають всі інтереси.
9. а) Я думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі 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, в чому полягають всі інтереси, що підіймаються, і запитання.  
б) Я прагну заспокоїти іншого, і, головним чином, зберегти наші стосунки.
12. а) Зазвичай я уникаю позицію, що може викликати суперечки,  
б) Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. а) Я пропоную середню позицію.  
б) Я наполягаю, щоб було зроблено все так, як я хочу.
14. а) Я повідомляю іншому власну точку зору і запитую про його погляди.  
б) Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. а) Я прагну заспокоїти іншого і, головним чином, 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 у перевагах власної позиції.
17. а) Зазвичай я настирливо прагну досягати свого.  
б) Я прагну зробити все, щоб уникнути даремної напруженості.

18. а) Якщо це зробить іншого щасливим, я надам йому можливість стояти на своєму.

б) Я надаю іншому можливість в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. а) У першу чергу, я прагну ясно визначити, в чому полягають всі інтереси, які підіймаються, і запитання.

б) Я прагну відкласти рішення дискусійного запитання, щоб з часом вирішити його остаточно.

20. а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

б) Я прагну знайти краще поєднання вигід і втрат для нас обох.

21. а) В процесі ведення переговорів я прагну бути уважним до бажань іншого.

б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. а) Я намагаюся знайти позицію, що знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

б) Я відстоюю свої бажання.

23. а) Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

б) Іноді я надаю 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 прийти до компромісу.

25. а) Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів,

б) Проводячи переговори, я прагну бути уважним до бажань іншого.

26. а) Я пропоную середню позицію.

б) Я майже завжди стурбований тим, 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 у іншої людини.
29. а) Я пропоную середню 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 у нього тенденцію до вияву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

**Обробка і інтерпретація результатів:** В таблиці кожна відповідь **а** або **б** дає уявлення про кількісний вираз: суперництва, співпраці, компромісу, уникнення і пристосування.

<b>Ключ</b>					
№ п/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

<b>Ключ</b>					
№ п/п	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
	1	2	3	4	5
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
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, обслуговування, команд, а також при відборі за фахом, вимагаючи активного взаємодіяння 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 у опитуваного прагнення досягти своїх інтересів у суперечці за рахунок іншого.

Високий бал за шкалою «співробітництво» – свідчення 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 у опитуваного намагання до спільного вирішення проблеми, так і відсутність намагання до досягнення власних цілей.

Високий бал за шкалою «пристосування» свідчить, що на противагу суперництву людина готова принести у жертву власні інтереси заради іншого.

Загальна характеристика людини складається з урахуванням показників за усіма шкалами. Якщо, наприклад, опитуваний одержує за шкалою «суперництво» – 3 бали, «співробітництво» – 10 балів, «компроміс» – 6, «уникнення» – 8, то це свідчить про тенденцію даної людини до співтовариської поведінки в колективі, раціонального вирішення спірних питань, здатності до швидкої соціально-психологічної адаптації.

#### **IV. Практичні рекомендації керівникам і підлеглим щодо попередження та подолання конфліктних ситуацій.**

##### **Рекомендації керівникам**

**A. Щодо попередження конфліктів із підлеглими:**

1. Стайте зрозумілі, конкретні і здійснімі задачі.
2. Забезпечте 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 якості діяльності підлеглого.
5. Досягнуте підлеглим на службі оцінюйте, виходячи з початкового положення справ і успіхів інших, а не тільки на основі поставленої задачі.
6. Не робіть підлеглих «козлами відпущення» 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 і чесні, пам'ятайте, що люди більш за все не люблять несправедливості.
10. Рідше карайте і частіше допомагайте виправляти 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 підлеглому 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 по відношенні до нього, оскільки за умови 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 по відношенню до 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 упевнені 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 опущені 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 з начальниками.**

1. Добросовісне виконання службових обов'язків і розпоряджень керівництва різко знижує вірогідність виникнення конфліктів з 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 з меншими витратами розв'язувати перед-конфліктні та конфліктні ситуації.

4. Не допускайте порушень субординаційних відносин, навіть у позаслужбовій обстановці.

5. Завжди пам'ятайте свій статус підлеглого і зберігайте 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 з 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 в цьому протистоянні.
2. Якщо Ви маєте рацію, то намагайтеся не поступатися в головному. За потреби підвищте свій ранг у конфлікті, звернувшись по допомогу до старших начальників або громадськості.
3. Пропонуйте декілька варіантів вирішення конфлікту, не наполягайте тільки 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 в ньому, тому намагайтеся підсилити свій ранг і не витрачайте сили на послаблення рангу опонента.
6. Не беріть на себе ініціативу в загостренні відносин в конфлікті.
7. Викликайте начальника на відверту розмову.
8. Якщо Ви маєте рацію в конфлікті, обґрунтуйте свою позицію начальнику один на один, а не у присутності інших підлеглих.
9. Будучи неправим у конфлікті, краще відразу поступитися начальнику, оскільки керівник все ж таки 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 уміння щодо розв'язання конфліктних ситуацій повинен формувати і розвивати у себе офіцер?

### **Список літератури:**

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000.
2. Гірник А. Основи конфліктології: Навч. посібн. – К., 2010.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2008.
4. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навч.посібн. для студ. вищ.навч.закл.: – К., 2007
5. Андреев В.И. Конфликтология. Искусство ведения споров. – Казань, 1992.
6. Вишнякова Н.Ф. Конфликтология: Учебное пособие. 3-е изд. – Минск, 2002. – 318с.
7. Долинська Л.В., Матяш-Заяц Л.П. Психологія конфлікту: навч. посіб. – К.: Каравела, 2010. – 304 с.
8. Пірен М.І. Основи конфліктології: Навч.посібн. – К., 2003.
9. Дмитриев А.В. Конфликтология. – М.: Гардарика, 2000.
- 10.Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: Курс лекций. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998, – 480с.
- 11.Конфликтология / Под ред. А.С. Кармина – СПб.: Лань, 1999.
- 12.Ликсон Ч. Конфликт. – СПб: Питер, 1997.
- 13.Основы конфликтологии /Под ред. В.Н. Кудрявцева. – М., 1997.
- 14.Уткин Э.А. Конфликтология: Теория и практика. – М.: Эксмо, 1998.
- 15.Шейнов В.А. Конфликты в нашей жизни и их развитие. – Минск, 1996.

## ТЕМА 5. Методи оптимізації міжособистісної взаємодії у підрозділі

**Мета роботи:** навчитися визначати взаємостосунки в малих групах, оволодіти технікою проведення тренінгу по спілкуванню.

**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 із спілкування.
4. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісної взаємодії у підрозділі.

Вивчення спілкування як складного соціально-психологічного явища передбачає виокремлення в його структурі універсальної властивості, яка зумовлює всі форми його вияву. Такою властивістю дія 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 у процесі розв'язання спільного завдання. Це передбачає, що кожен з учасників – партнерів по взаємодії – зробить свій внесок у її розв'язання, що забезпечить більшу ефективність порівняно із сумою індивідуальних дій.

Таким чином, **взаємодія (інтерація)** в соціально-психологічному плані – *аспект спілкування, що виявляється в організації людьми взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності, досягнення певної спільної мети.*

Під *спільною діяльністю* розуміються ситуації, в яких міжособистісне спілкування людей підпорядковане спільній меті – розв'язанню конкретного завдання (В.В.Знаков).

Людина, взаємодіючи з іншими людьми, одночасно вступає у певні конкретні зв'язки та відносини з ними, з 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 і 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 і форми вияву, стають фактом свідомості людини як між особистісні стосунки, як конкретний результат її взаємодії із соціальним середовищем.

Соціально-психологічний і особистісний аспекти суспільних відносин виявляються у 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 і 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 і 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 усі 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 незгодженості 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 і 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 про інформацію, прохання висловити думку, прохання про 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 з можливих способів розуміння ситуації спілкування, що дає можливість побачити смисл і зміст дій у спілкуванні як своїх, так і партнера, є сприймання положення партнерів, а також їх позицій відносно один одного.

Підхід до аналізу ситуації спілкування залежно від позицій, які займають партнери, розвивається в річищі **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 і успішність людей у взаємодії.

Найбільшого поширення та застосування набула схема, розроблена Е.Берном. В його теорії трансактного аналізу основними поняттями є стан Его і трансакції. Під **станом Его Е.Берн 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 і звичну поведінку якого відносимо до ролі Батька. Стан Дорослого звернений до реальної дійсності, стан Дитини – актуалізація комплексу установок і поведінки, сформованого у дитинстві. Передбачається, що у будь-який момент кожна людина може бути або Дорослим, або Батьком, або Дитиною, а конкретний стан Его, від якого ведеться розмова, визначає позицію і статус людини в спілкуванні.

Взаємодія, будучи боком спілкування, завжди має інтросуб'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.



Для виконання завдання студент (курсант) вивчає інструкції щодо проведення обстеження та під керівництвом викладача заповнює форму 1 для даної теми. Після чого за відповідними ключами проводить обробку та інтерпретацію результатів і робить загальний висновок.

Форма 1

### ПРОТОКОЛ ЗАНЯТТЯ

Прізвище, ім'я та по батькові \_\_\_\_\_  
 Дата \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_

#### 1. Методика для оцінки стилю міжособистісних відносин (адаптований варіант методики Т. Лірі)

Реєстраційний бланк


#### 2. Методика «трансактний аналіз спілкування»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

16	17	18	19	20	21									

### 3. Тренінг із спілкування

#### Висновок:


### 1. МЕТОДИКА ДЛЯ ОЦІНКИ СТИЛЮ МІЖСОБИСТІСНИХ 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 до людей в самооцінці і взаємооцінці.

При дослідженні міжособистісних відносин найчастіше виділяються два фактори: домінування – підкорення та дружелюбність – 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 і за змістом можуть бути співвіднесені з двома з трьох головних осей семантичного диференціала: оцінка і сила. В 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 – недружелюбність, емоційність – аналітичність.

Для уявлення основних соціальних орієнтацій Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, розділеного на сектори. В цьому колі по горизонтальній і вертикальній осях позначено чотири орієнтації: домінування – 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 відносно двох головних осей.

Схема Т. Лірі заснована на припущенні, що чим ближче результати обстежуваного до центру 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 центру кола указує на адаптивність або екстремальність інтерперсональної поведінки.

Опитувальник містить 128 тверджень, з яких в кожному з 8 типів відносин утворюються 16 пунктів, впорядкованих 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 і подумайте, чи відповідає вона вашому уявленню про себе. Якщо відповідає, тобто «**Так**», то у сітці реєстраційного бланку, призначеного для реєстрації Ваших відповідей, помітьте обрану Вашу 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 про нього доброзичливо.
2. Справляє враження на людей.
3. Вміє розпоряджатися, наказувати.
4. Вміє наполягти 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. Покладливий.

- 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.Впевнений 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'якосердий.
- 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.Ревний.
- 80.Довго пам'ятає образи.
- 81.Схильний до самобичування.
- 82.Сором'язливий.
- 83.Безініціативний.
- 84.Сумирний.
- 85.Залежний, несамотійний.
- 86.Любить підкорятися.
- 87.Надає іншим право приймати рішення.
- 88.Легко втрапляє 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 з почуттям зверхності.
102. Пихатий.
103. Егоїстичний.
104. Холодний, черствий.
105. Уїдливи́й, насмішливий.
106. Злий, жорстокий.
107. Часто гнівливий.
108. Нечутливий, байдужий.
109. Злопам'ятний.
110. Пронизаний духом суперечності.
111. Впертий.
112. Недовірливий та підозріливий.
113. Боязкий.
114. Соромливий.
115. Відрізняється надмірною готовністю підкорятися.
116. М'якотілий.
117. Майже ніколи і 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 ступені 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 в собі, наполегливий, цілеспрямований, може бути хорошим наставником і організатором, володіє властивостями 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, всіх повчає, дидактичний стиль висловлювань, не схильний приймати поради інших, прагне лідерства і суперництва, керувати іншими, сильна особистість з рисами деспотизму; високий ступінь використання різноманітних конфліктогенів спілкування та ескалації конфліктів.

