

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв
Кафедра загальної та практичної психології

Освітня програма: Психологія. Практична психологія

Спеціальність: 053 Психологія

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістр
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОМПОНЕНТІВ
СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА УСПІШНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ
МЕНЕДЖЕРА СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
Студентки Поленкової Марини Володимирівни

Науковий керівник:

Ковтун Алла Юріївна,

кандидат психологічних наук, доцент

Рецензент:

Тимошенко Олексій Анатолійович

кандидат психологічних наук, доцент

Пісоцький Олександр Петрович

кандидат психологічних наук, доцент

Допущено до захисту: ____ ____ 2023 р.

Завідувач кафедри:

Проф. _____ Папуча М. В.

Ніжин-2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	5
1.1 Теоретичні підходи до вивчення соціального інтелекту та його складові	5
1.2 Роль соціального інтелекту в професійному менеджменті	15
ВИСНОВКИ ДО I РОЗДІЛУ	26
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОЄВ'ЯЗКУ МІЖ СОЦІАЛЬНИМ ІНТЕЛЕКТОМ ТА УСПІШНІСТЮ МЕНЕДЖЕРА	27
2.1 Методика та організація емпіричного дослідження.....	27
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей соціального інтелекту менеджерів.....	31
ВИСНОВКИ ДО II РОЗДІЛУ.....	42
РОЗДІЛ III ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННЯ	43
3.1 Програма розвитку соціального інтелекту в умовах професійного зростання	43
3.2 Практичні аспекти впровадження програм розвитку соціального інтелекту у менеджерів.....	60
3.3 Оцінювання ефективності програми розвитку соціального інтелекту у менеджерів	63
ВИСНОВКИ ДО III РОЗДІЛУ	69
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	73
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Сучасна бізнес-середовище визначається не лише технологічними інноваціями, але й невідомим зростанням важливості соціальних компетенцій у керівництві та управлінні. У цьому контексті дослідження взаємозв'язку між компонентами соціального інтелекту та успішністю діяльності менеджера стає вельми актуальним.

Організації сьогодення ставлять перед керівниками вимоги, що виходять за межі технічних навичок. Успішні менеджери повинні володіти високим рівнем соціальної компетентності для побудови продуктивних команд, вирішення конфліктів та ефективного взаємодії з персоналом та клієнтами.

Соціальний інтелект, як ключовий аспект соціальної компетентності, визначає здатність розуміти емоції, мотивації, та виявляти емпатію. Успішний менеджер повинен вміти взаємодіяти з різними людьми, мобілізувати їхні ресурси та стимулювати досягнення спільних цілей. Здатність успішно комунікувати та вирішувати конфлікти стає важливою для ефективного керівництва. Компоненти соціального інтелекту, такі як міжособистісні навички та теорія розуміння речей, грають ключову роль у вдалому веденні спілкування в організації. Лідерські якості менеджера включають в себе не лише стратегічне бачення та організаційні навички, але й здатність формувати позитивний корпоративний клімат, мотивувати команду та ефективно управляти змінами.

Розуміння соціального інтелекту дозволяє оптимізувати взаємодію в команді, підвищуючи продуктивність, рівень задоволення співробітників роботою та знижуючи ризик конфліктів. Організації, де керівництво володіє високим рівнем соціального інтелекту, можуть бути більш конкурентоспроможними на ринку. Соціально компетентні менеджери здатні адаптуватися до змін та реагувати на потреби персоналу та клієнтів.

Слід зазначити, що зростаюча віртуалізація робочих процесів покладає величезний акцент на соціальний інтелект в умовах відсутності фізичного

контакту. Менеджери повинні бути здатні читати міжрядкові відносини та вибудовувати стосунки, використовуючи віртуальні комунікаційні канали.

В сучасному бізнесі висувуються високі вимоги до лідерів, що володіють великим соціальним інтелектом, які можуть виступати в ролі менторів та навчати інших ефективному спілкуванню та розвитку соціальних навичок. Дослідження взаємозв'язку між різними компонентами соціального інтелекту та успішністю діяльності менеджера у сучасній організації важливе для розвитку ефективних стратегій керівництва та підвищення корпоративної ефективності.

Об'єкт дослідження: соціальний інтелект менеджера

Предмет дослідження – взаємозв'язок компонентів соціального інтелекту та успішності діяльності менеджера сучасної організації.

Мета дослідження: всебічно дослідити та проаналізувати соціальний інтелект як чинник успішної діяльності менеджера в сучасних організаціях.

Гіпотеза дослідження: успішність діяльності менеджера в сучасних організаціях залежить від структури соціального інтелекту.

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні аспекти соціального інтелекту сучасного менеджера
2. Провести дослідження взаємозв'язку компонентів соціального інтелекту та успішності діяльності менеджера
3. Запропонувати можливі методичні рекомендації щодо розвитку соціального інтелекту для успішної діяльності менеджера в сучасних організаціях.

РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

1.1 Теоретичні підходи до вивчення соціального інтелекту та його складові

Поняття «соціальний інтелект» (SI) вперше з'явився в Е. Торндайку (1920) як важливий компонент людського інтелекту. Однак усвідомлення необхідності міжособистісних здібностей бере свій початок ще в епоху сучасної психології. Аристотель (352 р. до н. е.) зазначав: «За своєю природою людина є соціальною твариною; особистість, яка не є соціальною за своєю природою і не випадково, є або нижчою нашої уваги, або більшою за людину. Суспільство - це те, що стоїть перед людиною. Той, хто не може жити спільно або настільки самодостатній, що не потребує цього, є або звіром, або богом.» На іншому кінці світу, трохи раніше, Конфуцій говорив про важливість будувати та поважати стосунки з іншими. В «Аналектах» він сказав, що фундаментальна концепція доброзичливості, яку він назвав «чжен», полягає в тому, що людина «прагне стверджувати інших, одночасно стверджуючи себе»; він прагне розширити інших, одночасно розширюючи себе» (Конфуцій, 1979 р., першоджерело - V ст. до н. е.). У більш пізні періоди розвинулася здатність людей будувати і підтримувати стосунки, працювати, жити і любити інших. Гарднер (1983) вважав міжособистісний інтелект однією з семи форм інтелекту, якими володіє людина.

Е. Торндайк обґрунтував явище соціального коефіцієнта в структурі особистості вперше у своїй докторській дисертації у XX ст. Соціальний інтелект став одним із перших етапів у просуванні наукового обґрунтування теорії про дане явище в структурі особистості.

Згідно з Торндайком, існує три види інтелекту [52]:

- абстрактний інтелект як здатність розуміти абстрактні вербальні та математичні символи і виконувати з ними будь-які дії;

- конкретний інтелект як здатність розуміти речі та предмети матеріального світу і здійснювати з ними будь-які дії;

- соціальний інтелект як здатність розуміти людей і взаємодіяти з ними.

У 1928 році цей автор у рамках зборів асоціації психологів презентував оновлений тест на вимірювання соціального інтелекту, який містив перелік запитань з метою визначення рівня розвиненості коефіцієнта соціального інтелекту. Таким чином, було закладено наукові та методологічні підстави для закріплення моделі соціального інтелекту Е. Торндайка, який поділив інтелект на абстрактний, механічний та соціальний. Соціальний інтелект розумівся Е. Торндайком як здатність керувати людськими взаємовідносинами, чинити вплив на оточуючих людей [52]. Автор прирівняв його до здатності людини мудро чинити в людських відносинах. Надалі дослідження соціального інтелекту були розширені вже після завершення Другої світової війни. Структура моделі соціального інтелекту в зарубіжній психології (Е. Торндайк, М. Саллівен) представлена 15 здібностями:

1. Здатність самоповаги. Під цією здатністю слід розуміти вміння розуміти, усвідомлювати та цінувати власну особистість, розуміти та визначати межі своїх можливостей, позитивних своїх можливостей, позитивні й негативні сторони, приймати себе з урахуванням достоїнств і недоліків.

2. Здатність емоційної усвідомленості. Під цією здатністю слід розуміти вміння особистості бачити і розпізнавати ті чи інші емоційні реакції в поточний момент, розмежовувати їх і бачити умови, причини виникнення цих емоційних реакцій.

3. Здатність асертивності або самовираження. Ця здатність виражається в умінні доступно, ясно висловлювати власні почуття, емоції та думки, вміння мобілізації своєї емоційної енергії, прояву твердості власних переконань, відстоювання власної точки зору.

4. Здатність до незалежності. Уміння особистості покладатися на власні сили та можливості, зберігати емоційну незалежність від стану оточуючих та їхніх вчинків.

5. Здатність до емпатії. Здатність людини розпізнавати, усвідомлювати, розуміти емоційні стани та почуття оточуючих людей.

6. Здатність до прийняття соціальної відповідальності. Уміння усвідомлювати себе як члена певної соціальної групи, здійснювати конструктивну взаємодію з ними, виявляти турботу, увагу, брати відповідальність за власні вчинки перед іншими людьми.

7. Здатність до міжособистісних взаємин. Здатність здійснення конструктивної комунікативної взаємодії за рахунок вербальних і невербальних засобів спілкування з іншими людьми, вміння встановлювати, а також підтримувати взаємовигідні взаємини, взаємовигідні взаємовигідні взаємини, спираючись на почуття емоційної близькості. Уміння відчувати свободу і комфорт в умовах соціальних контактів.

8. Здатність до стресостійкості. Уміння ефективно управляти власним емоційним станом, відшукувати вихід із ситуації, що склалася.

9. Здатність до контролю імпульсів. Уміння стримувати власні емоції, уникати спокус.

10. Здатність до оцінки навколишньої дійсності. Уміння зіставляти власні думки та почуття з показниками, компонентами, аспектами об'єктивної зовнішньої дійсності.

11. Здатність до гнучкості. Уміння особистості здійснювати корекцію власних почуттів, думок, уявлень і поведінки на підставі вимог ситуації, що постійно ситуації, що постійно змінюється.

12. Здатність до розв'язання проблем. Уміння встановлення та формулювання проблеми з подальшою здатністю розроблення та прийняття потенційно ефективного рішення.

13. Здатність до самоактуалізації. Уміння постановки цілей і спрямування власної діяльності для їх досягнення, для реалізації власного особистісного потенціалу.

14. Здатність до оптимістичного сприйняття. Уміння зберігати надію, а також позитивне сприйняття в умовах навіть складних обставин.

15. Здатність до щастя, благополуччя. Уміння відчувати задоволеність власними досягненнями, досягненнями оточуючих і життям загалом [50].

Майерс у праці «Соціальна психологія» [22], розкриваючи визначення соціальної психології, описує її як науку, що вивчає, що люди думають один про одного, як впливають один на одного і як ставляться один до одного. Соціальне мислення розглядається ним як здатність оцінювати себе та інших, здатність, що зумовлює соціальні настанови, пояснення та переконання. Виявляється, від чого залежить точність вражень про себе та інших, наскільки соціальне мислення схильне до упередженості та помилок і як можна наблизити його до дійсності. Розкриваються зв'язки між настановами та поведінкою: чи визначають настанови поведінку, чи навпаки, поведінка визначає соціальні настанови.

Г. Гарднер визначив соціальний інтелект як здатність особистості отримувати доступ до свого внутрішнього життя, розуміти себе, свої можливості та бажання, реакцію на різні стимули, а також прагнення і мотиви, а також здатність людини бачити відмінності між іншими людьми [44].

Р. Стернберг пише про те, що соціальний інтелект проявляється в використанні інтелекту для соціальної адаптації. Таке визначення, однак, видається невдалим, оскільки воно об'єднує похідні від абсолютно між собою не пов'язаних компонентів - інтелект, особливості особистості, мотивації тощо. Було б набагато продуктивніше з наукового погляду вивчати й вимірювати всі ці різні складові окремо, а не змішувати їх у невиправдано складній концепції соціального інтелекту. [7].

Соціальний інтелект, на думку Г. Олпорта, - особливий «соціальний дар», який забезпечує гладкість у відносинах з людьми, продуктом якого є соціальне пристосування, а не глибина розуміння.

Проблематика соціального інтелекту знайшла відображення в дослідженнях Г. Айзенка [42].

На його думку, можуть бути різні типи концепцій інтелекту: біологічні, психометричні та соціальні, які відповідають різним рівням структури інтелекту. Зміст поняття «біологічний інтелект» включає особливості функціонування структур головного мозку, які відповідають пізнавальній діяльності. Вони визначають індивідуальні відмінності в інтелекті і пов'язують їх зі спадковістю. Психометричний інтелект визначається Г. Дж. Айзенком як здатність індивіда використовувати психометричний інтелект з метою адаптації до вимог суспільства (рисунок 1.1).

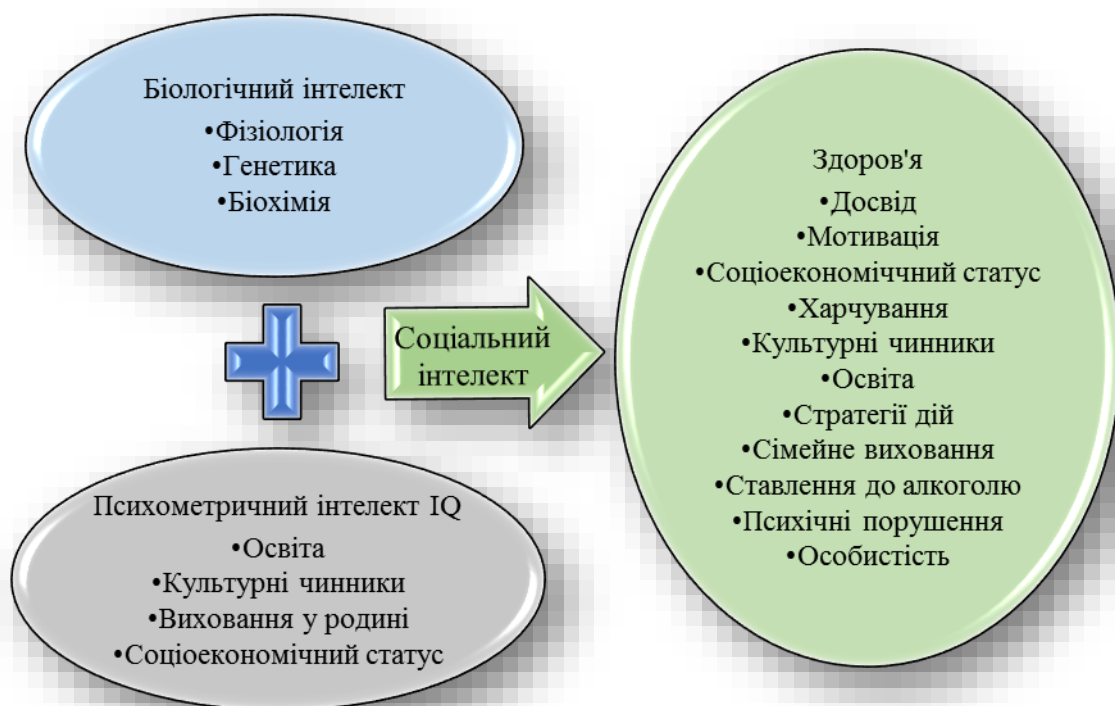


Рис. 1.1 – Взаємозв’язок біологічного, психометричного та соціального інтелекту в моделі Г. Айзека

Однією з основних інтегральних функцій соціального інтелекту є формування тривалих, стійких взаємин з перспективою розвитку та позитивного взаємовпливу, заснованих на усвідомленні рівня та характеру взаємин. До структури соціального інтелекту різні автори відносять соціальне

мислення, соціальну чутливість, потреби в комунікації, соціальну креативність, соціальну пам'ять, соціальну перцепцію.

Згідно з останніми дослідженнями, він не тотожний загальному інтелекту, соціальній чи комунікативній компетентності, а являє собою самостійний, недостатньо вивчений психологічний феномен. Найчастіше вона проявляється у вигляді інтегрованої, інтелектуальної здатності, що визначає успішність спілкування та соціально-психологічної адаптації, здатності прогнозувати як свою, так і інших людей у різних сферах життя людини, розпізнавати наміри, почуття та емоційні стани людини за допомогою невербального та вербального вираження. Зазначене свідчить про варіативність і неоднозначність підходів до розуміння соціального інтелекту, що робить його дослідження складним. Звичайно, важливо, перш за все, спиратися на представлені концептуальні підходи для визначення поняття «соціальний інтелект» [7]. На нашу думку, соціальний інтелект – це відносно стійка сукупність психолого-когнітивних утворень, які проявляються в процесі діяльності і взаємодії суб'єктів господарювання, забезпечуючи продуктивність міжособистісних стосунків та успішність соціальної адаптації.

При вивченні особливості функціонування соціального інтелекту обговорюються питання інтелектуальної обдарованості [44]. Говард Гарднер запропонував розглядати сім видів інтелекту:

1. Лінгвістичний інтелект – здатність використовувати мову для того, щоб спонукати, стимулювати або передавати інформацію (поет, письменник, журналіст).

2. Музичний інтелект – здатність виконувати, творити або одержувати задоволення від музики (виконавець, композитор, муз. критик).

3. Логіко-математичний інтелект – здатність досліджувати категорії, взаємовідносини і структури шляхом маніпулювання об'єктами, символами, поняттями та експериментувати упорядкованим чином (математик, науковець).