### ***Незалежний-домінантний***

0-8 балів: упевнений, незалежний, орієнтований на себе, схильний до суперництва тип.

9-12 балів: самовдоволений, з вираженим почуттям власної гідності, переваги над іншими, з тенденцією мати особливу думку, відмінну від думки більшості і займати відособлену позицію в групі і в конфліктних ситуаціях.

13-16 балів: прагне бути над всіма, самозакоханий, обачливий. До інших ставиться відчужено. Зарозумілий, хвалькуватий, конфліктний. Понад міру використовує активні і пасивні конфліктогени спілкування.

### ***Прямолінійний-агресивний***

0-8 балів: упертий, наполегливий, цілеспрямований в 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 ступінь конфліктогенності спілкування.

***Недовірливий-скептичний***

*0-8 балів:* реалістичний в думках і вчинках, критичний у ставленні до інших, скептик.

*9-12 балів:* виражена схильність до критицизму. Розчарований в людях, замкнений, прихований, 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 і злобного світу, дуже підозрілий, украй образливий, що є щонайпотужнішим конфліктогеном спілкування та призводить 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 і 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, слабовольний, схильний поступатися всім і у всьому, що породжує постійну внутрішню конфліктність, завжди ставить себе на останнє місце і засуджує себе, приписує собі провину, пасивний, прагне знайти опору в кому-небудь більш сильному.

***Залежний-слухняний***

*0-8 балів:* конформний, м'який, чекає допомоги і порад, довірливий, схильний до захоплення іншими, ввічливий, потребує визнання.

*9-12 балів:* слухняний, боязливий, безпорадний, не уміє виявити опору, щиро вважає, що інші завжди мають рацію.

*13-16 балів:* невпевнений у собі, має нав'язливі страхи і 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 у згоді з думкою



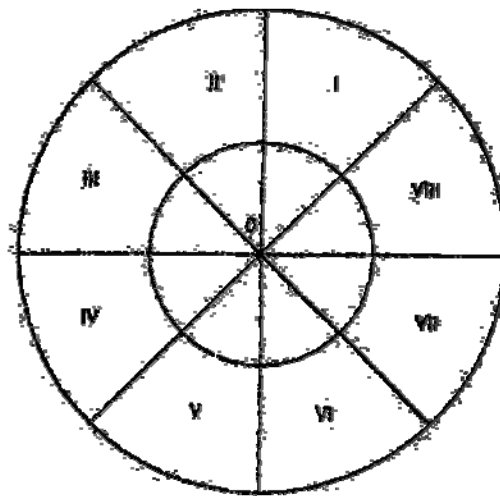
інших, свідомо конформний, дотримує умовностей, правил і принципів хорошого тону у відносинах з людьми, ініціативний ентузіаст в досягненні цілей групи, прагне допомагати, відчувати себе в центрі уваги, заслужити увагу і любов, товариський, виявляє теплоту і дружелюбність у відносинах.

*9-16 балів:* доброзичливий і люб'язний зі всіма, орієнтований на похвалу і соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, бути хорошим для всіх без урахування ситуації, мікрогрупи, має розвинуті механізми витіснення і 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 і співпереживанні (емпатії), симпатії, турботі, ніжності, уміє підбадьорити і заспокоїти інших, безкорисливий і чуйний.

*9-16 балів:* гіпервідповідальний, завжди приносить в жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, нав'язливий в своїй допомозі і дуже активний щодо інших, що нерідко є конфліктогеном спілкування, неадекватно приймає на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня маска, потаємна, прихована особистість протилежного типу).



### **Психограма за тестом Т. Лірі**

Отримані кількісні показники по кожному з октантів від 0 до 16 переносять на психограму.

#### **Вміст октантів на психограмі:**

**I.** Владний, лідерський: догматизм і деспотичність, нетерплячість до критики, переоцінка власних можливостей (хороший керівник; радник, наставник і організатор).

**II.** Незалежний, домінуючий: самозадоволення, відчуття переваги по відношенню до інших, відособлена позиція в групі (упевнений, незалежний, схильний до суперництва).

**III.** Прямолинійно-агресивний: надмірна завзятість, недружелюбність, нестриманість, запальність (щирість, безпосередність, наполегливість в досягненні мети).

**III.** Недовірливий, скептичний: образливість, недовірливість, схильність до критицизму, незадоволеність усіма, підозрілість (реалістичність, скептицизм і неконформність).

**IV.** Покірно-сором'язливий: повна покірність, підвищене відчуття вини, самоприниження (скромність, сором'язливість, охоче виконує чужі обов'язки).

**V.** Залежний, слухняний: повна залежність від думки інших (потреба в допомозі і довірі).

**VI.** Співпрацює, конвенціональний: компромісна поведінка, нестриманість у виявленні своєї дружелюбності (прагнення до співпраці з групою).

**VIII.** Відповідально-великодушний: гіперсоціальні установки, альтруїзм, делікатність, надмірна обов'язковість (виражена готовність допомагати і 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 і заштриховано внутрішню, центральну частину кола психограми до рівня, обкресленого дугами, виходить якась подібність 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 пристосовування і високу схильність до конфліктогенності спілкування та до продукування й ескалації конфліктів.

Низькі показники по всіх октантах (0-3 бали) можуть бути результатом прихованості і невідвертості випробовуваного.

Якщо у психограмі немає октантів, заштрихованих вище за 4 бали, то дані сумнівні у плані їхньої достовірності, і Ви були не достатньо 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 і домінування (1 і 2).

Інші чотири октанти – 5, 6, 7 і 8) – характеризують протилежну картину: переважання конформних установок, конгруентність в контактах з іншими (7 і 8), невпевненість у собі, податливість думці оточення, схильність до компромісів (5 і 6).

За допомогою двох спеціальних формул визначаються показники за двома основними чинниками: *домінування і дружлюбність*.

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 і меншою мірою – на абсолютні величини.

## 2. МЕТОДИКА «ТРАНСАКТНИЙ АНАЛІЗ СПІЛКУВАННЯ»

Трансакція – одиниця акту спілкування, протягом якої співрозмовники, що знаходяться в одному з трьох станів «Я», обмінюються парою реплік. Звертаючись до іншої людини, ми звичайно вибираємо собі і співрозмовникові один із трьох можливих станів нашого «Я»: стан БАТЬКА, ДОРΟΣЛОГО або ДИТИНИ.

### Характеристики станів

Повчальний, самовпевнений, агресивний	<b>БАТЬКО</b>	Вчить, направляє, оцінює, засуджує, опікує
Раціональний, коректний, стриманий	<b>ДОРΟΣЛИЙ</b>	Тверезо оцінює, логічно мислить, володіє собою
Емоційний, невпевнений, підкоряється	<b>ДИТИНА</b>	Вередує, упирається, діє, протестує

Людина, говорячи першу фразу, задає тон розмови тим, що мимоволі обирає собі і співрозмовникові відповідний стан «Я».

Трансактний аналіз спілкування дасть вам можливість опанувати тонкощами ділового спілкування: точніше вловлювати прихований зміст сказаного, стати ініціатором спілкування, уникнути тактичних і стратегічних помилок контакту.

Ці три «Я» супроводжують нас усе життя. Зріла людина уміло використовує різні форми поведінки, щоб вони були доречні. Самоконтроль і

гнучкість допомагають йому вчасно повернутися в «дорослий» стан, який і відрізняє зрілу особистість від молодика, нехай навіть солідного віку.

Спробуйте оцінити, 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 мені, 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 обманути.
6. Мені б сподобалося бути вихователем.
7. Буває, мені хочеться погратися, як маленькому.
8. Думаю, що я правильно розумію всі події, які відбуваються.
9. Кожний повинен виконувати свій обов'язок.
10. Нерідко я роблю не як треба, а як хочеться.
11. Приймаючи рішення, я намагаюся продумати його наслідки.
12. Молодше покоління повинне вчитися в старших, як йому варто жити.
13. Я, як і багато людей, буваю вразливий.
14. Мені вдається бачити в людях більше, ніж вони говорять про себе.
15. Діти повинні безумовно додержуватися вказівок батьків.
16. Я – пристрастна 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 поступитися.
20. Правила виправдані лише доти, поки вони корисні.
21. Люди повинні дотримуватися всіх правил незалежно від обставин.

Підрахуйте окремо суму балів по рядках таблиці:

1,4,7,10,13,16,19	(Д – дитина)
2,5,8,11,14,17,20	(Дор – дорослий)
3,6,9,12, 15, 18,21	(Б – батько)

Розмістіть відповідні символи в порядку зменшення від найбільшого до найменшого.

Якщо у вас вийшла формула ДОР.Д.Б., то це означає, що ви маєте розвинуте почуття відповідальності, у міру імпульсивні і безпосередні, не

схильні до повчань. Вам можна лише побажати зберегти ці якості і 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 в основному має справу з людьми, а не з машинами.

Сполучення **Б.Д.ДОР**. часом здатне ускладнити життя власникові такої характеристики. «Батько» з дитячою безпосередністю ріже «правду-матку», 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 немає і ви захочете пересунути своє **Б** на друге або навіть на третє місце, то це цілком можливо. Вам допоможуть і 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 і 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.

## 2. ТРЕНІНГ ІЗ СПІЛКУВАННЯ

Ефективність процесу спілкування залежить від того, чи здатна людина сприймати іншу людину в якості рівноправного партнера по спілкуванню. Для цього необхідно навчитися долати власний егоцентризм, переключати увагу з власних дій і переживань на партнера (його дії та переживання). У зв'язку з цим пропонуємо наступні вправи.

### **Гра «Дзеркало».**

Курсанти групи поділяються на пари. Їм пропонують на вибір показати (зімітувати) обрану ситуацію:

1. «збираюсь на заняття»;
2. «готуюсь до іспиту»;
3. «відмовляюсь 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», який копіює всі його рухи і дії.

Крім того, частина групи курсантів виступає у ролі експертів і оцінюють успішність їх роботи за 5-ною 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, які вони грали: хто був «дзеркалом» виконує роль виконавця і навпаки.

Після проведення гри курсанти обговорюють – яку роль виконувати легше і цікавіше: ведучого або веденого.

### **Гра «Синхронізація рухів**

Курсанти працюють парами. Для проведення цієї гри необхідно, щоб ріст курсантів був приблизно однаковим. Пари стають один проти одного, партнери опираються лобами. До місця дотику вони прикладають аркуш паперу і утримують його. Руки закладені за спину. Після цього у довільному русі вони рухаються по аудиторії. Зупинятися, розмовляти і підтримувати аркуш паперу забороняється. Під час руху йде пошук інтуїтивних каналів в розуміння партнера. З гри вибувають ті пари, які не змогли утримати аркуш паперу.

### **Гра «Упізнавання»**

Із групи курсантів вибирають ведучого, який виходить із аудиторії на 1–2 хв. Група обирає серед членів групи одного, про кого буде йти далі мова. Ведучий повертається і 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 з різними ведучими.

### **Гра «Асоціації»**

Ця гра є зворотнім 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 мебелі, предмети одягу, побутову апаратуру, тварину, рослину. У разі, якщо група не зможе відгадати, про кого йдеться, тоді ведучий називає також літературного героя, на якого схожий респондент.

Після проведення гри курсанти обговорюють наскільки асоціації, які задавались членам групи були влучними.

### **Гра «Метафори»**

Обирається ведучий. Ведучий стає в середину кола. Учасники гри отримують завдання назвати образ, який народився у них при погляді на даного курсанта у цей момент. Необхідно уявити і описати картинку, яку можливо 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 у групі людину, яка за своїми проявами найбільше йому імпонує. Записує п'ять якостей, які найбільше йому подобаються у 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» з 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 уникання від «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 у парах. 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» приходять до «викладача», щоб відпроситися з навчального заняття;

– «курсант» приходять до начальника факультету з 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; впевненість 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 свого відношення до партнера.

Учасники гри діляться на дві групи. Стають один проти одного на відстані декількох кроків у дві шеренги. Ведучий подає сигнал наблизитися партнерів і 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 по привітання. 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 і 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 взаємодію з цією людиною, яке враження в цілому 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 уміти формулювати питання, задавати їх, зберігати дружній контакт протягом всієї 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 і 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. Психологічні умови ефективної взаємодії молодших командирів та підлеглих у підрозділі.
4. Охарактеризуйте взаємовідносини у 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 відносин.

### **Список літератури:**

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие. – М.: МГУ, 1990.
2. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. – М., 1989.
3. Брендель С., Шпиклис Ю. Психологический тренинг коллектива. – М.: Мир, 1984.
4. Коваленко А.Б., Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник. – К., 2006. – 400 с.
5. Долинська Л.В., Матяш-Заяц Л.П. Психологія конфлікту: Навч. посібн. – К.: Каравела, 2010.- 304 с.
6. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Общие и возрастные особенности. – Минск, 1976.
7. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: МГУ, 1991.
8. Робер М.С., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1988.
9. Семиченко В.А. Психология общения. – Київ, Магістр S, 1997.
10. Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. – М., 1990.
11. Філоненко М.М. Психологія спілкування. Підручник. – К.: Центр учбової літератури. 2008. – 224 с.
12. Ягупов В.В. Військова психологія. Підручник. – Київ, 2004.

## **ТЕМА 6. Методика вивчення адаптивних та регуляційних можливостей військовослужбовців у підрозділі.**

**Мета роботи:** опанувати методи вивчення адаптивних та регуляційних можливостей військовослужбовців у підрозділі.

### **Хід роботи:**

1. Для оцінки стану здоров'я провести методику за опитувальником загального здоров'я (General Health Questionnaire – GHQ)

2. Для виявлення підвищеного рівня емоційного збудження, емоцій тривоги використати методику самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна.

3. Для виявлення особливостей психологічної адаптації курсантів використати методику діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойка.

4. Для визначення рівня професійної само ефективності провести методику визначення самоефективності

5. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації адаптивних та регуляційних можливостей військовослужбовців.

**Поняття «адаптація»** (від лат. «adaptatio» – пристосування) був введений у науковий обіг у середині XIX століття в біології, де ним було позначено явище зміни чутливості аналізаторів внаслідок пристосування органів чуття до дії різних подразників. Проблема пристосованості як біологічної якості живої істоти розглядається вченими, починаючи з Аристотеля, Ламарка, Дарвіна, які аналізували адаптацію у 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 і однією з універсальних іманентних його властивостей».

К. Бернар уперше увів у науковий обіг уявлення про адаптацію у 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 у 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 що раз, 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 пристосовування до умов свого існування, що виявляє здатність рослин і тварин протягом тривалих періодів часу реагувати пристосувальним чином до навколишніх умов через постійні зміни, засновані на подразливості, а також шляхом тривалого процесу мутації або природного відбору.

Подальший розвиток науки виявив багатоаспектність феномену адаптації, який вийшов за межі загальної біології та почав вивчатися у медицині й фізіології, де категорія адаптації увійшла у пояснювальну модель пристосованості будови та функцій організму та його елементів до умов змінюваного середовища. Так, адаптація почала розумітись 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 розглядались 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 розрізняти такі категорії: **«адаптивна система»** (характеризує всі типи складних систем, що самонастроюються); **«адаптована система»** (характеризує тільки ті біологічні й соціальні системи, які включаються у процес адаптації); **«адаптаційна система»** (підсистема біологічних і соціальних систем); **«адаптивована система»** (характеризує стан спрямованості на досягнення цього стану адаптивної системи).

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 і включає великий набір вегетативних реакцій), сенсорний (забезпечує аналіз

зовнішнього і 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 адаптації інтеріоризовані чинники її поведінки. Тому важливим тут є психологічний напрям, який у ролі головного чинника людської поведінки розглядає зовнішнє оточення. Йдеться про навчально-біхевіоральну теорію особистості та концепцію оперантного наuczіння, фундатором яких є відомий теоретик та експериментатор Б. Скінер. Основне поняття, на якому базується його вчення, це – «оперантна поведінка», що реалізується у реакціях, котрі вільно проявляються організмом, визначаються і контролюються результатом. Відповідно, психологічний аспект процесу адаптації особистості тут можна відобразити за допомогою такої формули: *оперантна реакція – стимули – підкріплення*. Отже, дослідження адаптованості у цій концепції пов'язується з позитивним результатом оперантної реакції, а неадаптованість – з негативним стимулом і підкріпленням.

Адаптація як цілісний процес, притаманний живим системам, можна розглядати у *фізіологічному* (біологічному), *психічному та психологічному*, *психофізіологічному*, *соціальному*, *соціально-психологічному* та ін. аспектах.

**Фізіологічна адаптація** розуміється як стійкий рівень активності і взаємозв'язку функціональних систем, органів і тканин, а також механізмів управління, що забезпечує нормальну «життєдіяльність організму і 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 установлення оптимальної відповідності особистості і навколишнього середовища в процесі здійснення діяльності, що властива людині, та яка дозволяє індивідууму задовольняти актуальні потреби і 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-психологічна** адаптація розуміється як аспект психічної (психологічної) адаптації, що забезпечує організацію мікросоціальної взаємодії, формування адекватних міжособистісних стосунків, урахування очікувань оточення і досягнення соціально значущих цілей (Ф.Б. Березін).

У суспільних науках під терміном «*соціальна адаптація*» розуміється інтерактивна взаємодія 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 і групи, коли особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність, задовольняє свої основні соціогенні потреби, повною мірою йде назустріч тим рольовим очікуванням, що пред'являє до неї референтна група, переживає стан самоутвердження і 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 з 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 взаємоспівдії функціональних підсистем на всіх рівнях цілісної системи психофізіологічного стану з метою ефективного 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 у 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 тощо (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 в 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, смислу і 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.

Для виконання завдання студент (курсант) вивчає інструкції щодо проведення обстеження та під керівництвом викладача заповнює форму 1 для даної теми. Після чого за відповідними ключами проводить обробку та інтерпретацію результатів і робить загальний висновок.

Форма 1

## ПРОТОКОЛ ЗАНЯТТЯ

Прізвище, ім'я та по батькові \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_

### 1. Опитувальник загального здоров'я (ОЗЗ)

Опитувальник загального здоров'я (General Health Questionnaire – GHQ) був розроблений англійськими психіатрами Девідом Голдбергом і Полем Уільямсом як скринінговий тест, спрямований на виявлення

психіатричних розладів серед стаціонарних і амбулаторних пацієнтів непсихіатричних клінік.

Цей опитувальник не призначений для клінічної діагностики та може бути використаним практичними психологами під час дослідження певних психічних відхилень у плані їх тенденцій та акцентуацій.

### Реєстраційний бланк

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				

**2. Методика самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна** дає змогу виявити підвищений рівень емоційного збудження, емоцій тривоги досліджуваного та може надати важливу інформацію про психологічний компонент його адаптаційних можливостей.

		Ні	Скоріш ні	Скоріш так	Так
1	Я спокійний	1	2	3	4
2	Мені ніщо не загрожує	1	2	3	4
3	Я перебуваю у стані напруги	1	2	3	4
4	Я відчуваю жаль	1	2	3	4
5	Я почуваю себе вільно	1	2	3	4
6	Я розстроєний	1	2	3	4
7	Мене хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8	Я відпочив	1	2	3	4
9	Я стурбований	1	2	3	4
10	Я відчуваю внутрішнє задоволення	1	2	3	4
11	Я впевнений 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 почуваю скутості,	1	2	3	4
16	Я задоволений	1	2	3	4
17	Я занепокоєний	1	2	3	4
18	Я занадто збуджений і мені не по собі	1	2	3	4
19	Мені радісно	1	2	3	4
20	Мені приємно	1	2	3	4

Інструкція: а тепер позначте знаком «+» відповідну клітину залежно від того, як ви себе почиваєте ЗВИЧАЙНО.

		Майже ніколи	Іноді	Часто	Майже завжди
21	Я відчуваю задоволення	1	2	3	4
22	Я дуже швидко стомлююся	1	2	3	4
23	Я легко можу засмутитися	1	2	3	4
24	Я хотів би бути таким же щасливим, як інші	1	2	3	4
25	Нерідко я програю через те, що недостатньо швидко приймаю рішення	1	2	3	4
26	Я звичайно почуваю себе бадьорим	1	2	3	4
27	Я спокійний, холонокровний і зібраний	1	2	3	4
28	Очікувані труднощі звичайно дуже тривожать мене	1	2	3	4
29	Я занадто переживаю через дрібниці	1	2	3	4
30	Я цілком щасливий	1	2	3	4
31	Я приймаю усе занадто близько до серця	1	2	3	4
32	Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4
33	Звичайно я почуваю себе в безпеці	1	2	3	4
34	Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів	1	2	3	4
35	Буває, що мені нічого не хочеться	1	2	3	4
36	Я задоволений	1	2	3	4
37	Усякі дрібниці бентежать і хвилюють	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не	1	2	3	4
39	Я врівноважена людина	1	2	3	4
40	Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи і турботи	1	2	3	4



### 3. Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойка.

	ЧИ ЗАДОВОЛЕНІ ВИ:	Повністю задово-лений	Скоріше задово-лений	Важко сказати	Скоріше не задово-лений	Повністю не задово-лений
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					

#### 4. Методика визначення самоефективності.

		Абсолютно неправильно	Скоріш неправильно	Скоріш правильно	Абсолютно правильно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені досить легко досягти своїх цілей				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу справитись з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу впоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось придумати навіть у безвихідній на перший погляд ситуації				
10	Я звичайно здатен тримати ситуацію під контролем				

#### Висновок:


**ОПИТУВАЛЬНИК ЗАГАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я (ОЗЗ)  
ОПРОСНИК ОБЩЕГО ЗДОРОВЬЯ (ООЗ)  
General Health Questionnaire (GHQ)**

**Інструкція.**

Ми маємо намір виявити, чи є у Вас медичні скарги та як Ви оцінюєте загальний стан свого здоров'я на протязі останніх декількох тижнів. Будь ласка, уважно прочитайте питання у бланку та виділіть той варіант який ближче підходить до Вашого стану. У бланку необхідно вказувати на ту цифру, яка є зверху варіанту відповіді. Наприклад, якщо Ви на перше питання відповідаєте: «Больше, чем обычно» то у бланку напроти першого питання ставите цифру 1.

Пам'ятайте, що ми бажаємо знати про ті скарги, які з'явилися в останній час, а не ті які були у Вас в минулому. Відповідайте на всі запитання, нічого не пропустивши.

Подається мовою оригінала.