4. Просторовий інтелект – здатність бачити, сприймати і маніпулювати об'єктами в уяві; сприймати і створювати зорово-просторові композиції (архітектор, інженер, хірург).

5. Тілесно-кінестетичний інтелект – здатність використовувати рухові навички у спорті, виконавчій майстерності, в ручній праці (танцівник, спортсмен, механік).

6. Міжособистісний інтелект – здатність розуміти людей і ладити з ними (вчитель, психолог, продавець).

7. Внутрішньо особистісний інтелект – здатність розуміти себе, свої почуття, прагнення (психіатр, поет).

Ці сім видів інтелекту розглядаються Х. Гарднером як ранні, більш загальні форми здібностей, які значною мірою визначаються генетично. З віком вони фокусуються в конкретніші заняття.

Соціальний інтелект часто ототожнюють з мудрістю як формою інтелектуальної обдарованості. Психологи тільки почали вивчати мудрість, але вже зрозуміли, що мудрість є гранню природного інтелекту, оскільки вона тісно пов'язана як з обробкою інформації, так і з адаптаційними процесами. Водночас мудрість – це специфічний стан інтелектуальної зрілості, що проявляється в контексті повсякденного життя і є результатом тривалого й унікального процесу накопичення життєвого досвіду [40]. У цьому контексті прояви соціального інтелекту значною мірою спираються на життєві навички та досвід, які пов'язані зі здатністю передбачати поведінку людини.

Холлідей і Чендлер вивчали сприйняття «наївних» людей. учасників про те, як вони трактують поняття «мудра людина». Факторизація всіх висловлених думок призвела до виділення п'яти факторів, які складають портрет мудрої людини, що володіє розвиненим соціальним інтелектом. Перший фактор- «Виняткове розуміння того, що відбувається, засноване на набутому життєвому досвіді» (спостережливість, сприйнятливність, опора на здоровий глузд, відкритість до будь-якої інформації, уміння бачити суть ситуації);

другий фактор - «Орієнтація на інших» (уміння давати слушну пораду, узгоджувати різні точки зору); третій фактор - «Загальна компетентність» (ерудиція, допитливість, наочність); четвертий фактор - «Міжособистісні навички» (хороший слухач, не егоцентричний, спокійний); і п'ятий фактор - «Соціальна скромність» (ненав'язливий, не імпульсивний, стриманий). Автори дійшли висновку, що мудрість «...скоріше зростає, ніж зменшується з віком». Мудрість є особливою формою інтелектуальної зрілості» (Дітман-Колі, Балтес, 1985).

Важливим аспектом соціального інтелекту є визначення його компонентів. Зрозуміло, що соціальний інтелект визначається як природними, так і соціальними факторами. Видається виправданим аналіз цього явища через призму окремих змінних. Наприклад, інструментально-стильові змінні, детерміновані переважно природними особливостями, які залежать від виразності та поєднання властивостей нервової системи і темпераменту, можна розглядати через такі компоненти, як ергічність і аергічність (динамічні характеристики), що визначають енергетику, активність або млявість і пасивність у суб'єкт-суб'єктних відносинах; стенічність і астенічність (емоційні змінні), які проявляються в процесі взаємодії та сприяють продуктивності взаємодії; інтернальність та екстернальність (регулятивні компоненти), що дозволяють зберегти орієнтацію на партнера по взаємодії. Що стосується соціально-ситуаційних характеристик, то вони можуть реалізовуватися під час взаємодії через такі змінні, як соціоцентрична та егоцентрична мотивація, суб'єктивно-особистісна та об'єктно-комунікативна рефлексія, свідомість та усвідомлення суб'єкт-суб'єктних відносин. Таким чином, соціальний інтелект як предмет психологічного дослідження в сучасних умовах потребує осмислення та переосмислення теоретико-методологічних підходів, виявлення та експериментального обґрунтування структурних компонентів, вивчення механізму реалізації та розробки діагностичного інструментарію.

На думку, Харченко С.В. [31], формування соціального інтелекту відбувається у індивіда, який має певні особливості психічної діяльності (зумовлені станом здоров'я, властивостями нервової системи, особливостями сприйняття та обробки інформації, віком тощо) та розглядали їх як природні чинники, що впливають на розвиток складових соціального інтелекту. Автором запропонована схема структури соціального інтелекту до якої включені когнітивні ресурси та сфери, на які впливають здібності соціального інтелекту особистості (рис. 1.2)



Рис 1.2 - Структура соціального інтелекту [31]

На основі проведеного аналізу літератури можна виділити наступні компоненти, які більш повно розкривають сутність структури соціального інтелекту для менеджерів сучасних організацій.

1. Емоційно-вольовий компонент відображає особистісне ставлення майбутнього фахівця до проблеми, його почуття, емоції, особистісні пріоритети. Прояв емоційно-вольової активності включає емоційність як позитивний емоційний чинник - реакцію на успіх і невдачу та емотивність - ціннісний показник усвідомленості суб'єктом необхідності професійної діяльності, позитивне активне емоційно забарвлене ставлення до особистісного та професійного самовдосконалення.

Основні складові цього компонента:

- здатність до адекватної самооцінки;
- здатність до емпатії;
- саморегуляція поведінки фахівця [40].

2. Мотиваційно-ціннісний компонент слугує найважливішою характеристикою мотиваційної сторони діяльності менеджерів організацій. Він тісно пов'язаний із поняттям «особистісна свобода» та особистісна креативність. Це поняття визначено готовністю фахівця до самостійного здійснення професійної діяльності, яка не задана жорстко ззовні (суб'єктивна сторона) і наявністю альтернатив вирішення конкретних ситуацій (об'єктивна сторона). Мотивація як рушійна сила людської поведінки пронизує всі основні структури утворення особистості: її спрямованість, характер, емоції, здібності, діяльність [42].

Рівень вмотивованої соціальної активності майбутнього фахівця показує, якою мірою суспільні пріоритети активізувалися, трансформувалися спочатку в суб'єктивні мотиви професійної діяльності, а потім, з урахуванням зростання соціальної значущості особистості як фахівця в даній сфері, об'єктивізувалися.

3. Когнітивний компонент характеризує пізнавальні здібності фахівців - здатність сприйняття та наявність певного обсягу знань. Інтелектуальні якості розвиваються в процесі реалізації творчої активності. Інтелектуальна активність - властивість цілісної особистості, що відображає процес взаємодії пізнавальних і мотиваційних чинників у їхній єдності.

Розвиток когнітивної сфери передбачає підвищення рівня розвитку розумових дій, формування прийомів перероблення та фіксації необхідної інформації, розвиток гнучкості, мобільності, усвідомленості мислення, уміння бачити проблеми та суперечності, знаходити способи розв'язання завдань [42].

Таким чином, було визначено, що соціальний інтелект являє собою той компонент, який необхідний для розвитку у професійній діяльності менеджерів організацій. Здатність розуміти зміст ситуацій, а також керувати поведінкою людей у ній якісно необхідна для менеджерів, оскільки міжособистісна взаємодія є центральним засобом реалізації трудового завдання, а також слугує способом для професіонала виміряти власну успішність у праці.

1.2 Роль соціального інтелекту в професійному менеджменті

Менеджер (від англ. manager – «управління») - фахівець з управління. У якій би сфері не працював менеджер - у бізнесі, на виробництві, в економічних і громадських організаціях, він завжди має справу з оточуючим середовищем. З психологічної точки зору менеджмент - це процес здійснення керівництва людьми з урахуванням основоположних уявлень про людську особистість і поведінку [26]. Професійна управлінська діяльність відображає специфічні вимоги до особистості менеджера. Необхідно зазначити, що існує досить великий обсяг літератури з проблеми формування вимог до особистості менеджера. Результатом численних досліджень, як вітчизняних, так і зарубіжних, є переліки професійних важливих якостей менеджера [25, 1, 9,8].

Існує значна кількість підходів до формування соціально-психологічних вимог до особистості менеджера які можна, об'єднати в три основні групи: функціональний, особистісний і ситуаційний. У рамках нашого дослідження спробуємо в кожному з трьох підходів виокремити ті соціально-психологічні

- 1) функція пізнання - пізнання людини, групи організації, її внутрішнього і зовнішнього середовища, актуальної ситуації управління;
- 2) функція прогнозу - визначення основних напрямів і динаміки розвитку керованих змінних;
- 3) функція проектування - визначення місії, цілей і завдань організації, програмування і планування діяльності;
- 4) комунікативно-інформаційна функція - формування, структурування і збереження комунікаційних мереж, збирання, перетворення і спрямування в комунікаційні мережі необхідної для управління інформації;
- 5) функція мотивації - раціональний вплив на сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність і визначають спрямованість діяльності суб'єкта й об'єкта управління;
- 6) функція керівництва - прийняття відповідальності за пропонувані рішення та їхні наслідки на основі нормативних актів або внутрішньоорганізаційних угод;
- 7) функція організації - реалізація цілей і завдань управління;
- 8) функція навчання - передача необхідних знань, навичок і вмінь персоналу організації;
- 9) функція розвитку - доцільна зміна психологічних змінних особистості та групи;
- 10) функція оцінки - формування та застосування норм і стандартів діяльності;
- 11) функція контролю - відображення відповідності актуального стану організації цілям управління;
- 12) функція корекції - внесення необхідних змін у цілі та програму управління.

Рис. 1.3 - Функції менеджера

вимоги до особистості менеджера, які безпосередньо або опосередковано пов'язані із соціальним інтелектом [1].

Функціональний підхід. Основним моментом для вироблення вимог до ефективного менеджера є визначення його функцій. При цьому основою для виокремлення функцій, під якими розуміють сукупність однорідних завдань, розв'язання яких необхідне для забезпечення нормальної життєдіяльності системи, виступає структура діяльності менеджера.

Узагальнюючи переліки функцій менеджера, можна назвати дванадцять функцій, що відображають структуру і специфіку професійної діяльності менеджера, зображено на рисунку 1.3:

Для здійснення функцій пізнання, прогнозу, комунікативно-інформаційної функції, а також функцій мотивації та організації менеджера необхідно володіти здатністю і готовністю до соціальної взаємодії, що належить до сфери соціального інтелекту.

Іпатов Е. Ф., виокремлюючи якості особистості ефективного керівника, також за орієнтир взяв за основу функції управлінської діяльності: 1) цілепокладання, 2) організацію та координування, 3) контроль та оцінювання, 4) забезпечення оптимальних контактів (співробітництва) у процесі управління [11].

Остання в наведеному переліку функція забезпечення оптимальних контактів, на наш погляд, більше за інших зумовлена розвиненістю соціального інтелекту керівника. Розглянемо найбільш значущі вміння та властивості менеджера, виявлені автором для здійснення оптимальних контактів у колективі, зображено на рисунку 1.4:

Автор вказує на складнощі діагностики зазначених критеріїв результативності менеджера. Водночас він справедливо вважає якості особистості керівника динамічною, рухливою величиною і вказує на можливість їхнього розвитку за допомогою «розумного орієнтування» і цілеспрямованого тренінгу.

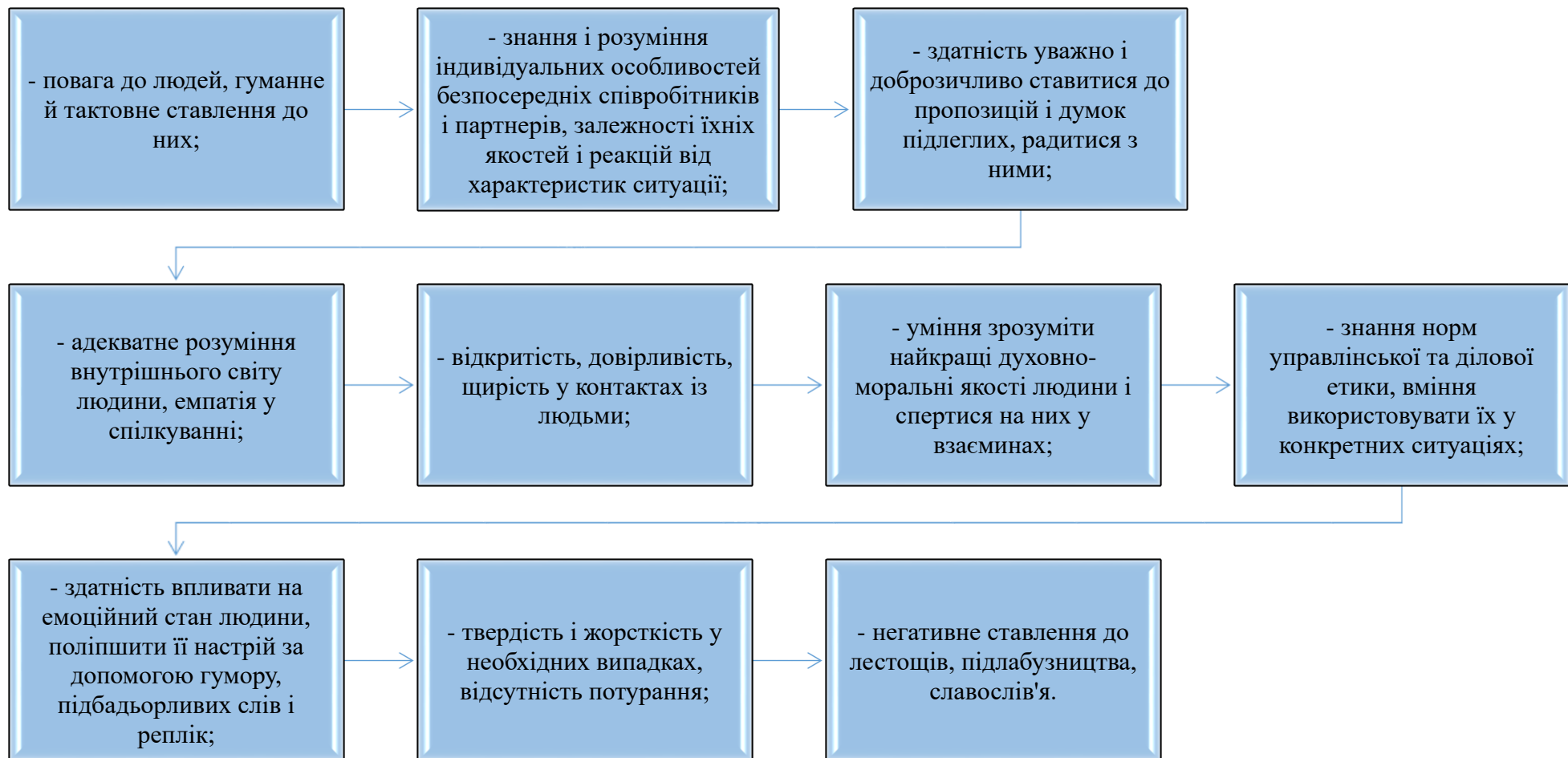


Рис. 1.4 - Вміння та властивості менеджера для здійснення оптимальних контактів у колективі

Особистісний підхід. Цей підхід ґрунтується на припущенні, що ефективна і управлінська діяльність пов'язана з володінням менеджером деякою значною кількістю особистісних рис. Особистісний підхід є найбільш розробленим і має в своєму розпорядженні значну кількість емпіричних даних про зв'язок між тими чи іншими особистісними особливостями й ефективністю управління.

Ряд досліджень спрямований на встановлення взаємозв'язку між ефективністю керівництва та комунікативними характеристиками - комунікабельністю, рівнем емпатії. Як відомо, емпатія поряд із рефлексією і сензитивністю лежить в основі соціального інтелекту.

Значна увага приділяється і можливостям менеджера щодо самоуправління: прагнення до досягнень, схильність до ризику, стресостійкість, відповідальність [21]. Якості щодо самоврядування також входять до сфери функцій соціального інтелекту.

За результатами багатьох досліджень стверджується існування залежності між успішністю менеджера та його особистісних властивостей. Так, Р.Стогділл [52] пише про взаємозв'язок ефективного керівництва з відповідальністю, участю в суспільному житті та освіченістю. З погляду Власової О.І. [8], успішний керівник має володіти вираженими розумовими здібностями, здатністю до логічного аналізу, мати бажання керувати, бути товариським.

Бандурка А. М. [1] посилається на дослідження, проведене спільно Національним науковим фондом США та фірмою «Muck and Company», у якому було отримано профіль ефективного менеджера, згідно з яким успішного підприємця характеризують такі особливості:

- пошук можливостей та ініціативність (здатність бачити і використовувати нові або незвичайні ділові можливості, готовність діяти до того, як до цього змусять обставини);
- завзятість і наполегливість (готовність до неодноразових зусиль для подолання перешкоди, зміни стратегії досягнення мети);
- ризик (перевага ситуацій «виклику»), але й виваженість вчинків, контроль результатів;

- орієнтація на ефективність і якість (прагнення до досягнення досконалості);
- залученість у робочі контакти (відповідальність і особисті жертви для виконання роботи);
- цілеспрямованість (довгострокове бачення, коригування короткострокових завдань);
- інформованість (особиста участь у зборі інформації, використання з цією метою особистих контактів);
- здатність переконувати і встановлювати зв'язки;
- незалежність і впевненість у собі (віра у свою здатність виконати важке завдання).