<b>№</b>	<b>Вопросы</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	Чувствуете себя отлично, Ваше здоровье хорошее?	Больше, чем обычно	Так же, как обычно	Меньше, чем обычно	Намного меньше, чем обычно
<b>2.</b>	Нуждаетесь в средствах, восстанавливающих силы?	Меньше, чем обычно	Так же, как обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
<b>3.</b>	Чувствуете себя подавленным и усталым?	Не чувствую	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
<b>4.</b>	Чувствуете, что Вы больны?	Меньше, чем обычно	Так же, как обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
<b>5.</b>	Имеете головные боли?	Не имею	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
<b>6.</b>	Ощущаете напряжение или давление в голове?	Не ощущаю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
<b>7.</b>	Ощущаете горячие или холодные приливы в теле?	Не ощущаю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
<b>8.</b>	Теряете сон из-за беспокойства	Не теряю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно

<b>№</b>	<b>Вопросы</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
9.	С трудом засыпаете снова, если проснулись?	Нет	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
10.	Ощущаете постоянное напряжение?	Не ощущаю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
11.	Испытываете раздражительность и злость?	Не испытываю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
12.	Испытываете страх или панику без особых на то причин?	Не испытываю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
13.	Чувствуете, что все (все проблемы) свалилось на Вас?	Не испытываю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
14.	Чувствуете, что Вы раздражены и взвинчены все время?	Не чувствую	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
15.	Способны заставить себя заниматься делами?	Больше, чем обычно	Так же, как обычно	Меньше, чем обычно	Намного меньше, чем обычно
16.	Справляетесь со своими делами?	Быстрее, чем обычно	Так же, как обычно	Медленнее, чем обычно	Намного медленнее, чем обычно
17.	Чувствуете, что в целом у Вас получается все, что Вы делаете?	Чаще, чем обычно	Так же, как обычно	Меньше, чем обычно	Намного меньше, чем обычно
18.	Удовлетворены тем, как Вы выполняете Вашу работу?	Больше, чем обычно	Так же, как обычно	Меньше, чем обычно	Намного меньше, чем обычно
19.	Чувствуете, что играете важную роль в делах?	Больше, чем обычно	Так же, как обычно	Меньше, чем обычно	Намного меньше, чем обычно
20.	Чувствуете себя способным принимать решения?	Более способным	Так же, как обычно	Менее способным	Намного менее способным
21.	Способны получать удовольствие от своих повседневных дел?	Больше, чем обычно	Так же, как обычно	Меньше, чем обычно	Намного меньше, чем обычно
22.	Думаете о себе, как о никчемном, бесполезном человеке?	Не думаю	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно

№	Вопросы	1	2	3	4
23.	Чувствуете, что жизнь полностью безнадежна?	Не чувствую	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
24.	Чувствуете, что жизнь не стоит того, чтобы жить?	Не чувствую	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
25.	Думали о возможности совершить самоубийство?	Ни в коем случае	Не думал	Были подобные мысли	Точно думал
26.	Временами чувствуете, что не можете заниматься чем-либо, потому что Ваши нервы слишком напряжены?	Не чувствую	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
27.	Желали умереть, чтобы избавиться от всего?	Не желал	Не больше, чем обычно	Больше, чем обычно	Намного больше, чем обычно
28.	Находите, что идея покончить с собой не покидает Вас?	Ни в коем случае	Не нахожу	Возможно нахожу	Точно нахожу

### Ключ до опитувальника (ОЗЗ)

Чинник 1 «Соматичні симптоми» Питання з 1 по 7 включно,  
Чинник 2 «Тривожність та безсоння» Питання з 8 по 14 включно,  
Чинник 3 «Соціальні порушення» Питання з 15 по 21 включно,  
Чинник 4 «Сильна депресія» Питання з 22 по 28 включно,  
Чинник 5 «Загального здоров'я» Скласти результати чотирьох чинників.

**При оцінці результатів вважати вираження чинників (1-4) за результатами балів, як:**

- 7-14 високий рівень,
- 15-21 середній рівень,
- 22-28 низький рівень.

**При оцінці чинника 5 вважати, як:**

- 28-56 високий рівень,
- 57-84 середній рівень,
- 85-112 низький рівень.

**Опитувальник загального здоров'я (General Health Questionnaire – GHQ)** був розроблений англійськими психіатрами Девідом Голдбергом і Полем Уїльямсом як скринінговий тест, спрямований на виявлення психіатричних розладів серед стаціонарних і амбулаторних пацієнтів непсихіатричних клінік.

Витокові опитувальник конструювався як простий у застосуванні, прийнятний для респондентів, максимально короткий й об'єктивний у тому розумінні, що він не вимагає суб'єктивних оцінок про респондента та дає загальну характеристику індивіда, яка дозволяє намітити шляхи його подальшого вивчення.

Опитувальник спрямований на виявлення тих форм психіатричних розладів, що можуть бути релевантні (істотні) для пацієнта, який знаходиться в клініці. Тут увага звертається на психологічному аспекті кореляції елементів системи «хвороба – здоров'я».

Зазначена система може отримати дещо нетрадиційне розуміння, оскільки з позиції гуманістичної, гештальтпсихології, а також деяких інших психологічних напрямків хвороба може вважатися позитивним ресурсом людської психіки, продуктивною пристосувальною реакцією її організму до несприятливих умов життєдіяльності й існування в цілому.

Необхідно відзначити, що хоча психіатричні пацієнти сильно відрізняються один від одного, GHQ не спрямований на виявлення цих розходжень. Цей інструмент створювався для виявлення розходжень саме між психологічно здоровими і нездоровими людьми. Тобто цей опитувальник не призначений для клінічної діагностики та може бути використаним практичними психологами під час дослідження певних психічних відхилень у плані їх тенденцій та акцентуацій.

**2. МЕТОДИКА САМООЦІНКИ РІВНЯ ТРИВОЖНОСТІ СПІЛБЕРГЕРА-ХАНІНА** дає змогу виявити підвищений рівень емоційного збудження, емоцій тривоги досліджуваного та може надати важливу інформацію про психологічний компонент його адаптаційних можливостей. Ця методика, що вважається досить надійним та інформативним засобом самооцінки рівня тривожності (реактивної, ситуативної і особистісної, як стійкої характеристики людини), була розроблена Ч.Д. Спілбергером та адаптована Ю.Л. Ханіним.

У онтологічному й психологічному плані особистісна тривожність характеризує стійку спрямованість особистості на сприйняття великого кола ситуацій як загрозливих і реагування на них збільшенням тривожності, що може вказувати на наявність певного невротичного конфлікту у дослі-

джуваного. Тим більше що наслідком високої реактивної тривожності можуть бути порушення уваги, чіткої координації рухів та ін. Прикметно, що певний рівень тривожності (як реакція людини на стрес-фактори) є для особистості досить природним явищем та показує оптимальний індивідуальний рівень «корисної тривожності» на сигнали оточення.

На основі цієї методики «Меденерго» (Московський міжгалузевий Медико-інженерний центр) розробив цілісну методику визначення рівня функціональних можливостей психічної адаптації людини, кількісний показник якого обчислюється за допомогою підсумовування показників ОТ і РТ та класифікується як дуже низький, низький, середній, високий, дуже високий. У цій методиці також враховується рівень напруги механізмів психічної адаптації як різниця між РТ та ОТ.

Анкета дослідження включає 40 запитань (з яких перші 20 характеризують реактивну тривожність (РТ), а наступні 20 – особистісну (ОТ), відповіді на які (3-5 хвилин) виявляють низький, середній та високий рівень тривожності.

**Інструкція:** залежно від того, як ви себе відчуваєте у ДАНИЙ МОМЕНТ, позначте, будь ласка, знаком «+» відповідну клітину справа від кожного з речень. Над питанням довго не замислюйтесь, оскільки правильних або неправильних відповідей немає.

**Показники РТ та ОТ обчислюються за формулами:**

**РТ** = А-Б + 50, де А – сума закреслених цифр по пунктах шкали 3, 4, 6, 7,9, 12, 13, 14, 17,18; Б – сума інших цифр.

**ОТ** = В – Г + 35, де В – сума закреслених цифр по пунктах шкали 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40; Г – сума інших цифр.

Ці показники дають нам:

30 і менше балів – низький рівень тривожності;

31-45 балів – середній;

понад 45 балів – високий.

**Рівень функціональних можливостей психічної адаптації (РФМПА)** людини обчислюється за формулою: РФМПА = РТ + ОТ та класифікується:

менше 65 балів – високий РФМПА;

66-79 балів – вищий за середній;

80-89 балів – середній;

90-99 балів – нижчий за середній;

понад 100 балів – низький.

**Напруга механізмів психічної адаптації (НМПА)** обчислюється за формулою:

$НМПА = OT - PT$  та виявляє:

менше  $-10$  – дуже висока НМПА;

від  $-9$  до  $-3$  – висока; від  $-2$  до  $9$  – середня,

$10$  і більше – низька.

**3.** Для виявлення особливостей психологічної адаптації курсантів також використовувалась методика діагностики рівня соціальної фрустрованості **ВАССЕРМАНА-БОЙКА**.

**Соціальна фрустрація**- вид (форма) психічної напруги, обумовленої незадоволеністю досягненнями і положенням особи в соціально заданих ієрархіях. Соціальна фрустрація передає емоційне відношення людини до позицій, які вона зуміла зайняти в суспільстві на даний момент свого життя.

Нижче пропонується опитувальник, який фіксує ступінь незадоволеності соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності.

Підвищений рівень соціальної фрустрованості можна вважати одним із головних 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 задоволення людини різними аспектами своєї життєдіяльності через відповіді на 20 питань.

**Інструкція:** Прочитайте, будь ласка, кожне питання і вкажіть одну, найбільш слушну відповідь (позначивши знаком «+» відповідну клітину).

Відповідь «повністю задоволений» дає 1 бал;

«скоріше задоволений» – 2 бали;

«важко сказати» – 3 бали;

«скоріше не задоволений» – 4 бали;

«повністю не задоволений» – 5 балів.

Підсумок, що підраховується. Щоб визначити підсумковий середній індекс рівня соціальної фрустрації. Для цього треба скласти показники фрустрації по всім пунктам і 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 бали – дуже високий рівень соціальної фрустрованості) є показником певної соціальної фрустрованості людини.

**4. МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ** (вона досліджується у багатьох контекстах: навчальної діяльності, прийняття рішення у психології впливу, продаж, кар'єри, спорту) за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема, використовувалась, оскільки самоефективність 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 стосовно загальної ефективності Вашої (тут вкажіть характер діяльності: \_\_\_\_\_) діяльності (позначте знаком «+» відповідну клітину).

Шкала самоефективності складається з 10 тверджень, які досліджуваний має співвіднести з ефективністю своєї діяльності та оцінити її (див. додаток). Відповідь «абсолютно неправильно» дає 1 бал;

- «скоріш неправильно» – 2 бали;
- «скоріш правильно» – 3 бали;
- «абсолютно правильно» – 4 бали.

**Підсумковий результат** отримується шляхом складання балів за всіма 10 твердженнями. На основі отриманих у дослідженнях результатів виявляється така класифікація:

- 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. В чому спільне і відмінне між поняттями «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 «психічним стресом», «фрустрацією» та «конфліктом».
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 психоемоційної 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 у підрозділі.
15. Наведіть приклади прямого та опосередкованого впливу факторів адаптації в процесі військово-професійної діяльності.

### **Список література:**

1. Айрапетян С.Г. Возникновение. Развитие и основные сферы развития понятия «адаптация». – Ереван, 1984.
2. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование и психологическая защита // Психологический журнал, Т.15, № 1, 1994, с 3–18.
3. Бурлачук Л.Ф., Духневич В.М., Дубровинський Г.Р. «Опросник общего здоровья»: предварительные итоги русскоязычной адаптации. Журнал практикуючого психолога. – 2005. – Вип. 11 – С.49-58.
4. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии, № 1, 1989.
5. Василюк Ф.Е. Психология переживания различных критических ситуаций // 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 // Вестник СПб Университета, сер. 6, вып. 1, № 6, с.59–67.
8. Калитеевская Е.И. и др. Адаптация и развитие: выбор психотерапевтической стратегии // Психологический журнал, №1, 1995.
9. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищій навчальних закладів. – К., 2006.
10. Караянц А.Г., Сыромятников И.В. Прикладная военная психология. – СПб.: Питер, 2006.
11. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
12. Налчаджан А.А. Личность: групповая социализация и психическая адаптация. – Ереван, 1988.
13. Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект. – Новосибирск, 2002, – 275с.

## **ТЕМА 7. Методика діагностики та психопрофілактики відхильної поведінки військовослужбовців у підрозділі**

**Мета роботи:** опанувати методики вивчення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, що впливають на формування у них відхильної поведінки, сформувати вміння планувати психодіагностичну бесіду із військовослужбовцем, що схильний до прояву відхильної поведінки.

### **Хід роботи:**

1. Визначення індивідуально-психологічних особливостей особистості, що впливають на формування відхильної поведінки військовослужбовця методика (психодіагностичний тест Мельникова-Ямпольського).

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 і спрямовані на задоволення біологічних та соціальних потреб. Якщо засоби задоволення є загальноприйнятими і не приносять шкоди собі та іншим членам суспільства, то можна вважати таку поведінку особистості нормальною (здоровою). Якщо ні, то можна стверджувати про ненормальну, ненормативну, відхилену або девіантну поведінку.

Термін **«девіація»** походить з латинської мови (лат. *Deviatio* – відхилення, *de* – від + *via* – дорога). Якщо бути точним, це поняття має охоплювати будь-яку поведінку, що відхиляється від соціальних норм. Один з провідних спеціалістів у галузі дослідження девіантної поведінки країн СНД Я.І. Гилянський 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 у практиці життя 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 норми, або відхилення від норм, про які ніхто особливо не турбується, мають дуже незначні соціальні наслідки й тому не становлять 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.

З цієї точки зору, у загальному розумінні відхилення – це поведінка, що порушує суттєві соціальні норми, які захищають життєво важливі для суспільства відносини, і відтак завдає значної шкоди і тому засуджується значною кількістю людей.

У процесі військової служби військовослужбовці зазнають впливу різноманітних факторів зовнішнього середовища, які можуть мотивувати у деяких з них неадекватну реакцію, у тому 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 і 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 и 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, відповідно, чого чекають від нас.

При нормальному функціонуванні такого складного механізму як суспільство, основна маса населення дотримується більшості норм, що продюковані 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 у 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, і цінності.

За визначенням вченого Н.О.Победи: «Цінності – це матеріальні предмети, ідеї або інститути, відносно яких індивід або групи займають позицію оцінки, приписують їм значиму роль в 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 та ін.) людям певного суспільства або класу та окремі 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 і підтримуються деякими групами або особами і 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. Все 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 таким чином: 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, йдеться про людей або елементи виробничих сил, духовну чи матеріальну культуру. По-друге, процес розвитку власне нової соціальної системи, як правило, нерівномірний, а це породжує диспропорції в співвідношеннях деяких з її елементів і призводить до відставання деяких з 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. Все це у сукупності і виступає конкретним джерелом різноманітних негативних явищ».

Страх перед дійсністю визиває прагнення бігти від реальності. В більшій мірі страх властивий людям з низькою пристосовуваністю до труднощів і низькими адаптаційними здібностями. У пошуках засобів захисту від напруги, стресу у таких людей найчастіше розвиваються форми адиктивної поведінки.

**Адиктивна поведінка** – одна з форм деструктивної поведінки, котра має прояв у прагненні від уникання реальності шляхом зміни власного психічного стану за посередництвом прийому деяких речовин або постійної фіксації уваги на визначених предметах або вищих видах діяльності, що супроводжується розвитком інтенсивних емоцій.

Сутність адиктивної поведінки міститься в тому, що, прагнучи уникнути від реальності штучним шляхом, люди прагнуть змінити власний психічний стан для набуття ілюзії безпеки, набуття 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 адикції з іншими людьми. Потреба в самопізнанні, самоствердженні і підтвердженні особистості з адиктивними особливостями реалізують, насамперед, у контактах з подібними.

У спілкуванні з іншими порушуються, викривлюються і 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 і ілюзія комфорту прирікають адикта на особистісний застій, нереалізованість або повне руйнування. Оточуючі люди відчують незадоволеність такою поведінкою, підвищуються конфлікти. Роблячи спробу запобігти ускладнених конфліктних ситуацій, адикт навпаки все більше розширює зону конфлікту та збільшує кількість невирішених проблем, а значною мірою ускладнює життя собі та своїм близьким.

Існують різні види адиктивної поведінки як фармакологічного, так і нефармакологічного характеру. Вони представляють собою серйозну погрозу для психічного і фізичного здоров'я не тільки самих адиктів, але й тих, хто їх оточує. Значна шкода надається міжособистісним стосункам. Адиктивна поведінка стає реальною проблемою реалізації особистісних

ресурсів, що є суттєвою складовою у повноцінному функціонуванні суспільства.

Бажання змінити настрої 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 та ін.);
- нефармакологічні форми (азартні ігри, комп'ютер, секс, голодування та переїдання, трудовоголізм та ін).

### **Соціальний контроль як передумова девіантної поведінки**

Для того, щоб забезпечити дотримання основних суспільних 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 засади, так і безпосередньо саме входження індивіда в соціальне середовище, що передбачає: соціальне пізнання, соціальне спілкування, оволодіння навичками практичної соціальної діяльності, враховуючи як предметний світ, так і всю сукупність соціальних функцій, ролей, норм, прав та обов'язків та ін., 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 і 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 и може бути втрачена внаслідок однієї з двох основних причин: внаслідок кардинальних психічних змін або внаслідок швидких, а головне, значних змін в оточуючому соціальному середовищі». Остання причина втрати ідентифікації вельми впливова 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 і про армію) тим шляхом, який його цивільне соціальне оточення упорядковує соціальні альтернативи. Доки він 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 нонконформістські форми поведінки не виникають у певному суспільстві тому, що вони просто невідомі цьому суспільству. В даному контексті важливим фактором у процесі формування девіантної поведінки стають не тільки реалії життя, але й, так би мовити, «віртуальне насильство», взірці якого активно пропонують молодіжні електронні ЗМІ, ігрові комп'ютерні програми, продукція рекламно-пропагандистського характеру.

Третій процес соціального контролю – це процес санкціонування певних бажаних для суспільства взірців поведінки. Ті, хто порушують правила, нашкоджуються на незадоволення, ворожнечу, остракізм тощо. Конформіст отримує схвалення, популярність, престиж та інші соціально визначені переваги.

Девіантна поведінка є предметом досліджень представників різних наукових галузей. 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, відповідно, психологічні властивості цих людей. Соціальна педагогіка разом із психологією шукають ефективні методики компенсації та реабілітації людей із девіантною поведінкою.

Методики визначення індивідуально-психологічних особливостей особистості, що впливають на формування відхильної поведінки військовослужбовця.

**Для виконання завдання** студент (курсант) вивчає інструкції щодо проведення обстеження та під керівництвом викладача заповнює форму 1 для даної теми. Після чого за відповідними ключами проводить обробку та інтерпретацію результатів і робить загальний висновок.

**ПРОТОКОЛ ЗАНЯТТЯ**

Прізвище, ім'я та по батькові \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Підпис \_\_\_\_\_

**1. Психодіагностичний тест (ПДТ) В.Мельникова, Л.Ямпольського**

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

## **Висновок:**


### **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 інструментарієм, заснованим на принципі стандартизованого самозвіту респондента та призначена для вивчення структури особистості в межах певних факторів.

Методика відноситься до опитувальних методів дослідження, 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 (грубуються 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: все, що ви прочитаєте нижче, написано від вашого імені людиною, яка давно і добре вас знає (кимось із батьків, друзів, викладачів тощо). Дещо з гаписаного вірно, тобто так Ви думаєте насправді, а дещо, напевно, неправда, Ви так не думаєте. Намагайтесь 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 або НЕ ЗГОДНІ Ви з ним. Не гайте час на роздуми. Найбільш природньою є та відповідь, яка першою приходиться на думку. Якщо Ви вирішили, що згодні з даним твердженням, на реєстраційному бланку відповідно номеру твердження зробіть відмітку «+». Якщо Ви з ним НЕ ЗГОДНІ., то зробіть відмітку «-»

**Список тверждений психодиагностического теста  
(подаётся мовой оригиналу)**

1. Обычно я просыпаюсь утром свежим и отдохнувшим.
2. Временами я волнуюсь из-за пустяков.
3. Большую часть времени я чувствую общую слабость.
4. Я часто тревожусь.
5. Кое-кто настроен против меня.
6. Часто различная пища кажется мне одинаковой на вкус.
7. Глупо осуждать человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать.
8. Окружающее мне часто кажется нереальным.
9. Когда я строю планы, я часто рассчитываю на счастливый случай и везение.
10. Порой мне кажется, что трудностей слишком много и мне их не преодолеть.
11. Меня редко посещают грустные мысли.
12. Когда я что-либо делаю ( работаю, ем, двигаюсь ), я часто перескакиваю с одного на другое, а не действую обдуманно и методично.
13. Я верю, что любые, даже скрытые проступки не окажутся безнаказанными.
14. Я считаю, что надоевшую повседневную работу всегда следует доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет необходимости.
15. Я человек твёрдых убеждений.
16. Я люблю пофлиртовать (вести игривый разговор, кокетничать).
17. Мне нравится компания, где подшучивают друг над другом.
18. Я люблю подвижные игры и развлечения.
19. Мне нравится верховая езда.
20. Я часто многое теряю из-за своей нерешительности.
21. Мне трудно поддерживать разговор с малознакомыми людьми.
22. Часто я лишь с большим трудом могу скрыть свою застенчивость.
23. Я регулярно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
24. Я общительный человек.
25. Я люблю вечеринки и шумные весёлые компании.
26. Я охотнее куплю книгу об особенностях государственного управления в разных странах, чем книгу по искусству.
27. Меня всегда интересовала техника, например, автомобили, самолёты, мотоциклы и т.п.

28. В газете меня больше заинтересует статья с заголовком «Современные проблемы культуры и искусства», чем заголовок «Улучшение производства и торговли».

29. Мне бы хотелось быть медработником (врачом, медсестрой и т.п.).

30. Мне бы понравилась работа секретаря.

31. Временами я бываю злым и раздражительным.

32. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.

33. Мне часто говорят что я вспыльчив (а).

34. Я часто сожалею о том, что я такой раздражительный и ворчливый.

35. У меня отсутствуют враги, которые всерьёз желают мне навредить.

36. У меня бывают странные и необычные мысли.

37. Почти каждый день случается что-нибудь такое, что пугает меня.

38. Иногда мне нравится причинять боль людям, которых я люблю.

39. Временами я чувствую себя бесполезным.

40. Мои родители часто были настроены против моих знакомых..

41. У меня бывает настроение, когда я легко отвлекаюсь от дела, становлюсь рассеянным и мечтательным.

42. Временами я испытываю ненависть к членам моей семьи, которых обычно люблю.

43. Я строго соблюдаю принципы нравственности и морали.

44. Если бы я был вынужден солгать человеку, мне бы пришлось смотреть в сторону, так как было бы трудно смотреть ему в глаза.

45. Меня возмущает, что преступника могут освободить, благодаря ловкой защите адвоката.

46. Я очень редко прогуливал школьные уроки.

47. Шутки о смерти в разговоре вполне допустимы и приличны.

48. Я люблю танцевать.

49. Я охотнее посмотрю соревнование фехтовальщиков, чем боксёров.