Перелік, запропонований Ходаковським Э. [31], містить 11 ключових сфер компетентності менеджера. Оцінювання значущості цих царин дало змогу проранжувати їх у такому порядку (у міру зменшення значущості): етичність, комунікабельність, уміння слухати, контактність, командна орієнтація, сумлінність, розважливність, результативність, наполегливість, впевненість у собі, відданість організації та ділова орієнтація.

Як видно з наведених переліків, суттєву роль у структурі ПВК менеджера відіграє комунікативна компетентність, в основі якої лежить здатність правильно розуміти і прогнозувати поведінку інших людей і свою власну поведінку, тобто соціальним інтелектом.

Наведені переліки якостей можуть бути доповнені результатами подібних досліджень, виконаних у європейській традиції, хоча останні не мають суттєвих відмінностей від розглянутих вище.

Ситуаційний (поведінковий) підхід. Представники поведінкового підходу, не заперечуючи впливу особистісних особливостей керівника на ефективність управлінської діяльності, звернули увагу на те, що ефективне керівництво може розглядатися як функція керованої групи і ситуації. При цьому під ситуацією розуміють комплекс об'єктивних умов, міжособистісних стосунків у групі, станів

об'єктів управління, які через свою динаміку вимагають від успішного керівника парадоксального прояву його особливостей.

Ситуаційний підхід ставить жорсткі межі для менеджерів, орієнтованих на відтворення звичних зразків поведінки, схильних до алгоритмізації, дій за зразками.

Дослідження, виконані в рамках ситуаційного підходу, дали змогу виокремити додаткові чинники, що впливають на результати діяльності менеджера. Зокрема, стверджується, що успішне керівництво залежить від: очікувань і потреб осіб, якими керують; структури групи та специфіки ситуації, в якій вона перебуває, культурного середовища, до якого включено групу; психологічного клімату групи, її розміру та рівня розвитку; особистісних особливостей підлеглих; часових умов для ухвалення рішень.

Ситуаційний підхід дає змогу виокремити низку особливостей особистості менеджера, у яких особливо яскраво проявляється адаптаційна (приспосувальна) роль соціального інтелекту. До таких характеристик, зокрема, можна віднести здатність до гнучкої зміни стилю керівництва, стійкість до невизначеності, відсутність жорстких стереотипів.

Переліки якостей менеджера у всіх трьох підходах найчастіше виявляються значно великими; вони включають дуже різні за ступенем узагальненості та характером властивості психіки й особистості. Така ситуація відображає реальну складність управлінської діяльності, різноманіття вимог, які вона висуває до особистості.

Названі підходи, за їхньої певної обґрунтованості, врешті-решт приводять до висновку, що навряд чи можливо скласти «ідеальну», повністю репрезентативну модель керівника. Але, це все ж таки не знімає питання про найоптимальніші характеристики менеджера. Завжди були, є і будуть конкретні управлінські здібності, навички та вміння, якості, які за інших рівних умов найсуттєвіше позначаються на ефективності процесу управління.

Спробу систематизувати управлінські здібності зробив Прищак, М.Д. [25] яка, ґрунтується на взаємодоповнювальному використанні двох критеріїв -

функціонально-діяльнісного і структурно-психологічного. У підсумку виокремлюють три основні категорії якостей, які є або безпосередньо управлінськими здібностями, або опосередковано реалізують функції здібностей (тобто впливають на успішність управлінської діяльності).

Кожна з трьох категорій поділяється на дві основні групи. При цьому третя категорія є психологічним підґрунтям для перших двох, зумовлює рівень розвитку здібностей, що входять до них.

Перша категорія - менеджерські характеристики, які поділяються на дві групи:

- біографічні характеристики (соціально-статусні, культурно-освітні, статеві-вікові тощо);
- особистісні якості (домінантність, упевненість у собі, емоційна стабільність, стресостійкість, відповідальність, надійність у виконанні завдань, незалежність, товариськість).

Друга категорія - власне управлінські здібності поділяються на дві групи:

- загально-управлінські здібності (психологічна вибірковість, практично психологічний розум, психологічний такт, громадська енергійність, вимогливість, критичність, схильність до організаторської діяльності);
- приватні управлінські здібності (здатність до цілепокладання, здатність до прогнозування, здатність до планування, здатність до ухвалення управлінських рішень, комунікативні здібності, здібності до мотивації, здібності до контролю, здатність розбиратися в людях).

Третя категорія - здібності структурно-психологічні, включають у себе дві групи:

- загальні здібності (інтелект, креативність, здатність до навчання, рефлексивність, активність, саморегуляція);
- спеціальні здібності (основні психічні процеси і функції, що набули специфіки управлінської діяльності: соціальна перцепція, соціальна пам'ять у вигляді професійного досвіду, практичне мислення).

Аналіз елементів структури здібностей до управлінської діяльності дає змогу виявити в кожній із трьох категорій якостей здібності, або комплекс здібностей, пов'язаних із соціальним інтелектом.

Розглянуто структуру управлінських здібностей, що включає три категорії якостей. Ці якості є або безпосередньо управлінськими здібностями, або опосередковано реалізують функції здібностей: менеджерські характеристики (біографічні характеристики, особистісні якості); власне управлінські здібності (загальноєфективні здібності, приватні управлінські здібності); здібності структурно-психологічні (загальні здібності, спеціальні здібності).

Узагальнюючи різні підходи до характеристик і здібностей ефективного управлінця, можна сформулювати такі висновки. Поняття «соціальний інтелект» безпосередньо не присутнє в жодному з переліків професійно-важливих компетенцій менеджера. Водночас істотне місце в структурі ПВК відводиться комунікативній компетентності, товариськості, умінню впливати на людей, умінню розв'язувати проблеми міжособистісної взаємодії, тобто якостям, що належать до сфери соціального інтелекту. Крім того, у кожному з розглянутих переліків ПВК в обов'язковому порядку присутні «інтелектуальні здібності», «особливості мислення», «здібності розв'язувати», «уміння передбачати» тощо, і це дає підстави вважати, що характеристики соціального інтелекту також присутні імпліцитно в цих структурах ПВК, проте самостійно не представлені.

ВИСНОВКИ ДО I РОЗДІЛУ

Виконаний огляд і аналіз теоретичних аспектів дає змогу зробити такі висновки.

1. Соціальний інтелект є відносно новим поняттям у психології, що перебуває в процесі розвитку й уточнення. Соціальний інтелект пов'язаний насамперед із розумовими здібностями з опрацювання соціальної інформації, що фундаментально відрізняються від «формального» мислення, яке перевіряється тестами «академічного» інтелекту. Соціальний інтелект визначає рівень адекватності та успішності соціальної взаємодії. Соціальний інтелект відносно незалежний від загального інтелекту.

2. У трактуванні соціального інтелекту як специфічної особливості особистості існує, в основному, два підходи. З одного боку, соціальний інтелект розглядається як пізнавальна здатність, що забезпечує успішну взаємодію з людьми. З іншого боку, у прояві соціального інтелекту переважають життєві вміння та досвід, які пов'язуються зі здатністю передбачати поведінку людей.

3. В основі розвитку соціального інтелекту лежать рефлексія, емпатія, соціальна сензитивність, соціальна перцепція. Відомі дані про їхній вплив на розвиток соціального інтелекту неоднозначні та суперечливі. У процесі подальшого дослідження належить з'ясувати характер їхнього впливу для професійної категорії менеджерів.

4. Соціальний інтелект безпосередньо не включено до відомих списків професійно-важливих компетенцій менеджера. І водночас визнається, що в основі успішності менеджера лежить комунікативна функція.

5. Соціальний інтелект попередньо може бути віднесений до загальних управлінських здібностей, поряд із загальним інтелектом, здатністю до навчання, активністю, саморегуляцією. Відзначаючи залежність ефективності управлінської діяльності від рівня загальних здібностей, ми наголошуємо на важливості та науковому інтересі вивчення впливу соціального інтелекту на ефективність управлінської діяльності.

РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВЗАЄМОСВ'ЯЗКУ МІЖ СОЦІАЛЬНИМ ІНТЕЛЕКТОМ ТА УСПІШНІСТЮ МЕНЕДЖЕРА

2.1 Методика та організація емпіричного дослідження

У нашому дослідженні соціальний інтелект представників комунікативних професій розглядається як спеціальна інтегративна здібність, яка полягає в розумінні самого себе, інших людей, їхніх взаємин, а також у прогнозуванні перебігу міжособистісних подій на основі індивідуальних мисленнєвих процесів, афективного реагування на особистісний і соціально-психологічний контекст ситуації взаємодії та соціального досвіду.

З метою дослідження здатності менеджерів розуміти поведінку інших людей нами була використана методика “Дослідження СІ“ Джой П. Гілфорда та М.Саллівена (1965), її адаптований варіант [14] (Додаток А).

Теорія Дж.Гілфорда виходить з припущення про “трьохвимірну” організацію інтелектуальних процесів, кожен з процесів оцінюється на основі трьох параметрів: операцій, змісту, результату. СІ в системі координат кубічної моделі інтелекту в якості операції (розумової дії) забезпечує пізнання інформації, в якості змісту здійснюється на поведінковому рівні, відображаючи процеси міжособистісної взаємодії, і розповсюджується на всі результати обробки інформації, передбачені моделлю Дж.Гілфорда [18]. Таким чином, СІ – індикатор пізнання поведінки особистості у процесі міжособистісної взаємодії.

Вибір методики був не випадковий: по-перше, вона є найбільш розповсюдженим психодіагностичним інструментом виміру рівня розвитку СІ, “який робить помітний внесок у подолання існуючої диспропорції між великою кількістю традиційних тестів інтелекту та недостатньою кількістю тестів діагностики здібностей до міжособистісного пізнання” [18], по-друге методика ґрунтується на факторно-аналітичних дослідженнях, які проводились більше 20 років Дж.Гілфордом та його колегами в університеті Південної Каліфорнії й

завершилися створенням кубічної моделі структури інтелекту. Зазначена модель включає 120 інтелектуальних здібностей, серед яких виокремлюється СІ як здатність розуміти власну поведінку та поведінку інших в процесі соціальної взаємодії.

В нашій роботі методика “Дослідження СІ” Дж.Гілфорда та М.Саллівена [8] застосовувалась з наступними цілями:

1) діагностика здатності до пізнання поведінки і прогнозування ефективної діяльності спеціалістів професій типу “людина – людина”;

2) діагностика вміння передбачати сценарії, за якими розвиватиметься діяльність людей;

3) діагностика загального рівня СІ та окремих його складових, спрямованих на пізнання поведінки інших.

Обговорювана методика має ряд переваг:

1. Оперативність, легкість та економічність процедури проведення.
2. Стимульний матеріал викликає зацікавлення з боку досліджуваних, може використовуватись як в індивідуальній, так і в груповій психодіагностиці, використовується в роботі груп соціально-психологічного тренінгу.

3. Наявність стандартних нормативів.

4. Високі психометричні характеристики (надійність, валідність).

5. Широка сфера застосування.

6. Можливість використання в широкому віковому діапазоні (починаючи з 9 років, але в доступній літературі наявні нормативні показники – з 13 років).

Структурно методика “Дослідження СІ” Дж.Гілфорда та М.Саллівена складається з чотирьох субтестів: субтест №1 “Історії з завершенням”, субтест №2 “Групи експресій”, субтест №3 “Вербальна експресія”, субтест №4 “Історії з доповненням”.

Субтест №1 “Історії з завершенням” вимірює фактор пізнання результатів поведінки, тобто здатність передбачати наслідки поведінки учасників взаємодії в певній (визначеній) ситуації.

Субтест №2 “Групи експресій” вимірює фактор пізнання класів поведінки – здатність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак в різних невербальних реакціях людини.

Субтест №3 “Вербальна експресія” вимірює фактор пізнання перетворення поведінки – здатність розуміти зміни значення подібних вербальних реакцій людини залежно від контексту ситуації, які їх викликають; крім того діагностується фактор відношень поведінки.

Субтест №4 “Історії з доповненням” вимірює пізнання систем поведінки, тобто здатності розуміти логіку розвитку ситуації взаємодії, значення поведінки людей в конкретних ситуаціях.

Коректне застосування методики вимагає від експерта та досліджуваних виконання ряду правил, які стосуються процедури тестування [14]:

1. Існує жорстке обмеження проведення кожного субтесту в часі: субтест №1 “Історії з завершенням” – 6 хв., субтест №2 “Групи експресій” – 7 хв., субтест №3 “Вербальна експресія” – 5 хв., субтест №4 “Історії з доповненням” – 10 хв. Загальний час тестування, включаючи інструкції та виконання тренувальної вправи – 35-40 хв.

2. Необхідно впевнитись, що досліджувані правильно зрозуміли інструкцію до субтесту і правильно виконали тренувальне завдання, наведене перед кожним субтестом.

3. Досліджуваних слід орієнтувати на вибір відповідей, які відображали б найбільш типову поведінку персонажів в даній ситуації, виключаючи оригінальні чи гумористичні пояснення.

4. В процесі обробки отриманих результатів необхідно перевести “сирі” бали в стандартну шкалу оцінок, що дає можливість з'ясувати ступінь вираженості окремих здібностей до пізнання поведінки (СІ) у конкретного досліджуваного, а також порівняти рівень розвитку СІ у різних людей.

5. По завершенню процедури обробки результатів отримуємо одну з п'яти можливих стандартних оцінок здатності до пізнання поведінки. Кількісно стандартні бали характеризуються так:

- 1 – низька здібність до пізнання поведінки;
- 2 – здібності до пізнання поведінки нижчі від середнього рівня (середньослабкі);
- 3 – середні здібності до пізнання поведінки (середньовибіркова норма);
- 4 – здібності до пізнання поведінки вищі від середнього рівня (середньосильні);
- 5 – високі здібності до пізнання поведінки.

У нашому дослідженні жоден з учасників не отримав оцінку 1 чи 5, тому, намагаючись спростити процедуру кількісного аналізу, ми вдалися до звуження діапазону оцінок рівня розвитку СІ до трьох:

- 2 – здібності до пізнання поведінки нижчі від середнього рівня (умовно – “низький” СІ);
- 3 – середні здібності до пізнання поведінки (середньовибіркова норма);
- 4 – здібності до пізнання поведінки вищі від середнього рівня (умовно – “високий” СІ).

Якісний аналіз зазначених оцінок детальніше наводиться нами у п. 2.2.

Спираючись на отримані дані, ми розділили генеральну вибірку на три групи досліджуваних залежно від загального рівня розвитку їх СІ:

- високий рівень СІ – більше 37 балів;
- середній – від 27 до 37 балів;
- низький – менше 27 балів.

Для діагностики емоційних та комунікативних особливостей менеджерів було використано опитувальник “Шістнадцять особистісних факторів” (16FPQ-187-A) [14, 35], розроблений Р.Б. Кеттелом у 1970 р. (Додаток Б).

Цілями використання опитувальника в нашому дослідженні виступають:

- 1) діагностика індивідуально-особистісних характеристик особи;
- 2) діагностика вираженості рис – стійких особистісних ознак;
- 3) діагностика соціально-психологічних властивостей особистості.

Особливістю зазначеного опитувальника виступає можливість поділу індивідуально-особистісних характеристик на такі блоки [14, 35]:

1. Комунікативний – включає шкали A^+ , F^+ , H^+ – товариськість та E^+ , G^+ , L^- , N^+ , $Q2^+$ – соціальні здібності.
2. Емоційно-мотиваційний – включає шкали C^+ , I^+ , O^- , $Q3^+$, $Q4^-$.
3. Інтелектуальний – включає шкали B^+ , M^- , $Q1^+$.
4. Особистісної спрямованості – включає шкали C^- , H^- , O^+ , $Q4^+$ – егоцентризм; A^+ , F^+ , H^+ , $Q2^-$ – соціоцентризм; B^+ , E^+ , I^+ , M^+ , N^+ , $Q1^+$ – пізнавальна (інтелектуальна) спрямованість.

Комунікативний компонент соціального інтелекту. Оскільки професія менеджера відноситься до типу “людина – людина”, то майже всі види діяльності цього фахівця ґрунтуються на здатності організовувати професійне спілкування, яке неможливе без розвиненої комунікативної компетентності спеціаліста.

Інструментом для вимірювання комунікативно-організаційних характеристик СІ менеджерів став окремий блок шкал з опитувальника Кеттела (шкали A^+ , F^+ , H^+ – товариськість та E^+ , G^+ , L^- , N^+ , $Q2^+$ – соціальні здібності).

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей соціального інтелекту менеджерів

Участі в емпіричному дослідженні, відповідно до основних задач та гіпотез роботи, була сформована вибірка: із 90 менеджерів: 30 чоловіків (33%) та 60 жінок (67%), середній вік досліджуваних склав 35, 29 років (від 23 до 59 років). Базою дослідження виступила організація: "ВЕНА, Гипермаркет / Черниговторг, ООО".

Зважаючи на те, що СІ людини розвивається в процесі її діяльності в соціальній сфері, в сфері спілкування та соціальної взаємодії, ми припустили, що не останню роль в цьому процесі відіграє набуття індивідуального інтерперсонального досвіду. Це й спричинило поділ генеральної вибірки на три групи:

- 1) менеджери 23-25 років, 30 чоловік (зі стажем від 1 до 3 років) – лише починають набувати специфічного професійного досвіду, опановують техніки та

способи налагодження міжособистісних контактів, здійснюють професійну адаптацію;

2) менеджери 26-40 років, 30 чоловік (зі стажем 3 – 10 років) – вірогідно, вже оволоділи певними теоретичними засадами професійної діяльності та основними техніками й технологіями соціальної взаємодії, передбаченими проходженням стадій первинної та вторинної професійної соціалізації.

3) менеджери 41-59 років, 30 чоловік (зі стажем 10 років і більше) – володіють ґрунтовними теоретичними засадами професійної діяльності, здатні чітко та ефективно спілкуватися з різними групами людей.

Характеризуючи зазначені вище вибірки, ми вважаємо за доцільне детальніше вивчити вираженість рівня сформованості СІ у менеджерів з різним досвідом професійної діяльності.

Результати порівняльного аналізу наведені в таблиці 2.1, з якої видно, що кількість осіб з високим СІ у менеджерів з досвідом професійної діяльності більше 3-х років майже вдвічі вища, ніж у менеджерів з досвідом роботи за фахом менше 3-х років, в той час як кількість осіб з низьким рівнем СІ вдвічі вища серед представників з досвідом менше 3-х років.

На нашу думку, таку картину можна пояснити тим, що працюючі спеціалісти в ході виконання професійної діяльності, залучаються до більшої кількості ситуацій соціальної взаємодії, постійно збагачуючи власний інтерперсональний досвід. Менеджери мають широкую соціально-психологічну практику, яка сприяє не тільки збагаченню ґрунтовними теоретичними знаннями, але й дозволяє розвивати соціально-перцептивні властивості. Наявність серед менеджерів 20% осіб з низьким рівнем СІ, ймовірно пояснюється небагатим репертуаром технік встановлення та підтримування контактів, нерозвиненістю здатності розуміти партнерів та адекватно інтерпретувати їх поведінку.

Розподіл менеджерів за рівнями сформованості СІ

	Рівень сформованості СІ (у %)		
	низький	середній	високий
Менеджери 23-25 років	21,3	70,3	8,4
Менеджери 26-40 років	17	41	42
Менеджери 41-59 років	10	55	35

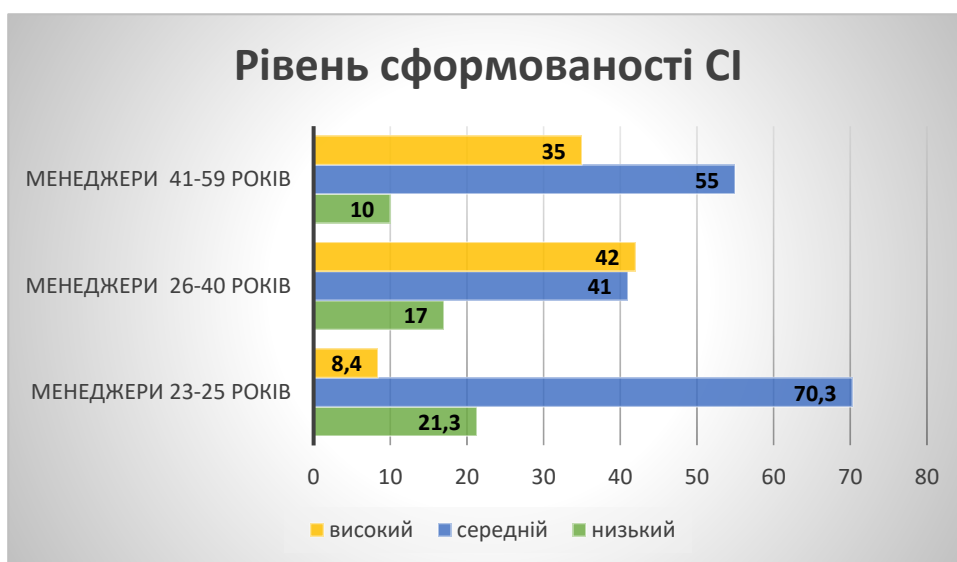


Рис.2.1 - Розподіл менеджерів за рівнями сформованості СІ

Відповідно до наших уявлень про складові СІ – вербальний (субтест №3) та невербальний (субтести №№1, 2, 4) блоки, а також спираючись на твердження про те, що здатність до адекватного розуміння вербальних та невербальних поведінкових реакцій “сполучається з соціально-перцептивною діяльністю, яка в свою чергу, опосередковується ситуацією спілкування (в тому числі й професійного) та спільної діяльності, проаналізуємо вибірку менеджерів на предмет успішності вирішення кожної соціально-перцептивної задачі,

запропонованої в методиці Дж.Гілфорда та М.Саллівана. Детальніше результати їх виконання представлені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Порівняльний аналіз середньогрупових показників успішності виконання методики Дж.Гілфорда та М.Саллівана

Група досліджуваних	Середньогруповий показник успішності виконання субтестів			
	Субтест №1 “Історії з завершенням”	Субтест №2 “Групи експресій”	Субтест №3 “Вербальна експресія”	Субтест №4 “Історії з доповненням”
Менеджери 23-25 років	10,63	8,10	8,53	5,93
Менеджери 26-40 років	10,36	6,16	9,16	6,00
Менеджери 41-59 років	10,3	6	9,16	7

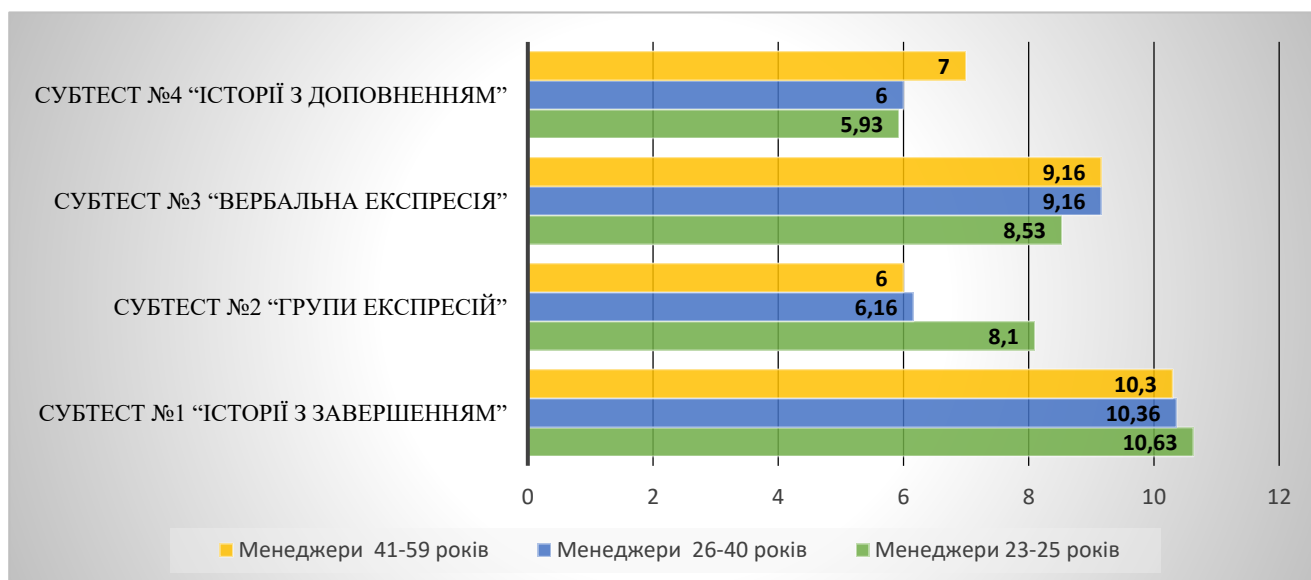


Рис.2.2 - Порівняльний аналіз середньогрупових показників успішності

Субтест №1, спрямований на діагностику здатності адекватно визначати ставлення та взаємини на основі невербальної поведінки, виконується менш успішно менеджерами зі стажем більше 3-х років. Менеджери зі стажем схильні вбачати за невербальною поведінкою в діаді статусно-рольові особливості її членів. Ці спеціалісти обмежуються в інтерпретації невербальної поведінки встановленням ступеню підпорядкування між учасниками ситуації взаємодії. Проаналізувавши рівень залежності між ними, менеджери зі стажем переходять

до визначення станів, якостей особистості, прогнозування наступних подій, але тільки в межах тих функціонально-рольових характеристик, які встановили вони ж самі. Така техніка аналізу невербальної поведінки і призводить до зниження точності її розуміння. Менеджери зі стажем 1-3 роки, зважаючи на відсутність досвіду роботи, не мають вираженої тенденції типізувати учасників ситуації взаємодії, беручи до уваги лише їхній соціально-психологічний статус.

Субтест №2 діагностує здатність адекватно розрізняти міміку та пози. Зазвичай, більша адекватність простежується в розпізнаванні типових психологічних значень міміки, оскільки нею людина оволодіває на більш ранньому онтологічному етапі, про що й свідчить більш успішне виконання цих завдань менеджерами із стажем роботи 1-3 роки. У менеджерів із стажем більше 3-х років спостерігається зниження здатності розрізняти невербальні реакції, оскільки, по-перше, суб'єкт починає шукати індивідуальні значення міміки та поз, що й призводить до погіршення точності сприймання невербальної експресії. По-друге, менеджери із стажем схильні співвідносити міміку й жести не стільки із запропонованою ситуацією спілкування, скільки з тим, яким чином вони самі відреагували б на аналогічну ситуацію.

Субтест №3 є індикатором здатності до розуміння мовної експресії. Як видно з таблиці 2.2, здатність знаходити спільну мову з різними співрозмовниками поступово підвищується в кожній групі, набуваючи свого максимального значення у менеджерів із стажем роботи більше 3-х років. Вірогідно, це можна пояснити тим, що практики вже оволоділи психологічним тезаурусом – “зв'язним набором відомостей, спрямованих на актуалізацію як вербальних, так і невербальних знань та вмінь людини” [8, 1]. Оволодіваючи професійними навичками міжособистісної взаємодії, спеціалісти актуалізують “суспільний, особистий, професійний досвід спілкування та встановлення асоціативних зв'язків між вербальною, невербальною поведінкою і психологічними характеристиками людини, що й сприяє розумінню та інтерпретації в ситуаціях соціальної взаємодії” [9, 6].

Субтест №4 діагностує здатність розуміти логіку розвитку соціальних ситуацій, спостерігаючи за невербальними проявами. У спеціалістів з більшим досвідом роботи вище розвинута здатність встановлювати психологічні зв'язки між окремими елементами й цілісними формами невербальної поведінки. Успішність психологічної інтерпретації невербальних реакцій підкріплюється у них ще й вербальною практикою безпосереднього спілкування.

Таким чином, здатність до встановлення ефективних інтерактивних контактів вища у менеджерів із стажем від 1 до 3 років (субтести №№ 1, 2), що обумовлюється високим рівнем теоретичної підготовки, знанням інноваційних технологій та сміливістю у застосуванні набутих знань; це забезпечує високу прогностичну здібність щодо окремих ситуацій спілкування. Менеджери із стажем роботи від 3-х років демонструють більшу вправність у налагодженні вербальних контактів та розпізнаванні структури міжособистісної взаємодії за невербальною експресією, що забезпечується більшим досвідом професійної діяльності.

Важливою характеристикою міжособистісної взаємодії менеджерів є розуміння власних емоційних станів та здатність розрізняти емоційні імпульси інших, динамічні аспекти котрих наведені у таблиці 2.3.

Емоційний компонент CI представлений показниками шкал С, І, О, Q4, виділеними з особистісного опитувальника Р.Кеттела (16 FPQ-187-А).

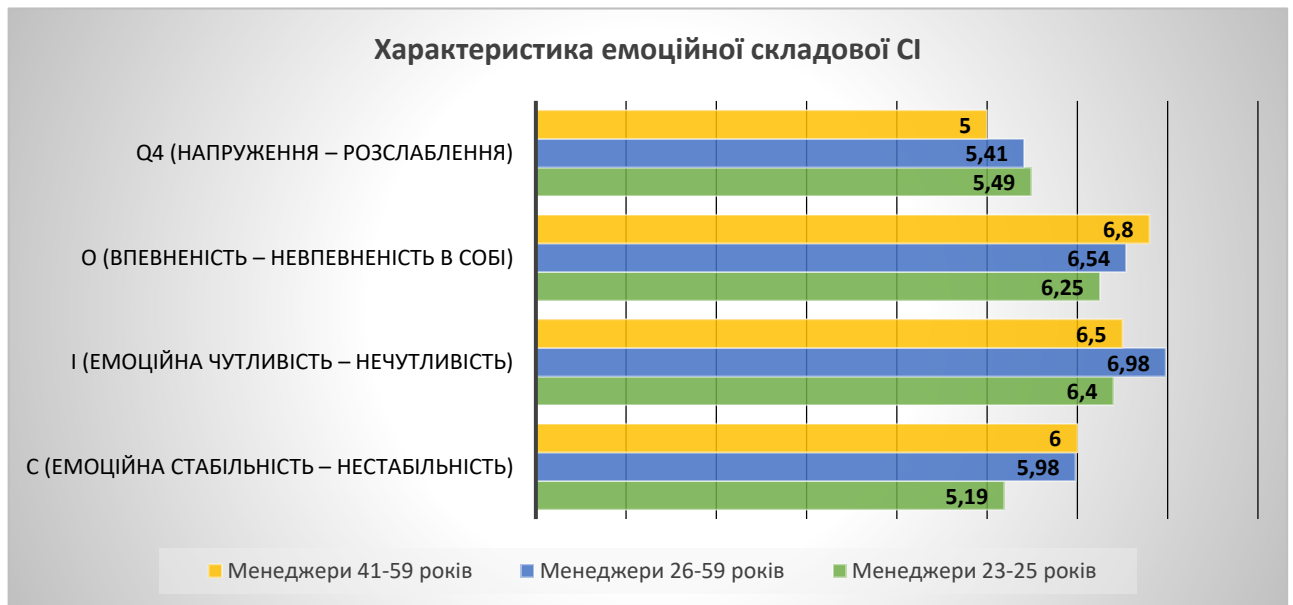


Рис.2.3 - Характеристика емоційної складової соціального інтелекту у менеджерів

Таблиця 2.3

Характеристика емоційної складової соціального інтелекту у менеджерів з різним досвідом професійної діяльності (тест Кеттела 16 FPQ-187 А)

№ з/п	Назва шкали	Середньоарифметичний показник		
		Менеджери, років		
		23-25	26-40	41-59
1.	С (емоційна стабільність – нестабільність)	5,19	5,98	6
2.	I (емоційна чутливість – нечутливість)	6,40	6,98	6,5
3.	O (впевненість – невпевненість в собі)	6,25	6,54	6,8
4.	Q4 (напруження – розслаблення)	5,49	5,41	5

Як видно з таблиці 2.3, менеджери 23-25 років (досвід професійної діяльності менше 3-х років) демонструють нижчі показники емоційної стабільності, емоційної чутливості як до власних проблем, так і до проблем

оточуючих, невпевнені в собі, порівняно із менеджери з досвідом професійної діяльності більше 3-х років.

Аналіз інформації, викладеної у таблиці 2.3 дозволяє зробити висновки:

- 1) показник емоційної стабільності, емоційної чутливості і впевненості в собі зростає з досвідом професійної діяльності;
- 2) показник фрустрації (шкала Q4) поступово зменшується, оскільки менеджери набувають навичок з саморегуляції та контролю власних емоційних станів.

Комунікативно-організаційний компонент СІ представлений показниками шкал А, Е, F, G, Н, L, N, Q2, виділеними з особистісного опитувальника Р.Кеттела (16 FPQ-187-A) [14].

Детальніше комунікативні особливості менеджерів з різним досвідом професійної діяльності представлені у таблиці 2.4.