50. Мне нравится (или нравилась раньше) рыбная ловля.

51. Мне хочется быть менее застенчивым.

52. Когда я нахожусь в компании, я мучаюсь выбором темы для разговора.

53. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

54. В детстве я ходил в компанию, где все стояли друг за друга.

55. Счастливее всего я чувствую себя в одиночестве.

56. По-моему, интереснее быть инженером, чем философом.
57. Думаю, что я более чувствителен к прекрасному, эстетическим сторонам жизни, чем большинство людей.
58. Я гораздо больше заинтересован в деловых и материальных успехах, чем в поисках духовных и художественных ценностей.
59. Я люблю готовить пищу.
60. Будь я художником, мне бы понравилось рисовать цветы.
61. Я вспыльчив, но быстро успокаиваюсь.
62. Иногда я настолько возбуждаюсь, что мне бывает трудно заснуть.
63. Думаю, что нервы у меня в порядке (такие же, как у большинства окружающих).
64. Обычно я спокоен и меня трудно вывести из равновесия.
65. Я ужасно боюсь грозы.
66. Многих людей можно обвинить в развращённости.
67. Я бы добился значительно больших успехов, если бы люди относились ко мне лучше.
68. У меня бывают необычные, мистические (таинственные) переживания.
69. Даже среди людей я чувствую своё одиночество.
70. Мечты в моей жизни занимают много места, но я этого никому не говорю.
71. Мои намерения часто кажутся мне настолько трудновыполнимыми, что я отказываюсь от них.
72. Чаще всего у меня бывает сразу несколько различных увлечений, я редко увлекаюсь чем-то одним надолго.
73. Я всегда следую чувству долга и ответственности.
74. Думаю, что существует одно единственное правильное понимание смысла жизни.
75. Я люблю лекции на серьёзные темы.
76. Иногда меня так забавляла ловкость плута, что я начинал(а) ему сочувствовать.
77. Я стараюсь избегать необычных высказываний, которые смущают окружающих.
78. Мне бы понравилось быть гонщиком.
79. Иногда я дразню животных.
80. Мне бы понравилась охота на тигров и львов.
81. Я редко заговариваю с детьми первым.
82. В школе мне было трудно говорить перед всем классом.
83. Я схожусь с людьми так же легко, как и другие.

84. Мне бы хотелось часто встречаться вне работы со своими друзьями.

85. Мне нравятся коллективные мероприятия, потому что я там могу побыть среди людей.

86. Я охотнее проведу отпуск в тихом домике вдали от людей и дорог, чем в оживлённом курортном городе.

87. Я охотнее прочту хороший исторический роман, чем научное сообщение об открытии и использовании мировых ресурсов.

88. Я люблю поэзию.

89. Мне бы понравилось быть цветоводом.

90. Я люблю детей.

91. Я так остро переживаю свои неприятности, что подолгу не могу выбросить их из головы.

92. Бывало, что из-за волнений у меня пропадал сон.

93. Меня трудно рассердить.

94. Меня настолько волнуют некоторые вещи, что мне даже говорить о них трудно.

95. Думаю, что почти каждый может солгать, чтобы избежать неприятностей.

96. Безопаснее никому не доверять.

97. Я часто замечаю, что люди относятся завистливо и недоверчиво к моим удачным идеям только потому, что не они первыми додумались до них.

98. Я опасаясь некоторых предметов или людей, хотя знаю, что они для меня безвредны.

99. Нередко бывают ситуации, когда легко потерять надежду на успех.

100. Иногда я хвалю людей, которых знаю очень мало.

101. Я легко прихожу в замешательство.

102. У меня бывают достаточно длительные периоды, когда я не могу ничего делать, потому, что мне трудно заставить себя взяться за работу.

103. Порой мне кажется, что я ни на что не гожусь.

104. Когда кто-нибудь проявляет глупость или невежество, я стараюсь его поправить.

105. Я люблю читать книги, статьи, заметки на темы нравственности и морали.

106. В школе у меня были часто плохие оценки по поведению.

107. Я люблю подшучивать над людьми.

108. Спортивные игры и соревнования доставляют мне больше удовольствия, если я заключаю пари (бьюсь об заклад).

109. Я люблю волнение и напряжение большого скопления людей.
110. Я люблю охоту.
111. Я без страха и смущения вхожу в комнату, где уже собрались и беседуют люди.
112. Иногда из-за своей сдержанности мне бывает трудно отстаивать свои права.
113. Попадая в новый коллектив, я быстро приспосабливаюсь.
114. Я активно участвую в организации компаний, игр и других коллективных мероприятий.
115. По возможности я стараюсь избегать большого скопления людей.
116. На производстве мне было бы интересней заниматься делами, связанными с техникой, чем работой с людьми.
117. Мне больше нравится пища, приготовленная из необычных, экзотических продуктов, чем привычные блюда.
118. Будь я журналистом, мне бы понравилось писать о театре.
119. Меня всегда очень мало привлекали игры с куклами.
120. Думаю, что мне бы понравилась работа портного по женскому платью.
121. Я всё принимаю близко к сердцу.
122. Ожидание действует мне на нервы.
123. Раз в неделю или чаще я бываю возбуждённым и взволнованным.
124. Я всё чувствую более остро, чем другие.
125. Думаю, что за мной следят.
126. Большую часть времени я чувствую, что мои голова и нос чем-то заложены.
127. Временами мне хочется нанести повреждение себе или кому-нибудь из окружающих.
128. Люди безразличны и равнодушны к тому, что может случиться с другими.
129. Плохие, часто, даже ужасные слова приходят мне в голову и я не могу от них избавиться.
130. Временами мне очень хотелось навсегда уйти из дома.
131. Моё поведение в сильной степени зависит от обычаев окружающих меня людей.
132. Я предпочитаю действовать импульсивно, под влиянием момента, даже если это приводит к дальнейшим трудностям.
133. Я могу сослаться на болезнь, чтобы избежать чего-нибудь неприятного.



134. Я считаю, что люди должны отказаться от всякого употребления спиртных напитков.

135. Всякая грязь пугает меня и вызывает отвращение.

136. Я люблю поговорить на сексуальные (любовные) темы.

137. Мне доставляет удовольствие разыгрывать беззлобные шутки.

138. Меня смущают неприличные анекдоты.

139. Если возникает необходимость, я сумею организовать и повести за собой товарищей.

140. Для отдыха я предпочитаю чтение или другие интеллектуальные занятия активным подвижным играм и развлечениям.

141. В компании я чувствую себя несколько неловко и из-за этого произвожу впечатление хуже, чем мог(ла) бы.

142. Если люди в магазине или на улице наблюдают за мной, мне становится несколько не по себе.

143. Мне бывает трудно изложить свои мысли словами, поэтому я не включаюсь в беседу с такой готовностью, как другие.

144. Мне разонравилось бывать среди людей.

145. Если планируется коллективное мероприятие или поездка, я всегда рад присоединиться к компании.

146. Я мог бы быть счастлив, живя один в избушке среди лесов и гор.

147. По телевизору я охотнее посмотрю передачу о новых изобретениях, чем концерт.

148. Иногда я бываю неуступчив и упрям просто из принципа, а не потому, что это для меня важно.

149. Я бы хотел быть певцом.

150. Я люблю собирать цветы и выращивать комнатные растения.

151. Я впечатлительнее большинства людей.

152. Я легко теряю терпение в общении с людьми.

153. Иногда какой-нибудь пустяк овладевает моими мыслями и беспокоит меня несколько дней.

154. Критика и замечания в мой адрес меня мало задевают.

155. Иногда мне кажется, что я нахожусь на грани нервного срыва.

156. Часто мои поступки неправильно понимаются окружающими.

157. Я считаю, что многие способны пойти на нечестный поступок ради получения выгоды.

158. Меня крайне редко наказывали без причины.

159. Против меня что-то замышляется.

160. Привычки некоторых членов моей семьи меня очень раздражают.

161. У меня редко бывают приступы плохого настроения.

162. Бывает, я отказываюсь от начатого дела потому, что не верю в свои силы.
163. В моей семье есть нервные люди.
164. Меня раздражает, когда женщина курит.
165. Я считаю, что соблюдение законов является обязательным.
166. Почти всегда я испытываю потребность в острых ощущениях.
167. В разговорах с представителями противоположного пола я избегаю любых щекотливых тем, которые могут вызвать смущение.
168. Я люблю играть в карты, домино и другие игры на деньги.
169. Будь я журналистом, мне бы понравилось писать о спорте.
170. Иногда я заставляю своих друзей пойти куда-нибудь, хотя они говорят, что им хотелось бы остаться дома.
171. Я верю в чудеса.
172. Если необходимо выступить или высказать своё мнение, то присутствие большого числа людей мало смущает меня.
173. Я легко прихожу в замешательство.
174. Мне было легко и интересно отвечать на вопросы.

### **Коротка характеристика шкал тесту**

#### **А. Шкали нижнього рівня**

1. Невротизм. Призначена для вимірювання рівня невротизації. Змістовний 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 невтривалість. Поряд з цим у деяких людей спостерігаються такі прояви іпохондричності, дратівливості, схильності до коливань настрою.

2. Психотизм. Шкала призначена для вимірювання міри 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 внутрішньому конфлікті з собою, постійно напружена та збуджена незалежно від міри 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.

Змістовні твердження, що зібрані в шкалі «депресія» відображають самооцінку домінуючого фону настрою, ідеї самооновлення суб'єктивних складнощів в організації діяльності, низьким ступенем фрустраційної толерантності.

4. Совісність. Призначена для вимірювання ступеню поваги до соціальних норм та етичних вимог. Шкала фіксує почуття відповідальності, старанності, стійких моральних принципів.

5. Розгальмованість. Вимірює ступінь 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, вірно розподілити обов'язки. Таких людей добре слухаються, їм подкоряються, їх вимоги визнають.

7. Нерішучість. Призначена для вимірювання боязкості, сором'язливості, скутості в інтерперсональних відносинах. Шкала фіксує такі біполярні якості особистості, як рішучість – пасивність, впевненість – невпевненість, сміливість – боязкість в міжособистісних відносинах. Даний фактор позитивно корелює з успішністю виконання справ, що вимагають ретельності, акуратності, старанності, і негативно – з діяльністю, що вимагає організаторських 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 невимушеність поведінки, готовність до співробітництва, чуйність відношення до людей.

9. Естетична вразливість. Шкала вимірює чутливість до естетичних та художніх цінностей. Можливо, цей фактор може бути співвіднесений з уявленнями І.П. Павлова про «художній» та «мислительний» типи людської особистості. У цьому випадку межі високих значень фактору будуть відповідати художньому типу з чуттєвим, конкретно-образним мисленням, з вираженим сприйняттям дійсності, а межі низьких значень – мислительному типу з відповідним переваженням другої сигнальної системи, що характеризується гіпертрофією абстрактного мислення.

10. Жіночність. Вимірює ступінь ідентифікації респондента з жіночою роллю, що приписується культурою та суспільством. Шкала фіксує схильність до хвилювання, до самооцінки і самоаналізу, скромність у поведінці, зануреність у особисті проблеми. Однак фіксація зануреності в особисті проблеми та переживання не має невротичної та інфантильної природи.

### **Б. Шкали верхнього рівня**

11. Психічна неврівноваженість. Призначена для інтегративної оцінки психічної стійкості. Оцінка за даною шкалою є узагальненням оцінок за трьома шкалами нижнього рівня: невротизм, психотизм, депресія. Фактор «психічна неврівноваженість» вказує на рівень дезадаптації, тривожності, втрату контролю над враженнями, оцінює рівень психічної стійкості та, як наслідок, рівність, стабільність, послідовність та цілеспрямованість поведінки.