**Характеристика комунікативної складової соціального інтелекту у
менеджерів з різним досвідом професійної діяльності
(тест Кеттела 16 FPQ-187 А)**

№ з\п	Назва шкали	Середньоарифметичний показник		
		Менеджери, років		
		23-25	26-59	41-59
1.	А (товариськість – відчуженість)	6,40	7,29	7
2.	Е (домінантність – підкорення)	6,49	7,32	7,24
3.	Ф (експресивність – стриманість)	4,72	6,08	7
4.	Г (відповідальність – безвідповідальність)	5,40	5,69	6
5.	Н (соціальна сміливість – сором'язливість)	6,34	6,85	6,5
6.	Л (підозрілість – довірливість)	7,41	8,32	8,5
7.	Н (дипломатичність – прямолінійність)	5,38	5,51	6
8.	Q2 (самостійність – залежність від групи)	4,53	4,40	4

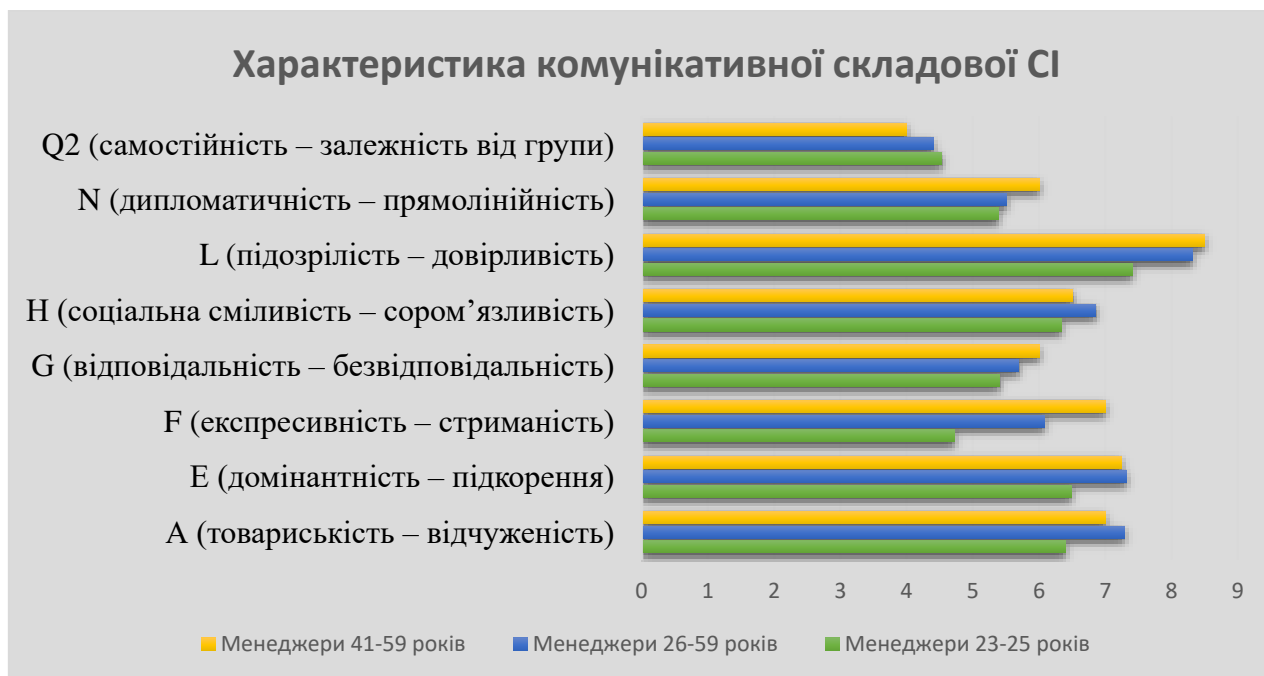


Рис.2.4 - Характеристика комунікаційної складової соціального інтелекту у менеджерів

Аналізуючи динаміку комунікативних якостей менеджерів з різним досвідом професійної діяльності, слід зазначити: у менеджерів 23-25 років (досвід професійної діяльності менше 3-х років) найменш вираженими є показники експресивності (шкала F – середньоарифметичний бал – 4,72) та проникливості й дипломатичності стосовно соціального оточення (шкала N – 5,39).

Менеджери 26-40 років мають більш розвинений комунікативно-організаційний компонент, про що власне й свідчить середньоарифметичний бал – 6,4, вони більш товариські (шкала A – 7,29), намагаються брати ініціативу у спілкуванні у власні руки (шкала E – 7,32), демонструють експресивність, розкутість у соціальній взаємодії (шкала F – 6,08), усвідомлюють відповідальність за власну поведінку (шкала G – 5,69), легко встановлюють контакти з оточуючими (шкала H – 6,85). Можливо, така активність, висока комунікабельність, соціальна сміливість і відсутність бажання домінувати у спілкуванні стимулюються невисокою самостійністю у групі, високою прихильністю до референтної групи (шкала Q2 – 4,40).

Менеджери 41-59 років мають значно розвинений комунікативно-організаційний компонент, середньоарифметичний бал – 6,53, що свідчить, про доволі високій рівень соціального інтелекту, вміння вести переговори, досягати консенсусу та вирішувати конфлікти (шкала N -6, шкала G-6).

Таким чином, менеджери з розвинутим СІ – це люди соціально контактні, з гнучкою поведінкою в проблемних ситуаціях, чутливі до невербальних реакцій партнерів, схильні до підтримуючого стилю спілкування, спостережливі щодо комунікативних протиріч; самостійно приймають рішення й беруть відповідальність за них; менеджери з середнім рівнем СІ – це особи, які прагнуть встановити ефективні комунікації, реалістично й прагматично орієнтовані в пізнанні складових ситуацій міжособистісної взаємодії, переважно екзистенційно та гуманістично спрямовані, доброзичливі й толерантні щодо нових контактів, чутливі до вербальних й більшості невербальних проявів оточуючих, упереджені до партнерів по утрудненому спілкуванню; менеджери з низьким рівнем сформованості СІ мають

наступні індивідуально-психологічні особливості: формальний підхід до встановлення міжособистісних контактів, недіалогічний спосіб пізнання поведінки партнерів, емоційна незрілість, прагматизм, конфліктний, агресивно-наступальний стиль міжособистісних взаємин.

Отже, коригуючого впливу зазначені компоненти СІ вимагають у менеджерів із недостатнім або відсутнім досвідом професійної діяльності.

ВИСНОВКИ ДО II РОЗДІЛУ

1. СІ менеджера – це стійка здатність розуміти самого себе та інших, специфіку їх взаємин, прогнозувати міжособистісні події на основі індивідуального способу когнітивного й афективного реагування та соціального досвіду.

2. Менеджерам з високим СІ притаманні такі індивідуально-психологічні особливості, як: емоційна витривалість; адекватність, успішність соціальної взаємодії; чутливість до невербальних реакцій; у взаєминах відсутні егоцентричні мотиви; соціальна рефлексія; високий рівень прогностичності розвитку соціальних ситуацій.

3. Менеджери з низьким СІ демонструють домінантно-агресивний стиль міжособистісної взаємодії; при роботі з передбачуваними ситуаціями застосовується формально-логічний підхід; труднощі у прогнозуванні поведінки оточуючих, пов'язані з ускладненим процесом засвоєння досвіду взаємин; усвідомлення наявності випадків утрудненого спілкування.

4. Найбільш пов'язаними з низьким рівнем СІ у менеджерів виступають такі комунікативні характеристики, як агресивно-конфліктний стиль встановлення міжособистісних контактів, нездатність організувати простір спілкування, та регулятивні характеристики: низька здатність до поведінкової саморегуляції, егоцентричне спрямування особистості й упереджене ставлення до оточуючих.

5. Емпіричне дослідження підтвердило однозначність зв'язку високого СІ з наступними індивідуально-психологічними особливостями менеджерів: розвинена відповідальність за прийняті рішення; відкритість новому соціально-психологічному досвіду; комунікативна активність, посилена соціальною сміливістю й чутливістю до відтінків міжособистісних взаємин; успішність оволодіння й застосування широкого рольового репертуару.

6. Внутрішніми психологічними умовами, які впливають на розвиток СІ є такі особистісні риси: домінантність у спілкуванні, експресивність поведінки, дипломатичність, емоційна стабільність, впевненість в собі.

РОЗДІЛ III ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННЯ

3.1 Програма розвитку соціального інтелекту в умовах професійного зростання

Соціальний інтелект дозволяє вивести функціонування процесу міжособистісної взаємодії менеджера на якісно новий рівень. У зв'язку з цим дана проблема заслуговує уваги та закликає до діяльності по розвитку соціального інтелекту [31].

Соціальний інтелект – це інтегральна здібність, що забезпечує пізнання, розуміння, передбачення наслідків поведінки людей в процесі міжособистісної взаємодії загалом та професійній діяльності зокрема. З рівнем його розвитку пов'язані соціальна адаптація, «гладкість» у стосунках з людьми. Здатність розуміти себе та інших, їх стосунки, вміння прогнозувати міжособистісні події на основі індивідуальних мисленневих процесів – все це є складовими соціального інтелекту [30].

Розроблена тренінгова програма «Розвиток соціального інтелекту менеджера» спрямована на підвищення рівня соціального інтелекту менеджерів, як умови їх професійного зростання.

Програма розвитку соціального інтелекту призначена для роботи з менеджерами, тобто особами, чия професійна діяльність пов'язана з управлінням людьми. Мета впровадження даної програми – забезпечення комплексного розвитку у менеджерів психологічних якостей, що входять до моделі соціального інтелекту.

Розроблена програма має прикладне значення, оскільки передбачає проведення двох занять по 6 годин, в процесі яких використовуються практичні завдання та рольові ігри.

Практичне значення тренінга: участь в тренінгу вносить вклад в розробку питання своєрідності діяльності менеджера та підвищення шляхів її

ефективності, спрямованих на підвищення загальної психологічної культури, на розвиток здібностей прогнозувати ситуації міжособистісної взаємодії в професійній діяльності, вміння розуміти зміни значень вербальних реакцій партнерів по взаємодії, вміння рефлексувати та здійснювати адекватні висновки. Це призводить до зниження помилок в розумінні поведінки в процесі професійної взаємодії, до зменшення конфліктних ситуацій, зниження негативного впливу на особистість, та в цілому підвищує успішність професійної діяльності.

Тренінгова програма «Розвиток соціального інтелекту менеджера»

Тренінгова програма призначена для співробітників однієї організації. Тренінг ведуть двоє людей. Тривалість заходу - 2 дні по 6 годин. Оптимальний кількісний склад групи: 15 - 20 осіб.

До програми тренінгу «Розвиток соціального інтелекту особистості» входить: поняття соціального інтелекту та його складові; психологічний зміст соціального інтелекту, поняття соціальної компетентності, зв'язок соціального інтелекту та професійного зростання.

Цілі тренінгу:

- розглянути феномен соціального інтелекту;
- розглянути значення соціального інтелекту в процесі міжособистісної взаємодії в професійній діяльності менеджера;
- навчитися визначати соціально-психологічні особливості працівників в професійній діяльності;
- опрацювати шляхи розвитку соціального інтелекту та соціальної компетентності.

Перший день тренінгу передбачає роботу з поняттям та складовими соціального інтелекту. Другий день - робота з розвитку соціального інтелекту.

Необхідні матеріали: фліп-чарт, папір або аркуші формату А1, А4, ручки, маркери, науково-популярні журнали, клей.

ДЕНЬ ПЕРШИЙ

1. Знайомство (20 хвилин). Тренери представляються та знайомляться з учасниками тренінгу. Учасники групи створюють коло. Кожний по черзі називає своє ім'я, а також одне зі своїх реальних хобі і одне бажане в майбутньому. Наступний презентант повторює те, що сказав попередній учасник і оголошує свої. Так усі учасники групи знайомляться з захопленнями та інтересами інших.

2. Створення правил тренінгу (10 хвилин). Ведучі знайомлять учасників з правилами і пояснюють їх сутність. Учасники вирішують, які правила вони приймають до роботи.

«Правило звертання». Учасники звертаються один до одного на «ти» та ім'я, яке зазначено на бейджі.

«Тут і тепер». Це правило орієнтує учасників тренінгу те що, щоб предметом їх аналізу завжди були процеси, які у групі нині, почуття, переживані у конкретний момент, думки, що виникають на даний момент.

«Щирість та відкритість». Найголовніше в групі - не брехати і бути щирим. Чим відвертішими будуть розповіді про те, що дійсно хвилює і цікавить, чим щирішим буде вияв почуттів, тим успішнішою буде робота групи в цілому.

«Принцип Я». Забороняється використовувати міркування типу: «ми вважаємо ...», «у нас думка інша...» тощо, що перекладають відповідальність за почуття та думки конкретної людини на аморфне «ми». Усі висловлювання повинні будуватися з використанням особистих займенників однини: «я відчуваю...», «мені здається...».

«Активність». Групова робота передбачає активну взаємодію. Оскільки психологічний тренінг відноситься до активних методів навчання та розвитку, така норма, як активна участь усіх у тому, що відбувається на тренінгу, є обов'язковою.

«Конфіденційність». Все, про що йдеться в групі щодо конкретних учасників, має залишитися всередині групи природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки та саморозкриття.

Також учасника пропонується ввести «правила-покарання», які

застосовуватимуться до учасників у випадку порушення попередніх правил.

3. Тренери розповідають про цілі, які вони перед собою бачать, а також про завдання даного тренінгу (10 хвилин):

Цілі:

- показати важливість соціального інтелекту для ефективної діяльності менеджера;
- сформувані розуміння значення розвитку соціального інтелекту в умовах професійного зростання.

Завдання:

- сформувані уявлення про те, що входить у понятійне поле соціального інтелекту;
- показати, як результати розвитку соціального інтелекту впливають на ефективність професійної діяльності менеджера;
- показати важливість розуміння іншої людини;
- розвивати вміння розуміння іншої людини.

4. Учасникам дається завдання поміркувати і обговорити те, що кожен готовий зробити, щоб досягти бажаного результату, і починають заповнювати листи «Наші правила» і «Що я готовий для цього зробити (взяти на себе відповідальність за...)» (10 хв).

5. Шляхом міні-лекції тренери розповідають про поняття соціального інтелекту та його складових і результатів (10 хв).

6. Групова дискусія. Група ділиться на дві команди, кожен тренер працює зі своєю командою. Питання для обговорення: «Що входить до соціального інтелекту?». Бачення учасників втілюється у колажі (використовуються вирізки з різноманітних журналів). Потім команди об'єднуються та складають один загальний список, який вивішується на стінах навчальної кімнати (30 хвилин).

7. Розминка «Гомеостаз» (5 хвилин).

Мета: розслаблення учасників, розвиток вміння відчувати партнера. Учасники з заплющеними очима мають взятися за руки і побудувати фігуру кола. Очі слід розплющувати лише тоді, коли всі учасники вважають, що коло

побудоване і по команді тренера. Наступні завдання – побудувати квадрат, побудувати трикутник.

8. Вправа «Цінності» (40 хвилин).

Мета: розвивати здатність розуміння цінностей іншого, як елемента соціального інтелекту.

Учасникам груп пропонується подумати та записати на листку «Мої цінності» своїх роздавальних матеріалів п'ять особистих цінностей, розподіливши їх за відповідними графами. Потім учасники розбиваються на пари та допомагають один одному по черзі визначити свої «Кореневі цінності», ставлячи на кожному кроці просте запитання: «Чому це для тебе важливо?» стосовно кожної з написаних п'яти. Питання щодо кожної цінності задаються до тих пір, поки у відповідь не почують тавтологію. Той, хто запитує, записує відповіді відповідаючого. Коли визначено всі «Кореневі цінності» у парах, відбувається загальногрупова дискусія, результати виписуються на загальний аркуш. Обговорення будується на тему «Розуміння цінностей особистості як елемент соціального інтелекту менеджера».

- Чи важно було визначити особисті цінності?
- З чим, як правило, людина пов'язує цінності?
- Як особисті цінності особистість поєднує з професійною діяльністю?
- Яку роль мають цінності особистості в професійній діяльності?

Перерва 20-30 хвилин

9. Вправа «Комплімент» (20 хвилин).

Мета: розвивати вміння бачити сильні сторони, позитивні якості у будь-якої людини, організація активної взаємодії в групі після перерви.

Учасники сідають у велике коло. Кожному учаснику необхідно уважно подивитися на того, хто сидить ліворуч, і подумати, яка риса характеру, яка звичка партнера йому найбільше подобається, і він хоче сказати про це, тобто зробити комплімент. Починає будь-хто, хто готовий сказати приємні слова своєму партнеру. Іншим учасникам необхідно уважно слухати того, хто виступає.

Той, кому зроблено комплімент, має щонайменше подякувати, а потім, встановивши контакт із партнером, який сидить зліва від нього, зробити свій комплімент, і так далі по колу доти, доки всі учасники не скажуть щось приємне сусідові. Якщо хтось не готовий, він має право пропустити хід, сказати комплімент після всіх.

Примітка: тренеру необхідно налаштувати учасників на тактовне ставлення один до одного, звернути увагу на манеру встановлювати контакт (як вітатися з партнером, дивитись в очі або в сторону, як тримати руки, як говорити тощо).

Обговорення:

- Чи важко було визначити позитивні риси партнера?
- Чи легко було говорити приємне партнеру?
- Як часто в професійній діяльності доводиться встановлювати контакт шляхом пошуку позитивних сторін людини?

10. Вправа «Екстрасенс» (40 хвилин).

Мета: розвиток вміння розуміти іншу людину.

Тренер пропонує учасникам уявити, що вони володіють екстрасенсорними здібностями (вміють читати думки, почуття іншої людини за виразом її очей, обличчя, за позою, тобто як вона сидить, тощо). Кожен учасник обирає когось із групи, чий стан і думки він буде вгадувати протягом усього заняття. Наприкінці заняття тренер дає 3 хвилини для того, щоб кожен виклав письмово те, про що думав у процесі спостереження, які почуття відчував той, за ким спостерігали.

Потім усі сідають у коло, і кожен учасник по черзі розповідає про думки і стан тієї людини, за ким він спостерігав. Той, чий стан описували, робить свої коментарі для того, щоб підтвердити правильність висновків або спростувати «екстрасенса».

Наприкінці відбувається обговорення результатів, позитивних та негативних моментів.

11. Вправа «Зуби подарованого коня» (50 хвилин).

Мета: розвивати здатність до емпатії, отримати інформацію про те, чи

вірно сприймаються бажання та потреби індивіда іншими людьми.

Кожен учасник отримує номер. Тренер пропонує подарувати один одному подарунки, які дійсно допоможуть партнеру змінитися, по справжньому потрібні та цінні для нього. Учасники не обмежені у фантазії і можуть «дарувати» все, що партнер хоче. Дарування «подарунків» відбувається по черзі, починаючи з першого номера. Для того, щоб подарувати подарунок, учасникам потрібно уважно подивитись на партнера, подумати і відповісти на такі питання:

1. Який життєвий досвід у нього?
2. Що він пізнав і зрозумів у своєму житті?
3. Що він цінує найбільше на світі?
4. Кого він любить?
5. Про що мріє?
6. Що ж йому дуже і дуже потрібно?
7. Що він хотів би отримати в дар від вас?

Будь-які «подарунки» учасниками приймаються без критики – незалежно від того, сподобалися вони чи ні. Він придивляється до «подарунка», прислухається до себе, оцінює необхідність кожного «подарунка» для себе і чесно говорить «дарувальнику», наскільки він «влучив» зі своїм «подарунком». Учасник чітко аргументує свою думку. Якщо він не бажає приймати піднесений йому «дар», пояснює, намагаючись не образити «дарувальника», чому він це робить, дає відповідь одразу кожному учаснику.

«Дарувальники» не можуть сперечатися з «отримувачами», навіть якщо вони якось категорично з ним не згодні. Після того як кожен з учасників отримає свої «подарунки», тренер просить усіх зібратися в загальне коло для обговорення таких питань:

- Кому зі учасників вдалося підібрати такі «подарунки», які були з вдячністю прийняті всіма «іменинниками»? За рахунок чого це сталося?
- Якого типу були «подарунки»?
- Які «подарунки» виявилися найвдалішими?
- Який найоригінальніший «подарунок»?

- Чи є «отримувачі», які прийняли всі «подарунки» без винятку? (Якщо «так», то чи не є причиною їхньої «всеїдності» небажання образити «дарувальників»?)

- Чи всі зуміли бути щирими?

- Які «подарунки» виявилися відкинутими і чому?

- Наскільки важким було відмовитися від «подарунків»?

- Чи є такі «отримувачі», які не прийняли жодного «подарунка»? Чому?

- Що ви відчували, коли ваші «дари» відкидалися?

12. Вправа «Австралійський дощ» (5 хвилин).

Мета: розслаблення учасників і демонстрація важливості вкладу кожного в командну роботу.

Ведучий задає виконання рухів і звуків, учасники по черзі приєднуються до рухів. Рухи йдуть по колу.

13. Рефлексія.

Для підбиття підсумків учасника пропонується сісти в коло, заплющити очі і пригадати все, що відбувалось на тренінгу. Чи комфортно було працювати. Чи всі думки були враховані. Розплющивши очі, учасники мають висловити свої враження від роботи.

ДЕНЬ ДРУГИЙ

1. Опитування вражень попереднього дня (5 хвилин).

2. Актуалізація правил тренінгу (5 хвилин).

3. Розминка. Вправа «Склади розповідь» (7 хвилин).

Мета: налаштування на позитив, активізація учасників до роботи в групі.

Учасникам тренінгу пропонується написати на маленькому аркуші паперу два слова (прикметник з іменником), наприклад: гарний день, рожевий слон тощо, скласти його та віддати ведучому. Ведучий, перемішавши листочки, пропонує кожному учаснику по черзі взяти один листочок. Ведучий починає складання розповіді за допомогою слів, написаних на листочку, і далі по колу учасники розвивають розповідь, використовуючи «свої» слова.

4. Вступна бесіда. Повідомлення мети і завдань тренінгу (10 хвилин).

Тренери актуалізують інформацію, отриману на попередньому тренінгу та звертають увагу учасників на такі елементи соціально інтелекту як комунікативна компетентність та емоційна компетентність, оскільки вони є важливим чинником професійного становлення менеджера.

Мета заняття: розвиток емоційного інтелекту та комунікативної компетентності.

Завдання тренінгу:

- усвідомити значення вміння розуміти емоційний стан іншої особистості;
- розвивати емоційну чуйність, емпатію;
- показати важливість комунікативної компетентності в професійній взаємодії;
- розвиток комунікативних навичок.

5. Вправа «Я тебе розумію» (20 хвилин).

Мета - розвивати вміння розуміти емоційний стан іншої людини.

Кожен член групи обирає собі партнера і потім протягом 3-4 хвилин в усній формі описує його стан, настрій, почуття, бажання у даний момент. Той, чий стан описує партнер, має або підтвердити правильність припущень, або спростувати їх. Робота може відбуватися як у парах, так і в загальному колі.

Обговорення:

- Наскільки важко зрозуміти емоційний стан іншої людини?
- Від чого залежить здатність розуміти емоційний стан іншого?
- Чи може вміння оцінити емоційний стан партнера по взаємодії впливати на ефективність професійної діяльності?

6. Вправа «Переляканий їжачок» (20 хвилин).

Мета: розвивати здатність до емоційної чуйності на переживання інших людей.

Учасники розбиваються на пари. Один грає переляканого їжачка, інший намагається заспокоїти їжачка.

Обговорення:

- Що ви відчували, коли були їжачком? А коли були людьми?

- Як намагалися встановити контакт, викликати довіру їжака? Що допомогло?

- У яких ситуаціях ви поведетеся подібно до їжака?

- Що вам допомагає встановити контакт у реальних ситуаціях?

7. Вправа «Ситуації» (30 хвилин).

Мета: розвивати емоційну чуйність, емпатію, комунікативні навички.

Учасники утворюють два кола: внутрішнє нерухоме і зовнішнє рухливе.

Приклади ситуацій:

1. Перед вами людина, яку ви добре знаєте, але досить довго не бачили. Ви радієте цій зустрічі.

2. Перед вами незнайома людина. Познайомтеся з нею...

3. Перед вами маленька дитина, вона чогось злякалася. Підійдіть до неї і заспокойте її.

4. Після тривалої розлуки ви зустріли близьку людину, ви дуже раді зустрічі.

Час на встановлення контакту і проведення бесіди 3-4 хвилини. Потім тренер дає сигнал і учасники тренінгу зсуваються до наступного учасника.

8. Вправа «Особливості іншого» (50 хвилин).

Мета: розвивати вміння розуміти особистісні особливості іншої людини, її поведінки та емоційного стану.

Учасники сидять в колі.

Інструкція: «Досить часто ми стикаємося в житті з ситуаціями, в яких нам необхідно спонукати іншу людину щось зробити. Наші спроби виявляються більш результативними, якщо ми врахуємо особистісні особливості людини, до якої звертаємося, а також її настрій, стан у момент розмови. Будемо спиратися на ці ідеї під час своєї подальшої роботи. Пригадайте, будь ласка, ситуацію, у якій би хотіли спонукати іншої людини на якісь дії, наприклад, ви звертаєтеся до приятеля з пропозицією супроводжувати вас у магазин за покупками тощо».

Тренер дає якийсь час (близько 5 хвилин) для виконання завдання і, переконавшись, що кожному вдалося згадати ситуацію, продовжує інструкцію:

«Подумки поставите на місце людини, до якої ви звертаєтеся, всіх членів нашої групи по черзі і подумайте, як би ви звернулися до кожного, як би повели розмову, враховуючи його особистісні особливості? Можете записувати варіанти, що виникають варіанти, що виникають. На цю роботу у вас буде приблизно п'ятнадцять хвилин». Після того, як усі будуть готові, тренер пропонує учасникам розбитися на групи по 4-5 осіб і дає завдання: «Зараз ми будемо працювати в малих групах. Кожен, коротко охарактеризувавши свою ситуацію, звернеться по черзі до решти членів своєї групи, представляючи їх на місці свого співрозмовника. Вони ж реагують від імені цього співрозмовника. Кожна розмова триває 1-2 хвилини. Наприкінці розмови ті, до кого зверталися, висловлюють свої враження, кажуть, що спонукало їх іти назустріч проханню, а що знижувало це бажання». Після завершення роботи в малих групах слід продовжити обговорення «в колі». Під час цього обговорення можна скласти перелік того, що сприяє досягненню успіху в ситуації спонукання іншої людини до вчинку. Зазвичай учасники називають такі моменти: вдалося зрозуміти інтереси співрозмовника і врахувати їх під час розмови; було встановлено хороший емоційний контакт, допомагає впевненість у собі, яка, зокрема, проявляється в тональності розмови; відкритість; чітке викладення причин спонукання.

Перерва 20 хвилин

9. Розминка «Переплутані ланцюжки» (10 хвилин). Вправа дозволяє активізуватися після перерви, розім'ятися, рухатися. Учасники встають у коло, заплющують очі. Простягають у коло спочатку праві руки, шукають собі пару; потім, не відпускаючи рук, також шукають пару для лівих рук. Тепер слід розплющити очі і, не розчіплюючи рук, спробувати розплутатися.

10. Основна вправа. Рольова гра «Блондини та брюнети» (60 хвилин).

Мета: показати важливість розуміння індивідуальних особливостей для ефективної взаємодії менеджера.

Вступна інформація. Тренер виступає із заявою, що вчені відкрили універсальний закон людської психіки: виявляється, всі люди діляться за своїми

психічними властивостями на дві групи. Визначальна ознака приналежності до тієї чи іншої групи - колір волосся. Володарі темного волосся здатні добре виконувати фізичну роботу, використання їх на інтелектуальній роботі вкрай малоефективне. Блондини ж відрізняються високим інтелектуальним і духовним потенціалом, але мало пристосовані до фізичної праці. Це відкриття дає змогу вдосконалити суспільство. Чіткий поділ на працівників переважно розумової та фізичної праці на основі кольору волосся дасть можливість раціонально використовувати робочу силу. Виграють від цього тільки самі люди. Роблячи те, що визначено природою, кожен отримуватиме задоволення, побільшає удач і поменшає розчарувань. Не буде невдач, які помилилися у виборі покликання. У зв'язку з цим пропонується змінити систему оцінювання досягнень та мотивації працівників, для створення кращих умов для розвитку особистості. Хоча є деякі складнощі - оскільки ген «світлого волосся» рецесивний, то темноволосих людей у суспільстві більшість. У результаті «дурні темноволосі люди» не дають розвиватися здібностям світловолосих. (Залежно від особливостей групи тренер має зорієнтуватися, і можливо змінити умови гри. Наприклад, якщо в групі більше світловолосих, то «більш інтелектуальні» мають бути темноволосі). Можна також ввести інший критерій винятковості (зріст, колір очей, «очкарики» та люди без окулярів), головне, щоб меншість відчувала свою перевагу над більшістю.

Поділ на групи. Учасники швидко діляться на дві групи за кольором волосся. Ті, у кого не явно виражене світле волосся, потрапляють до групи «темноволосих». Власне, гра вже почалася. Можна залучити двох або чотирьох осіб як помічників, попередньо проінструктувавши їх, щоб у процесі розподілу вони всіма своїми діями чітко окреслили місце в суспільстві «блондинів» і «брюнетів» («блондини» - володарі виняткових здібностей, а «брюнети» - мають усвідомити своє нерівне з «блондинами» становище).

Робота в групах. Перед «блондинами» ставлять завдання скласти новий устрій організації, який би враховував особливості більшості та меншості. Водночас їм варто нагадати, що вони майбутні «господарі життя» мають право

вигадати і провести в життя будь-які правила влаштування організаційного життя:

- продумати різні системи оцінювання професійних досягнень для «блондинів» і «брюнетів»;
- можливість додаткових повноважень для «блондинів»;
- розподілити завдання, з урахуванням психічних особливостей особистості працівників;
- збільшити кількість завдань, пов'язаних з фізичною роботою, для «брюнетів».

«Брюнети» мають запропонувати свою організацію колективного життя. У них інша настанова: вони мають розуміти, що їхня більшість і все-таки багато що залежить від їхнього рішення. Тренер під час роботи в групах може запитати «блондинів»: «Що робити з тими, хто перефарбує волосся або перейде до іншого відділу? Як запобігти цьому?» тощо.

Загальне обговорення. Зачитуються правила, запропоновані «блондинами», «брюнетам» дають можливість висловити свою думку і, якщо виникне бажання, вжити якихось дій.

11. Активізуюча гра «Хвіст дракона» (10 хвилин).

Учасники стають в колону, тримаючи один одного за пояс. Перший учасник – голова дракона, яка має «вкусити» свій хвіст, тобто піймати останнього учасника колони. Всі інші учасники, які становлять «тулуб» дракона, мають рухатись так, щоб цього не відбулося.

12. Вправа «Дачники» (50 хвилин).

Мета: зрозуміти важливість комунікації в колективі для налагодження професійної взаємодії, розвивати вміння слухати і чути партнера.

Для проведення гри ведучим необхідно заздалегідь підготувати набір карток, на яких буде розміщено таку інформацію:

Господар собаки є сусідом власника будинку зі сливовим садом.

Драматург розводить білих щурів.

Людина, яка живе у бунгалі, розводить голубів.

Лише один будинок знаходиться на сході.
Сусідом поета є власник автобуса.
Кожен дачник живе у своєму типі будинку.
У сусіда поета – шимпанзе.
Господар собаки мешкає у вишневому саду.
Прозаїк живе поруч із хатою.
Будинки у селищі стоять півколом, один поряд з іншим.
Поет живе в особняку.
Журналіст вирощує персики.
Лімузин стоїть у дворі ранчо.
Кожен дачник розводить свій вид живності.
Критик живе поруч із прозаїком.
Мотоцикл належить дачнику, що живе в особняку.
Власник кішки живе по сусідству з дачником, що вирощує волоські горіхи,
причому на схід від нього.

Кістки собаки приносять до воріт особняка.

Лише один будинок у селищі знаходиться на заході.

Кожен дачник має свій вид транспорту.

Веселі щури гуляють по двору ранчо.

Особняк займає найпівнічнішу позицію в селищі.

Кожен дачник вирощує вид дерев.

Ранчо стоїть поряд з котеджем.

Критик їздить на спортивному автомобілі.

Прозаїк розводить голубів.

Тільки прозаїк живе на захід від селища.

Спочатку ведучий зачитує групі інструкцію і лише після цього роздає картки, по одній або декільком кожному учаснику. На виконання завдання приділяється 30 хвилин.

Інструкція: «Зараз я роздам вам картки, які ви не повинні показувати нікому. Вимовляти текст, написаний на картках, можна. За моєю командою ви

розпочнете роботу. Що потрібно зробити, ви зрозумієте, коли обмінюєтесь інформацією, що є у вас. Особливу увагу хочу звернути на правила роботи: ви не можете звертатися з питаннями до ведучого, не можна показувати свої картки, також не можна щось записувати. Коли ви знайдете правильне рішення, будьте уважні - відповідь має бути повною, але в той же час містити тільки необхідну інформацію. В іншому випадку я попрошу вас продовжити роботу, не уточнюючи, чому відповідь не прийнята».

Як видно з карток, гравцям потрібно відповісти на два питання: хто вирощує яблука і хто водить вантажівку. Щоб правильно розв'язати завдання, учасникам спочатку потрібно чітко визначити, на які питання необхідно відповісти, а після цього структурувати інформацію, що є у них, наступним чином:

прозаїк	бунгало	голуби	горіхи	вантажівка
критик	хата	кішка	слива	спортивний автомобіль
поет	особняк	собака	вишня	мотоцикл
журналіст	котедж	шимпанзе	персики	автобус
драматург	ранчо	щури	яблука	лімузин

Якщо по завершенню часу, учасникам не вдається знайти правильну відповідь, ведучий дозволяє робити записи.

Гра закінчується, коли учасники дають правильні відповіді на обидва питання.

Обговорення:

- Що сприяло виконанню завдання?
- Що заважало виконанню завдання?

Тренери підводять учасників до розуміння важливості вміння слухати і чути партнера, що в свою чергу сприяє встановленню позитивного клімату в колективі.

13. Вправа «Індивідуальний підхід» (30 хвилин).

Мета: усвідомлення особистої та колективної мотивації.

Інструкція: «Ви зараз маєте поділитись на пари, після чого кожна пара отримає список питань, за допомогою якого вони опитають один одного».

Учасники отримують текст опитувальника і, поділившись на пари, опитують один одного.

Опитувальник

1. Чому ви обрали саме цю роботу?
2. Що вам найбільше подобається у вашій роботі?
3. Що не подобається?
4. Що вас засмучує?
5. Що дає вам можливість відчувати свою значимість?
6. Де вам доводилось працювати до цього і чому?
7. Що ви очікуєте від роботи?
8. Чого ви хочете від життя через рік? Через п'ять років?
9. Як вам простіше виконувати службові доручення – в колективі чи індивідуально?
10. Як можна мотивувати всіх членів колективу, щоб вони брали участь в рівній мірі при виконанні службових завдань?

Після опитування учасники узагальнюють та аналізують отриманий матеріал та готують свої пропозиції по мотивуванню партнера до роботи.

Пропозиції виголошуються в колі у формі міні-докладу.

При підведенні підсумків учасники співвідносять побажання «розробника» з думкою «об'єкта мотивування». Відбувається обговорення тих труднощів, котрі виникали при виборі тактики індивідуального підходу. Тренери мають пам'ятати, що поради по формуванню індивідуального підходу мають бути коректними та стосуватись реально учасника тренінгу.