12. Асоціальність. Оцінює соціальне пристосування. Шкала сформувалась з питань двох шкал третього рівня – «сумлінність» та «разгальмованість». Фактор «асоціальності» описує «соціопатичну особистість», що характеризується труднощами соціальної адаптації, негативним відношенням до соціальних вимог, асоціальними реакціями, які повторюються та складно корегуються.

13. Інтроверсія. Шкала вимірює ступінь соціальної контактності особистості. В даному опитувальнику оцінка за шкалою «інтроверсія» отримана шляхом узагальнення трьох шкал нижнього рівня: «загальна активність», «боязкість», «товарискість». Фактор «інтроверсія» вимірює рівень активності особистості в колективі, ступінь включення в суспільні види діяльності.

14. 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, чемність, вічливість, делікатність, емоційну зрілість. Діагностує широту інтересів та духовні цінності.

Таким чином всі чотири фактори верхнього рівня виступають як «єдина сукупність внутрішніх умов», що модифікують соціальну поведнку індивіда, тобто реакція людини на соціальну ситуацію мікро-соціального оточення залежить від міри вираженості рис особистості, що аналізуються.

**Обробка результатів.** Обробка результатів виконується за допомогою ключів. Відповіді, що співпадає з ключем, присвоюється 1 «сирий» бал.

### Ключ методики ПДТ

№ з/п	Назва шкали	Групування відповідей за шкалами	Максимальний бал
<b>Шкали нижнього рівня</b>			
1.1	Невротизм	Вірно: 2,3,4,31,32,33,34,61, 32, 91, 92, 94, 121, 122, 123, 124, 151, 152,153,154,155 Невірно: 1,63,64,93	25
1.2	Психотизм	Вірно: 5,6,7,8,36,37,38,65,66,67, 68, 95, 96, 97, 98, 125,126,127,128,156, 157,158,159 Невірно: 35	25
1.3	Депресія	Вірно:9,10,12,39,40,41,42,69,70,71, 72,99,100, 101,102,103,131,132, 133,160,162,163 Невірно:11,161	25
1.4	Совісність	Вірно:13,14,15,43,44,45,73,74,75,104,105,134, 135,164,165	15
1.5	Розгальмованість	Вірно:16,17,46,47,76,106,107,108,136, 137,166,168 Невірно: 77,138,167	15
1.6	Загальна активність	Вірно: 18,19,48,50,78,79,80,108,109, 110,139,140,169,170 Невірно: 49	15
1.7	Нерішучість	Вірно: 20,21,22,51,52,81,82,101,141, 142,143 Невірно: 53,83,111,113	15
1.8	Схильність до спілкування	Вірно: 23,24,25,53,54,84,85,86,114,145 Невірно: 55,115,116,144,146	15
1.9	Естетична вразливість	Вірно: 26,28,56,57,58,87,88,89,117, 118,147,148,149 Невірно: 27,119	15
1.0	Жіночність	Вірно: 29,30,59,60,89,90,120,149,150 Невірно: 119	10
<b>Шкали верхнього рівня</b>			
2.1	Психічна невірноваженість	Вірно: 4,10,11,32,39,41,69,71,99,121,124, 151,153,154,155,162,173 Невірно: 161	20
2.2	Асоціальність	Вірно: 16,17,106,107,166 Невірно: 13,15,43,44,45,73,77,136,165,167	15
2.3	Інтроверсія	Вірно: 21,22,51,52,81,82,112, 115,141,142,143 Невірно: 24,25,53,83,84,111,113,114,172	20
2.4	Сензитивність	Вірно: 26,28,29,56,88,89,117,118, 120,147,150,171 Невірно: 27,58,119	15

Отримані «сирі» бали перетворюються на стандартну форму шляхом переводу вихідних тестових оцінок у 10-бальну рівноінтервальну шкалу методом Р.Кеттелла (Додаток 3).

### Психологічні норми (в стенах)

№ з/п	Шкали ніжного рівня	Стандартні оцінки		
		чоловіки	жінки	середні
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	Схидбність до спілкування	6,33 ± 1,95		
9	Естетична вразливість	5,37± 1,47		
10	Жіночність	5,04 ± 1,78		

### Таблиця перекладу «сирих» оцінок ПДТ в 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
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	
2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	
0	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 впроваджені середні значення шкал, що описують нормальну вибірку. Градуований зміст шкал наведений нижче:

Назва і зміст шкал, оцінки в «стенах» та «сирих» балах

Оцінки (стени / сирі бали)	Зміст шкал
<b>1. Невротизм</b>	
1-2/0-4	а) найчастіше спокійний та непорушний, однак в деяких випадках (конфлікти, іспити) можуть виникати почуття стурбованості, боязкості, сумніви у власних силах та здібностях. В 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.
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.
<b>2. Психотизм</b>	
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, самовдовоільством та надмірною зарозумілістю.
<b>3. Депресія</b>	
1-2/0-6	а) характерні життєрадісність, енергійність та діловитість. Впевнений у власних силах. Охочо приймає участь в діяльності, що потребує активності та рішучості. Однак вирізняється імпульсивністю, що часто призводить 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 дорожить своїм словом.
7-10/15-25	в) характеризується старанністю, сумлінністю, обов'язковістю. Буває вкрай нерішучим, нездатний до прийняття відповідальних рішень, невпевнений у собі. Відмінна риса – сумний настрій, пригнічений стан, похмурість, понурість. Разом з тим за зовнішнім фасадом відчуженості та недосяжності приховується чуйність та душевна чуткість.
<b>4. Сумлінність</b>	
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 у відповідності зі своєю честю та совістю. Але можливі й відхилення від загальноприйнятих моральних норм.



8-10/11-15	в) керується почуттям обов'язку, з повагою ставиться до моральних норм. Завжди точний та акуратний у справах, у всьому любить порядок, відрізняється відповідальністю та сумлінністю.
<b>5. Розгальмованість</b>	
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. Іноду 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.
<b>6. Загальна активність</b>	
1-2/0-5	а) пасивний, безініціативний та недостатньо енергійний. Характеризується повільністю (в мовленні, рухах) та малорухливістю. Віддає перевагу сидячій та одноманітній роботі. Має слабо виражене прагнення до досягнень та успіхів. Найчастіше ухиляється від виконання додаткових обов'язків, охоче перекладає відповідальність та роботу на плечі інших людей.
3-7/6-10	б) вміру енергійний та заповзятий. В достатній мірі працездатний. Однаково добре адаптується до різних умов життєдіяльності та видів робіт. Володіє розвинутими виконавчими здібностями.
8-10/11-15	в) відрізняється невичерпною енергією, діловитістю, активним прагненням до досягнення поставлених цілей. Надає перевагу активній діяльності, прагне бути на видноті і в усе втручатися. Володіє організаторськими здібностями та лідерськими якостями.

<b>7. Боязкість</b>	
1-3/0-4	а) сміливий, рішучий, схольний до ризику, як правило, рішення приймає швидко та негайно приступає до їх виконання. У спілкуванні тримається вільно і 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 на стільки, щоб вплутатися в авантюру. Як правило, перед тим як прийняти рішення, всебічно зважити всі «за» та «проти». Складнощів у спілкуванні не відчуває, легко може встановити контакт навіть з незнайомою людиною, в колективі прихильник «золотої середини».
7-10/9-15	в) сором'язливий, уникає ризикованих ситуацій. Неочікувані події зустрічає з занепокоєнням. В спілкуванні скутий та сором'язливий, намагається не виділятися, знаходиться у тіні та ні в що не втручається. Надає перевагу вузькому колу знайомих та друзів.
<b>8. Товарицькість</b>	
1-2/0-3	а) уникає емоційної близькості з людьми. Встановлює чисто формальні міжособистісні відносини. Любить самотність, обтяжується спілкуванням з людьми. Близьких друзів майже немає
3-8/4-13	б) відрізняється рівним ставленням до людей, як правило, достатньо товариський, добрий та турботливий, відчуває себе однаково затишно як у великій шумній 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, прегне бути на видноті та в усе втручатися. Володіє організаторським здібностями та лідерськими якостями.

<b>9. Естетична вразливість</b>	
1-2/0-5	а) відрізняється розсудливістю, абстрактним типом мислення та сприйняття. До всього в житті підходить з логічною мірою, всьому намагається знайти раціональне пояснення. Зазвичай дуже практичний, тверезо оцінює обставини та людей.
3-7/6-10	б) відрізняється критичністю мислення, застережливо ставиться до авторитетів та нестандартних ситуацій. В міру чутливий та витончений, має хороший художній смак. В житті в рівній мірі керується як логікою та розумом, так і емоціями.
8-10/11-15	в) наділений багатою уявою, фантазією, емоційна натура, що схильна до захоплень. У поведінці не вистачає почуття відповідальності та реалізму, в судженнях – зрілості та здорового глузду. Більше довіряє власним симпатіям та прихильностям, ніж логіці та передбаченню подій.
<b>10. Жіночність</b>	
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, поблажливо ставиться до своїх слабкостей.
2-5/2-5	б) зазвичай практичний, тверезий та реалістичний, але разом з тим не проти пофантазувати, порозмірковувати про себе та інших людей, про життя та події, іноді любить пофілософствувати. В 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.

## **ПРАКТИЧНА РОЗРОБКА 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 акцентуаціями характеру, підвищеним рівнем нервово-психічної нестійкості та індивідуально-психологічними особливостями, що впливають на прояв відхильної поведінки. За результати проведених досліджень формується група посиленої психологічної уваги військовослужбовців строкової служби у 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 психодіагностичної бесіди аналізуються аспекти соціалізації та особистісного розвитку в онтогенезі та філогенезі.

На підставі аналізу інформації робиться висновок про прогноз поведінки військовослужбовця в умовах військової служби, який надається в загальному вигляді (придатність – непридатність). При прийнятті рішення про продовження військової служби у підрозділі розробляються практичні рекомендації щодо соціально-психологічного супроводу військовослужбовця. У практичних рекомендаціях пропонуються адміністративні, виховні та психокорекційні заходи.

До адміністративних заходів належать заходи: переміщення військовослужбовців у інші підрозділи та військові частини, направлення на медичне обстеження (ВЛК), атестування.

До виховних – заходи індивідуально-психологічної роботи, військово-соціальної, культурно-просвітницької та спортивно-масової роботи.

До психокорекційних – індивідуальне консультування, індивідуальна психокорекція, індивідуальна та групова психотерапія. Проведення ефективної психокорекційної роботи із військовослужбовцями, що схильні до проявів відхильної поведінки, потребує високої кваліфікації психологів, наявність досвіду практичної психологічної роботи та життєвого досвіду.

Методика психодіагностичної бесіди з військовослужбовцями базується на вивченні провідних сфер розвитку людини. У загальному вигляді необхідно проаналізувати особливості соціалізації в соціумі та сім'ї, інди-

відуально-психологічні особливості, адаптивні та регуляційні можливості людини та рівень її особистісного розвитку.

Соціум:

1. Аналізується відношення з однолітками під час сензитивних періодів (підлітковому), характер комунікацій, участь у підліткових групах (в т.ч. асоціальних, делінквентних).

2. Аналізується 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, що не подолані, може бути чинником виникнення неврозів у майбутньому. Цей напрямок аналізу може дати оцінку рівня соціальної адаптованості.

3. Аналізується характер навчання у школі. Рівень реалізації задатків у здібності. Відносини із вчителями, участь у суспільній діяльності, художній самодіяльності тощо.

4. Аналізується наявність проблем із правоохоронними органами, облік у міліції, скоєння адміністративних 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 отриманні результати попередньої психодіагностики щодо вивчення індивідуально-психологічних особливостей військово-службовців. Особливу увагу приділяти акцентуаціям характеру та рівню нервово-психічної нестійкості. Особливості психологічного профілю дозволяють описати тенденції проявів девіантної поведінки.