14. Завершальна гра «Факс» (20 хвилин).

Для виконання вправи необхідно заготовити картон з пропозицією «Ми найращі!», ручку і папір.

Всі учасники стають в колону один за іншим. Останній учасник отримує невідоме групі повідомлення («Ми найкращі!»). Він передає повідомлення по одній букві або символу (малює пальцем на спині попереду того, що стоїть). Кожен учасник передає отриману букву (символ) наступному, виводячи у нього на спині. Учасник, який стоїть першим, записує отримані букви. Повинно вийти речення.

Якщо хто-небудь з учасників не зрозумів букву, яку йому передали, то ляскає себе по плечу, що означає її потрібно повторити. Букви краще використовувати друкарські.

Обговорення:

- Чи задоволені ви результатом роботи?
- Що допомагало і що заважало виконати завдання ефективно?
- Що можна сказати про злагодженість роботи групи?
- Чи досить відповідально ви виконували свої функції?
- Яким чином від відповідальності кожного залежить спільний результат?

15. Рефлексія (15 хвилин).

Для підбиття підсумків учасника пропонується сісти в коло, заплющити очі і пригадати все, що відбувалось на тренінгу. Чи комфортно було працювати. Чи всі думки були враховані. Розплющивши очі, учасники мають висловити свої враження від роботи.

Підводячи підсумки роботи протягом двох занять варто поставити учасникам такі питання:

- Чому для професійної взаємодії є важливим соціальний інтелект?
- Як розвиток складових соціального інтелекту впливає на професійне зростання менеджера?

3.2 Практичні аспекти впровадження програм розвитку соціального інтелекту у менеджерів

Сучасне суспільство визнає соціальний інтелект як ключовий елемент успішної адаптації та взаємодії в різноманітних соціальних середовищах. Розвиток цього аспекту особистості має величезне значення для досягнення успіху в особистому, професійному та міжособистісному планах.

Результати проведеного дослідження дозволяють визначити, що, не дивлячись на окремі елементи (здатність до керування емоціями в міжособистісній взаємодії), соціальний інтелект в недостатньому ступені здатний розвиватись до високого рівня в умовах відсутності цілеспрямованих прийомів по його розвитку в діяльності менеджерів. Виходячи з цього і було розроблено програму по розвитку соціального інтелекту для менеджерів.

При аналізі особливостей соціального інтелекту у менеджерів було виявлено, що його компоненти пов'язані з високою емоційністю, що може призводити до виникнення конфліктних ситуацій, а також до розвитку ригідності у міжособистісній професійній взаємодії.

Враховуючи, що соціальний інтелект - це комплексна сукупність навичок та здатностей, які дозволяють менеджеру ефективно спілкуватися, розуміти емоції інших людей, вміти вирішувати конфлікти та встановлювати позитивні взаємовідносини, то програми розвитку соціального інтелекту мають бути спрямовані на розвиток таких навичок, як емпатія, комунікативна компетентність, вміння співпрацювати та вирішувати конфлікти.

В процесі впровадження програм по розвитку соціального інтелекту слід враховувати, що на його розвиток і вираження мають вплив такі індивідуальні особливості особистості, як темперамент, оскільки він безпосередньо вказує на динаміку перебігу психічної діяльності індивіда, тобто на рівень емоційності. Показники темпераменту визначаються нейродинамічними властивостями нервової системи, типами вищої нервової діяльності, а саме співвідношенням процесів збудження і гальмування, які визначають силу, врівноваженість та

рухливість нервових процесів. З основними типами вищої нервової діяльності співвідносять такі властивості, як реактивність, пластичність, ригідність, сенситивність, екстра- або інтровертованість. Вони, в свою чергу виявляються в особливостях засвоєння соціальних навичок та особливостях реагування на соціально-психологічні явища в міжособистісній професійній взаємодії.

Менеджери – це представники професійної галузі, яка відноситься до системи «особистість - особистість», а тому їм необхідно розуміти людей, якими вони керують, та ефективно з ними взаємодіяти; для фахівців з високою кваліфікацією важливо розуміти соціальний контекст взаємодії та досягати своїх цілей з урахуванням емпатії; окрім того і у професійному, і у особистому житті треба вміти ефективно представляти себе та заслуговувати повагу тих, з ким вони мають справу.

Для того, щоб запровадження тренінгової програми було ефективним і у учасників відбувався розвиток елементів соціального інтелекту, слід враховувати, що цей процес має відбуватись в таких напрямках:

1. Ситуативність. Важливим є вміння цілісно сприймати ситуацію, визначати емоції та наміри людей в ситуації «тут і зараз». Ключове вміння – уважність до конкретних контекстів, присутність в ситуації, мудрість дій, виходячи з розуміння ситуації. Складові вміння: розуміння простору особистості, її культурних особливостей; розуміння поведінкового контексту, який проявляється в міміці, жестах, рухах, одягу, аксесуарах, дотриманні правил етикету; розуміння мовних сигналів, специфічних висловів партнера по взаємодії.

2. Автентичність. Виражається чесністю по відношенню до самого себе, включаючи самоповагу, впевненість в собі і, як наслідок, здатність поважати інших, підтримувати їх, вірити в свої цінності і цінності оточуючих.

3. Емпатійність. Полягає у здатності розуміти та сприймати емоції і стани інших людей. Розвивається шляхом прийняття іншого, уважності, толерантності.

4. Ясність. Полягає у здатності чітко усвідомлювати та формулювати свої думки, обгрунтовано висловлювати позицію, проявляти себе через мовну

майстерність [26].

Загалом, розвиток соціального інтелекту менеджерів найбільш ефективно відбувається завдяки формуванню особистісних та комунікативних особливостей, які є соціально-бажаними. Велике значення має вдосконалення механізмів емоційної саморегуляції, самоконтролю, розвитку механізмів психосоціальної адаптації, що і відбувається в процесі соціально-психологічного тренінгу.

Таким чином, технологія конструктивного розвитку соціального інтелекту менеджера включає в себе такі етапи:

1. Отримання нової інформації про себе та особливості своєї взаємодії з іншими людьми.
2. Усвідомлення та переосмислення уявлень про себе і свою поведінку.
3. Формування нових форм пізнання поведінки та регулювання міжособистісної взаємодії.
4. Закріплення позитивного досвіду в умовних ситуаціях управлінської взаємодії.

Практичний аспект впровадження програми розвитку соціального інтелекту складається з застосування конкретних вправ, рольових ігор та рекомендацій по таких складових:

- когнітивна складова (розуміння сутності складових соціального інтелекту);
- мотивуюча складова (спонукання до застосування соціального інтелекту);
- практична складова (застосування соціального інтелекту в професійній взаємодії);
- рефлексія (аналіз і оцінка своїх вчинків та отримання зворотного зв'язку).

Таким чином, застосування тренінгової програми сприятиме розвитку комунікативно-особистісного потенціалу менеджерів, смислового та емоційного потенціалу.

3.3 Оцінювання ефективності програми розвитку соціального інтелекту у менеджерів

Після реалізації програми, спрямованої на розвиток соціального інтелекту менеджерів проведено повторне обстеження рівня соціального інтелекту за тими самими методиками, як і першого разу (таблиця 3.1-3.4).

Таблиця 3.1

Розподіл менеджерів за рівнями сформованості СІ

	Рівень сформованості СІ (у %)		
	низький	середній	високий
Менеджери 23-25 років	19	65	16
Менеджери 26-40 років	15	43	42
Менеджери 41-59 років	10	55	35

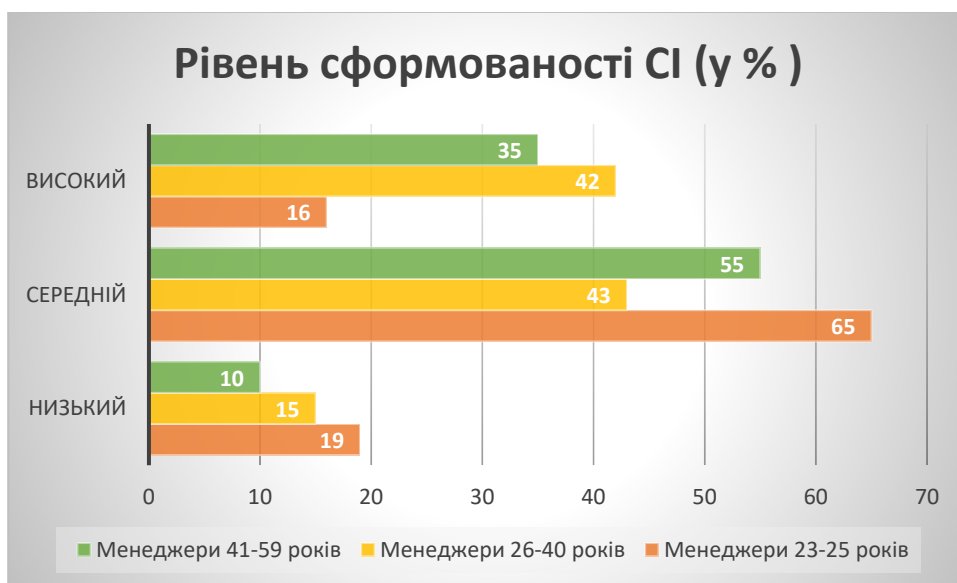


Рис.3.1 - Розподіл менеджерів за рівнями сформованості СІ

Програма розвитку соціального інтелекту, яка була запропонована в роботі сприяла формуванню та розвитку комунікативної компетентності та емпатії у менеджерів зі стажем менше 3 років. На нашу думку, підвищення рівня сформованості соціального інтелекту у менеджерів зі стажем до 10 років

пояснюється, передусім, здатністю планувати хід професійної діяльності та прогнозувати її наслідки й результати, інтелектуальною та особистісною рефлексії. Проаналізуємо вибірку менеджерів на предмет успішності вирішення кожної соціально-перцептивної задачі, запропонованої в методиці Дж.Гілфорда та М.Саллівана. Детальніше результати їх виконання представлені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз середньогрупових показників успішності виконання методики Дж.Гілфорда та М.Саллівана

Група досліджуваних	Середньогруповий показник успішності виконання субтестів			
	Субтест №1 “Історії з завершенням”	Субтест №2 “Групи експресій”	Субтест №3 “Вербальна експресія”	Субтест №4 “Історії з доповненням”
Менеджери 23-25 років	10,43	7,1	8,8	6
Менеджери 26-40 років	10,36	6	9,16	7
Менеджери 41-59 років	10,3	6	9,16	7

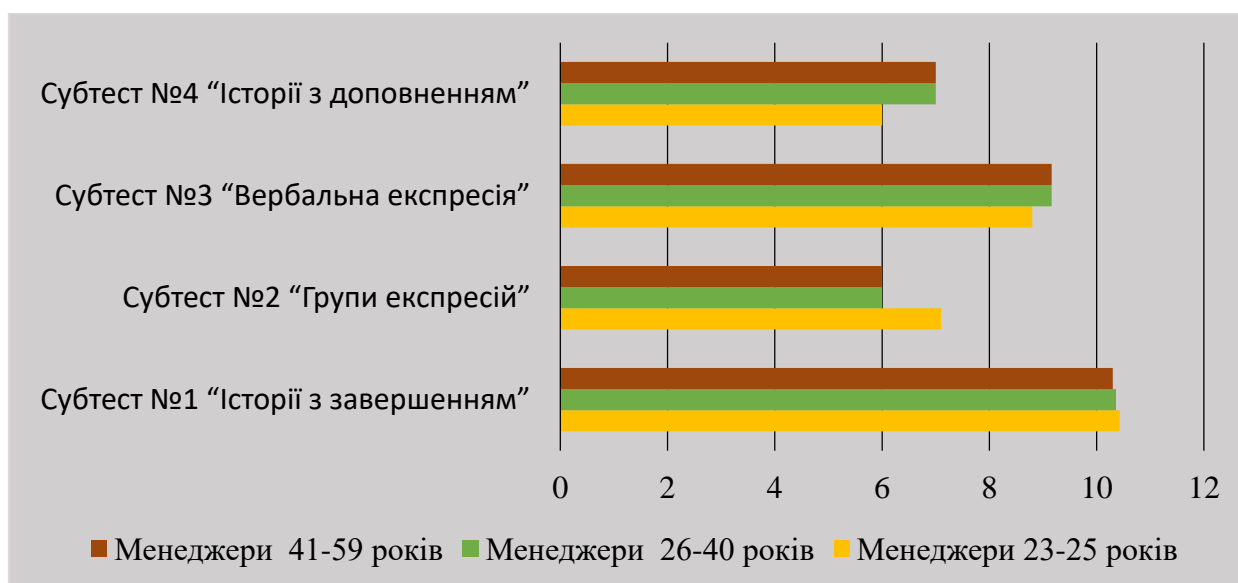


Рис.3.2 - Порівняльний аналіз середньогрупових показників успішності після проведення тренінгу

Субтест №1, спрямований на діагностику здатності адекватно визначати ставлення та взаємини на основі невербальної поведінки, після застосування програми виконується більш успішно менеджерами зі стажем більше 3-х років,

про що свідчить зменшення показника з 10,63 до 10,43. Але, у менеджерів зі стажем 10 років і більше, цей показник залишився без змін, що свідчить про сформовану когнітивну емпатію.

Субтест №2, діагностує здатність адекватно розрізняти міміку та пози. Після реалізації програми у менеджерів зі стажем менше 3 років та до 10 років, значно покращився; у менеджерів віщого рівня цей показник залишається без змін. На підставі здійсненого розрахунку було отримано, що статистичної значущості досягли результати за шкалами чутливості до емоційного стану співрозмовника в діловому спілкуванні, різноманітності експресивного репертуару, а також глибини рефлексії.

Субтест №3. На підставі здійсненого розрахунку видно, що достовірності досягли показники за шкалою розпізнавання мовленнєвої експресії та рольової диференціації. Це означає, що менеджери зі стажем менше 3 років завдяки програмі поступово набувають компетентностей в точному розумінні змісту і сенсу вербальних повідомлень, а також можуть більш уміло вдаватися до різноманітних мовленнєвих ролей та адаптуватися до співрозмовника залежно від вимог мовленнєвої ситуації.

Субтест №4. На підставі здійсненого розрахунку видно, що показники досягли достовірності. Це означає, що завдяки розробленій програмі менеджери з меншим стажем роботи стають більш компетентні в розпізнаванні структури міжособистісних стосунків у динаміці.

Порівняємо і проаналізуємо Комунікативно-організаційний компонент СІ представлений показниками шкал А, Е, F, G, H, L, N, Q2, виділеними з особистісного опитувальника Р.Кеттела (16 FPQ-187-A) (таблиця 3.2,3.3).

**Характеристика емоційної складової соціального інтелекту у
менеджерів з різним досвідом професійної діяльності
(тест Кеттела 16 FPQ-187 А)**

№ з/п	Назва шкали	Середньоарифметичний показник		
		Менеджери, років		
		23-25	26-40	41-59
1.	С (емоційна стабільність – нестабільність)	5,8	6,1	6
2.	І (емоційна чутливість – нечутливість)	6,7	6,98	6,9
3.	О (впевненість – невпевненість в собі)	6,54	6,6	6,43
4.	Q4 (напруження – розслаблення)	5,2	5,4	5

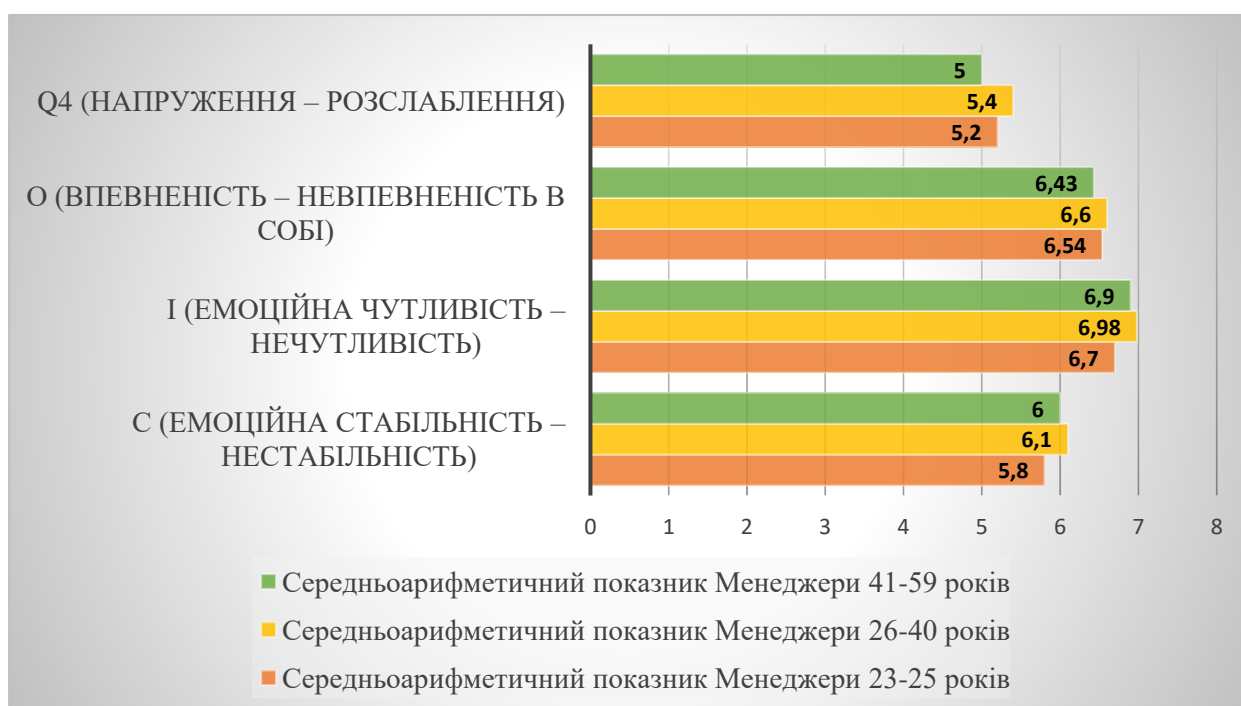


Рис.3.3 - Характеристика емоційної складової соціального інтелекту у менеджерів

Аналіз отриманої нової інформації, викладеної у таблиці 3.3 (рис.3.3) дозволяє зробити висновки, що завдяки апробації тренінгової програми

«Розвиток соціального інтелекту менеджера» показник емоційної стабільності, емоційної чутливості і впевненості в собі зростає на 0,6, що показує набуття досвіду професійної діяльності менеджерами; показник фрустрації (шкала Q4) зменшується на 0,29 оскільки менеджери набули навички з саморегуляції та контролю власних емоційних станів.