2. Аналізуються адаптивні та регуляційні можливості військово-службовця 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 аспектах.

Сім'я:

1. Аналізується сімейний стан (повна, неповна, сирота, опікунство).

2. Аналізується участь батьків у вихованні. Хто більш домінував. Домінування батьків та характер їх участі у вихованні визначає формування маскуліних та фемініних рис у військовослужбовців жінок та і чоловіків.

3. Аналізується відношення у сім'ї: характер взаємовідносин у сім'ї часто визначає агресивність та інші прояви відхильної поведінки військовослужбовців.

4. Аналізується соціальний статус батьків, який надає 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 у членів сім'ї.

### Напрямки проведення психодіагностичної бесіди з військовослужбовцем, що схильний до відхильної поведінки



## **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 у конфліктних сім'ях з 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 у сімейному житті, у подружньому житті – жіноче домінування. У 25–32 % випадків у них спостерігається нестійкий, епілептоїдний, експлозивний або гіпертимний типи 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, алкогольні традиції сім'ї, низький культурний рівень, конфліктні взаємовідносини і аморальна поведінка батьків;
2. Низький рівень освіти, низька успішність в 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. Неприятлива спадковість (народження у сім'ї алкоголіків).

**Профілактика пияцтва у військовослужбовців включає:**

I. Формування груп посиленого психологічного впливу: персональний облік всіх, хто схильний до зловживання спиртними напоями або здатний спровокувати на негативні вчинки нестійких військовослужбовців;

II. Використання системи заходів з 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 і 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 і 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 переважно до 25 років, переважно чоловіки. Для них характерний значний рівень тривоги, низька самооцінка, порушення сприйняття майбутнього, схильність до фантазування. Більшість з них пережили нехтування з боку батьків або близького оточення. Як наслідок 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 у осіб:



1. З акцентуаціями характеру по нестійкому істероїдному та епілептоїдному типам;
2. З неблагополучних сімей, опозиційно настроєних відносно основних соціальних вимог і норм;
3. Схильних до депресій;
4. З черепно-мозковими травмами і нейроінфекцією.

**Мотивація відносно вживання наркотиків за ступенем поширеності:**

1. Захист від стресу, тривоги, депресивних станів;
2. Неможливість відмовити друзям, знайомим;
3. Гедоністична мотивація;
4. Гіперактивація поведінки: «більше роблю, розв'язується язик»;
5. Псевдокультурна поведінка: «вживання героїну – це круто», «кокаїн вживають майже усі артисти».

Профілактична робота щодо попередження наркоманії починається з вивчення молодого поповнення Під час індивідуальних бесід, збору відомостей про поведінку, настрій і відношення особового складу до військової служби офіцери-психологи прагнуть виявити осіб, які мають досвід вживання наркотиків, зловживають алкоголем, особливо тих, які мали приводи в міліцію, були на обліку в органах охорони здоров'я, внутрішніх справ за місцем проживання.

Цих військовослужбовців необхідно одразу 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 і 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, боєприпаси і 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 з місцевими жителями, встановити 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: водії транспортних машин, зв'язківці, вартові служби ВАІ. З ними необхідно проводити індивідуальну виховну роботу, частіше і 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 і несення служби поза межами частини, підрозділу. Знаючи про відповідальність за зберігання наркотичних речовин, військовослужбовці, які мають до них пристрастя, 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; підкладка 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 та інші, раніше не властиві особливості поведінки, серед яких заслуговують на увагу:

– необгрунтоване збудження, спалах гніву або веселоців, 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 у епізодичному вживанні наркотиків, повинні бути взятими 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 і 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 однієї схеми:

- 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 кроку залежать як від речовини або засобу, так й 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 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 антисуспільну поведінку, не існує. Біологічні особливості неспецифічні і самі по собі не породжують злочинність. В 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 і нормативною. Це залежить від соціальних та психічних характеристик особистості. Злочинці – це особи,

раннє дитинство яких забарвлене агресією, жорстоким поведженням або відсутністю емоційного контакту з батьками або близьким оточенням. Неадекватне відношення перш за все матері або інших близьких людей до дитини викликає у 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 утворювань. Нагромадження негативних несвідомих переживань призводить до виснаження адаптивних можливостей психіки. Тому дуже часто у таких дітлахів вже у 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 у сім'ї. Батько сприймається дитиною як реальна або символічна база економічної забезпеченості, тому його відсутність породжує невпевненість, відчуття нестабільності у соціумі і, навіть, ізольованості від суспільства.

При дезадаптивних формах розвитку та становлення особистості мотивоутворююча роль у формуванні образу 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 частіш за все 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 у дитинстві, спроба перебороти почуття незадоволеності завдяки присвоєнню собі атрибутів ззовні.

**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 у 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 ступінь 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 у 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 у 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 у цих випадках відіграють одну з найважливіших особливостей внутрішнього світу.

Домінуючі інтереси і ідеали юнаків, які складаються під впливом негативного сімейного і зовнісімейного мікросередовища, часто вступають у протиріччя з етичними і правовими нормами суспільства та призводять до відмови від наслідування цим нормам. За відмовою настає ефективна взаємодія аутсайдерів в процесі вирішення спільних для них проблем. Якщо форми такої соціальної взаємодії підтримуються у часі, а у якості засобів досягнення цілей застосовуються антисоціальні дії, то вони перетворюють учасників на кримінальну групу.

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ САМОГУБЦЯ**

Це особи, яким притаманні аутоагресія, невпевненість в собі, низька самооцінка, що коливається, висока залежність від оточення, високий рівень емпатії, низькі вольові якості, знижений рівень активності, несамостійність, інфантилізм, регресія, амбівалентність. Амбівалентність є характерним стрижнем самогубства: впевненість, що самогубство є єдиним виходом, і одночасно бажання спасіння і втручання з боку оточення. Це пояснюється особливостями суїциду, який, по суті, є пошуком виходу з ускладнень, кризових станів. Кожен самогубець, на підставі ситуаційних передумов, засобу мислення і 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 втечі можуть стати втеча із дому чи сім'ї, звільнення з роботи, дезертирство з армії; суїцид в цьому ряду 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 у осіб, яким притаманні такі стилі поведінки:

- імпульсивний: раптове прийняття рішень при виникненні проблем та стресових ситуацій;
- конвульсивний: прагнення у всьому досягати досконалості і успіху, ригідність;
- ризиковий: балансування на грані небезпеки, приємне збудження при грі зі смертю;
- регресивний: емоційна сфера характеризується недостатньою зрілістю і примітивністю;
- залежний: безпомічний, пасивний, постійно шукаючий підтримки з боку оточення;
- амбівалентний: наявність потягів до життя і смерті;
- заперечний: наявність містичного мислення, яке схиляє до заперечення незворотності наслідків самогубства, призводить до зниження контролю над вольовими потягами і підсилює ризик суїциду;
- гнівливий: почуття гніву по відношенню до близьких осіб, що викликає незадоволення самим собою за те, що відчуває гнів;
- звинувачувальний: впевненість в тому, що проблеми виникають з чиєїсь провини;
- егоїстичний: прагнення уникнути болю, позбавитися травматичних обставин;

- покинутий: переживання порожнечі, сум, туга;.
- творчий: сприйняття самогубства як засобу вийти зі складної ситуації.

Аналіз приведених факторів свідчить, що існує зв'язок між соціальними і 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 та інших особливостей особистості, які впливають на життєві установки. Особливу увагу офіцерів-психологів повинні привертати особи, які:

- відстають в бойовій і спеціальній підготовці;
- схильні до порушень військової дисципліни;.
- невічливі 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 і алкоголю;
- судимі до призову в армію;
- фізично ослаблені;
- перенесли травми і захворювання нервової системи, скаржаться на постійні сильні болі.

Вивчення кожного військовослужбовця повинно починатися з перших днів перебування у військовій частині. При вивченні молодих воїнів офіцери-психологи і медичні працівники повинні працювати спільно, інформуючи один одного про особливості поведінки, характеру, фізичного і психічного розвитку воїнів, стану їх здоров'я, разом намічати оздоровчі заходи. При проведенні профілактичних робіт необхідно обов'язково враховувати особливості і тип реагування, а для прогнозування суїцидальної небезпеки використовувати розроблену карту обстеження військовослужбовців для виявлення факторів суїцидального ризику. Особливу увагу належить звертати на період адаптацій до військової служби, коли відсоток самогубств найбільш високий.

Нервово-психічне здоров'я людини великою мірою обумовлюється його фізичним здоров'ям. Необхідно застосовувати заходи щодо зміцнення фізичного здоров'я і загартовування організму, не допускаючи при цьому перевантажень і переохолодження організму.

Осіб з нестійкою психікою потрібно брати на облік одразу після виявлення і вести за ними постійний нагляд, проводити індивідуальне виховання, фізичне загартування. В необхідних випадках забезпечувати своєчасну консультацію невропатолога і психіатра, при цьому у характеристиці, що представляється, потрібно відобразити докладні результати вивчення воїна, його стан здоров'я, опанування військовою спеціальністю, успішність в бойовій підготовці, відношення до військової служби, участь в суспільному житті, дисциплінованість, кількість заохочень і стягнень, вживання алкоголю, конфлікти і їх причини, взаємовідносини з командирами і співробітниками, відхилення в поведінці, настрій.

Особи, які здійснили суїцидальні спроби і при обстеженні у 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 зростанню 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 у зниженні девіацій?
9. В чому полягає значення норм та правил для регулювання поведінки військовослужбовців?

#### **Список літератури:**

1. Антонян Ю.М., Бородин С.В. Преступность и психические аномалии. – М. 1987.
2. Боев И.В. Пограничная аномалия личности. – Ставрополь, 1999.
3. Братусь В.С. Аномалии личности. – М., 1988.
4. Волков Е.Н. Основные модели контроля сознания (реформирования мышления) // Журнал практического психолога. – М.: Фолиум, 1996, № 5. С. 86–95.



5. Гандикин В.Я., Гурьева В.А. Личностная патология – М. 1999.
6. Кагаев В.В., Толстов В.Г., Толстов В.В. Основные направления социально-психологической, психотерапевтической и правовой реабилитации девиантов // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы, – 2001. – № 3.
7. Клейбер Ю.А. Психология девиантного поведения: Учеб.пособие для вузов. – 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. – М. 1992.
10. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М., 1986.
11. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. – М. 1999.
12. Самохина А.А. Социально-психологическая деформация как причина деликвентного поведения // Прикладная психология. – 2000. – № 3. – С. 46–55.
13. Соколова Е.Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности, – М., 1989.
14. Фромм Э. Аномалия человеческой деструктивности. – М., 1994.
15. Шмелев А.Г. Деликвентное поведение // Основы психодиагностики: Учеб.пособие. – М., Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – С. 383–401.

**Для нотаток**

**Для нотаток**

**Науково-методичне видання**



**Балашова С.П.,  
Васильєв С.П.,  
Дубровинський Г.Р.,**

**ПРАКТИЧНИЙ КУРС  
ВІЙСЬКОВОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

Навчальний посібник  
Частина II

За редакцією авторів

**Для внутрішнього користування**

---

Підписано до друку 06.03.2012 . Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк арк. 9,99 Обл.-вид. арк. 7,39  
Тираж 300 прим. Зам № 554

---

Віддруковано ПП Лисенко М.М.  
16600, м. Ніжин, вул. Шевченка, 20  
Тел. (04631) 9-09-95, (067) 4412124  
***E-mail: milanik@land.ru***

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції  
серія ДК №2776 від 26.02.2007 р.