Таблиця 3.4

Характеристика комунікативної складової соціального інтелекту у менеджерів з різним досвідом професійної діяльності (тест Кеттела 16 FPQ-187 А)

№ з\п	Назва шкали	Середньоарифметичний показник		
		Менеджери, років		
		23-25	26-59	41-59
1.	А (товариськість – відчуженість)	7	7,29	7
2.	Е (домінантність – підкорення)	6,7	7,32	7,24
3.	Ф (експресивність – стриманість)	5	6,08	7
4.	Г (відповідальність – безвідповідальність)	6	5,69	6
5.	Н (соціальна сміливість – сором'язливість)	6,8	6,85	6,5
6.	Л (підозрілість – довірливість)	8	9	8,5
7.	Н (дипломатичність – прямолінійність)	5,5	5,51	6
8.	Q2 (самостійність – залежність від групи)	4,4	4,4	4

Аналізуючи динаміку комунікативних якостей менеджерів з різним досвідом професійної діяльності, слід зазначити, що менеджери з невеликим досвідом можуть бути більш відкриті для нових ідей і креативними, що буде сприяти формуванню нової комунікативної стратегії. Вони можуть виявляти більшу готовність слухати та адаптуватися до специфіки комунікації в робочому оточенні. Менеджери з досвідом роботи до 10 років вдосконалюють свої навички до ведення переговорів (шкала G – 6; N-5,51), зі зростанням досвіду зазвичай

розвивається більш виражена емпатія, що дозволяє легше розуміти інші точки зору (шкала Н-6,85).

У менеджерів досвідом роботи більше 10 років, зазвичай розвинені сильні лідерські якості та вміння впливати на інших через ефективну комунікацію (шкала Н-7). Досвідчені менеджери можуть виступати у ролі наставників, передаючи свої комунікативні стратегії іншим членам команди (рис. 3.4).



Рис.3.4 - Характеристика комунікаційної складової соціального інтелекту у менеджерів

ВИСНОВКИ ДО III РОЗДІЛУ

1. Апробація програми розвитку соціального інтелекту показала її високу ефективність. Розвивальний експеримент призвів до розвитку потенційних здібностей соціального інтелекту: прийнятності групи, здатності до емпатії та точності рефлексії. Розвиток прийнятності групи перевищує розвиток здатності до емпатії та точності рефлексії.

2. Експеримент формує адекватну структуру соціального інтелекту, психологічне підґрунтя якої полягає у зв'язку здібностей передбачати наслідки поведінки та розуміти логіку розвитку складних ситуацій, а також у зв'язку здібностей передбачати наслідки поведінки та логічно узагальнювати невербальні реакції.

3. Інтенсивність розвитку соціального інтелекту у формувальному експерименті залежить від початкового рівня його сформованості: що нижчий початковий рівень, то інтенсивніший процес розвитку соціального інтелекту. Розвиток соціального інтелекту поза умовами соціально-психологічного тренінгу виявлено лише на рівні тенденцій.

4. Розвиток соціального інтелекту в тренінгу значуще корелює з розвитком здатності до емпатії та з розвитком інтелектуальною та особистісною рефлексії.

5. Оцінка рівня соціального інтелекту за результативними показниками підтвердила теоретичний висновок про професійну важливість розвиненого соціального інтелекту менеджера. Значущі кореляційні зв'язки дають змогу розглядати комунікативний, організаційний і комплексний показники, визначені в дослідженні, як професійні критерії соціального інтелекту менеджера.

ВИСНОВКИ

В основі успішності менеджера лежить комунікативна функція, у забезпеченні якої важлива роль відводиться соціальному інтелекту,

Теоретичний огляд літератури з цієї тематики показав, що соціальний інтелект пов'язаний насамперед із розумовими здібностями з опрацювання соціальної інформації, які фундаментально відрізняються від «формального» мислення, що перевіряється тестами "академічного" інтелекту.

У трактуванні соціального інтелекту як специфічної особливості особистості існує два підходи. З одного боку, соціальний інтелект розглядається як пізнавальна здатність, яка забезпечує успішну взаємодію з людьми. З іншого боку, соціальний інтелект - є поведінковим умінням, заснованим на здатності виконувати внутрішні дії.

В основі розвитку соціального інтелекту лежать: рефлексія, емпатія, соціальна сензитивність, соціальна перцепція.

Вивчення особистісних характеристик, що зумовлюють ефективність управлінської діяльності, виявило професійну значущість соціального інтелекту і підтвердило необхідність дослідження його розвитку у майбутніх менеджерів.

У ролі засобу розвитку соціального інтелекту, що відповідає вимогам особистісно-діяльнісного підходу, виступає соціально-психологічний тренінг.

Розвиток соціального інтелекту менеджерів у ході соціально-психологічного тренінгу з урахуванням їхніх вікових особливостей та стажу роботи, відбувається за реалізації таких психолого-педагогічних принципів:

- 1) принцип активності;
- 2) принцип дослідницької позиції;
- 3) принцип об'єктивації поведінки;
- 4) принцип задіяння емоційної сфери;
- 5) принцип партнерського спілкування.

Компонентами рівня потенційних здібностей виступають: когнітивний (точність рефлексії, самооцінка, рівень самоактуалізації) та емотивний (емпатія, соціальна сензитивність, прийнятність групи).

Рівень актуальних здібностей згідно з кубічною моделлю інтелекту Дж.Гілфорда характеризується факторами соціального інтелекту: здатністю передбачати наслідки поведінки, здатністю розуміти вербальну експресію в контексті певної ситуації, здатністю розуміти невербальну експресію, здатністю розуміти логіку розвитку складних ситуацій взаємодії.

Компонентами результативного рівня є: комунікативний (взаємодія в групі, ведення переговорів, гнучкість у спілкуванні), організаційний (орієнтація на конкретний результат, уміння планувати і проектувати, керівництво групою) і комплексний (особиста управлінська продуктивність, соціально-психологічний статус).

Розроблена програма розвитку соціального інтелекту менеджерів базується на прийнятій моделі соціального інтелекту з урахуванням основоположних дидактичних принципів:

- принцип наукової обґрунтованості використовуваних методів;
- принцип систематичності та послідовності в навчанні;
- принцип свідомості, активності та самостійності учасників експерименту;
- принцип міцності знань, умінь і навичок;
- принцип професійної спрямованості;
- принцип урахування вікових, соціально-етичних та індивідуальних психічних особливостей менеджерів.

Програма складається з двох частин - теоретичної та прикладної. Метою теоретичного блоку програми є формування у менеджерів знань про поняття «соціальний інтелект», його функції та особливості його прояву в професійній діяльності. Прикладна частина програми націлена на розвиток і стимуляцію здібностей, що становлять потенційний рівень соціального інтелекту: точність рефлексії, здатність до емпатії, соціальну сензитивність, прийнятність групи.

Апробація програми розвитку соціального інтелекту на групі менеджерів показала її високу ефективність. Підсумки реалізації програми виражаються в таких моментах:

1) зафіксовано достовірний розвиток потенційних здібностей соціального інтелекту: прийнятності групи, здатності до емпатії та точності рефлексії;

2) виявлено розвиток актуальних здібностей (чинників) соціального інтелекту;

3) відзначено внутрішньосистемні зміни соціального інтелекту.

Оцінка рівня соціального інтелекту за результативними показниками підтвердила теоретичний висновок про професійну важливість розвиненого соціального інтелекту менеджера.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бандурка А.М. Психологія управління: підручник – Харків : Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.
2. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. К.: Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. Боришевський М.Й. Моральна саморегуляція поведінки особистості : понятійний апарат. Київ, 1993. – 24 с.
4. Власова О.І. Організаційна поведінка: навч. посібник – К.: КНЕУ, 1998. – 96 с.
5. Власова О.І. Соціальна психологія організацій та управління: підручник– К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
6. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку : [монографія] / О.І. Власова. – К.: Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”, 2005. – 308 с.
7. Волянчук Н.Ю. Психологія професійного становлення тренера: монографія: Луцьк, Волинська обласна друкарня, 2006. – 444 с.
8. Галян І.М. Психодіагностика: навч. посіб. / І.М. Галян. – К.: Академвидав, 2011. – 464 с.
9. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посібник. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 456 с.
10. Іпатов Е.Ф. Психологія управління в бізнесі: навч. посібник – [2-е вид., доп., перер.]. – Харків – Київ : НМЦВО, 2003. – 320 с.
11. Катюк Я.Л. Вплив інформальної освіти на розвиток професійної самосвідомості майбутніх психологів. Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. Праць: К., НУОУ, 2013. – Вип. 6.
12. Катюк Я.Л. Особистісно-орієнтовані засади розвитку професійної самосвідомості майбутніх психологів у системі післядипломної педагогічної освіти: посібник: НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2015. – С. 127-152.

13. Кириленко Т.С. Емоційне самопізнання особистості: переживання та стани. Психологія у ХХІ столітті: перспективи розвитку. Матер. VI Костюківських читань: В 3 т. К., 2003. Т. 2.
14. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с. ISBN
15. Конфліктологія : підручник – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с.
16. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / за ред. Л.Н. Проколієнко. – К.: Рад. шк., 1989. – 608 с.
17. Максименко С.Д. Загальна психологія : підручник С. Д. Максименко. – Вінниця : Нова Книга, 2004. – 704 с.
18. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 208 с
19. Мась Н.М., Сторожук Н.А., Сальнікова О.Ф. Особливості вербальної та невербальної комунікації екстравертного та інтровертного типів особистості. Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, ад'юнктів, слухачів, курсантів і студентів "Сучасні проблеми розбудови Збройних Сил України". Київ, ВІКНУ, 2013. - 232-238 с.
20. Менеджмент організацій : підручник – К. : Либідь, 2003. – 448 с.
21. Ожубко Г.В. Сутність та структура соціального інтелекту / Г.В. Ожубко // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Максименка С.Д. – К.: „Логос”, 2012. – с.346-358
22. Осіпова Т.Ф. Невербальна комунікація та своєрідність її омовлення в українському дискурсі: феномен вербалізації невербаліки [Текст]: монографія Т.Ф. Осіпова. – Харків: Вид-во Іванченка І. С. , 2019. - 398 с.
23. Поплавська А.П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів / Проблеми заг. та пед. психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. - К., 2005. - Т. 7, вип. 1. - С. 250- 260.

24. Прищак, М.Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
25. Психологія професійної діяльності і спілкування: підручник – К.: Преса України, 1997. – 192 с.
26. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
27. Радченко С.Г. Етика бізнесу. Практикум: навч. посібник – К.: КНТУ, 2006. – 192 с.
28. Савельєва В.С., навч. посіб. – К: Управління діловою кар'єрою. Центр учбової літератури, 2007. – 176
29. Сич В.М. Соціально-психологічні особливості професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти. Збірник наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України за ред. С.Д. Максименка. — К., 2004. — Т. VI. — Вип. 8. — С. 295–301.
30. Харченко С.В. Структура соціального інтелекту особистості / Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». - 2017. - Вип. 6., Т. 1. - С. 127-132.
31. Харченко С.В. Функції соціального інтелекту особистості / Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». - 2018. № 1. Т. 1. - С. 217 - 222.
32. Харченко С.В. Роль соціального інтелекту в професійній діяльності суб'єкта / Право і безпека - 2017. - № 3. - С. 153 -158.
33. Ходаківський Є.І. Психологія управління: підручник – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
34. Ходаковський Э., Богоявленська Ю., Грабар Т. Психологія управління. Підручник. Київ: Центр учбової літератури. 2020. 492 с.
35. Allport G. W. Personality: A psychological interpretation. - NY, 1937. - 516 p.
36. Kitchener K.S., Brenner H.G. Wisdom and reflective judgment: Knowing in the face of uncertainty / [in R.J. Sternberg (Ed.)]. – N.Y. : Cambridge Univ. Press, 1990. – 170 p.

37. Bern S.L. Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Signs : Journal of Woman in Culture and Society*. – 1983. – No 70 (2). – P. 196–206.
38. Birney R. *Fear of failure* – N.Y. : Springer, 1969. – 187 p.
39. Cantor N.G. *Personality and social intelligence*. – Prentice-Hall, 1987. – 200p.
40. Cattell R.B. *Creativity and personality* / R.B.Cattell, H.J.Butcher // *Creativity, selected readings* / Vernon P.E. (ed.) – N.Y., 1975. – P. 32-47.
41. Eysenck H.J. *Personality and individual differences*. – N.Y., 1985. – 178 p.
42. Fields B. et O Sullivan M. *Convergent validity of fine person perception*. // Paper presented at the meeting of the Western Psychological Association. - Los Angeles, 1976. - 575 p.
43. Gardner H. *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. – Heinemann : L., 1983. – P. 35.
44. Goleman D. *Emotional intelligence*. – N.Y., 1995. – P. 43-67.
45. Guilford J.P. *The nature of human intelligence*. – N.Y., 1967. – 261 p.
46. Labouvier-Vief G. *Logic and self-regulation from young to maturity: A model* // *Beyond formal operations : Late adolescent and adult cognitive development* – N.Y.: Cambridge Univ. Press, 1984. – 156 p.
47. Meacham J. *The loss of wisdom* – N.Y.: Cambridge Univ. Press, 1990. – 112 p.
48. Selman R.L. *The growth of interpersonal understanding: Developmental and clinical analyses*. – N.Y. : Cambridge Univ. Press, 1980. – 540 p.
49. Smith, M. K. *Howard Gardner and multiple intelligences* [Text]. *The Encyclopedia of Informal Education*. – London: Bantam Books, 2012. – PP. 143-164.
50. Sternberg R.J. *The triarchic mind: A new theory of human intelligence* – N.Y. : Viking, 1988. – 170 p.
51. Stogdill R.M. *Handbook of leadership*. - N. Y., 1974. - 322 p.
52. Thorndike, E. L. *The psychology of wants, interest and attitudes* [Text] – London: University Press, 1939. – 568 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика Дж.Гілфорда і М.Саллівена

БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Вік _____; Стать _____; Дата _____; Група _____

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

Методика “Діагностика соціального інтелекту Дж. Гілфорда”

Методика складається з чотирьох субтестів, три з яких побудовано на невербальному стимульному матеріалі і один – на вербальному. Субтести дозволяють діагностувати чотири здібності в структурі соціального інтелекту: пізнання класів, систем, трансформацій і результатів поведінки. Два субтести мають в своїй

факторній структурі також другорядну вагомість, яка стосується здібності розуміти елементи і відносини поведінки.

Кожний субтест містить від 12 до 15 завдань. Час проведення субтестів обмежено.

Залежно від цілей дослідження методика допускає як проведення повної батареї, так і використання окремих субтестів. Можливі індивідуальний і груповий варіанти тестування. При використанні повного варіанту методики субтести пред’являються в порядку їх нумерації.

Час, відведений на кожний субтест, обмежено і складає:

6 хвилин (1 субтест – “Історії із завершенням”);

7 хвилин (2 субтест – “Групи експресії”);

5 хвилин (3 субтест – “Вербальна експресія”);

10 хвилин (4 субтест – “Історії з доповненнями”).

Загальний час тестування, включаючи інструкцію, складає 30-35 хвилин.

Правила тестування

1. Роздавати тестові матеріали тільки в момент проведення даного субтесту.

2. Переконаватися кожного разу, що респонденти правильно зрозуміли інструкцію до субтестів.

3. Добиватися від респондентів засвоєння описаних в інструкціях відомостей про Барні і Фердинанда – дійових осіб першого і останнього субтестів.

4. Орієнтувати респондентів на вибір відповідей, що відображають найтипівішу поведінку персонажів в даній ситуації, виключаючи оригінальні і гумористичні трактування.

5. Попереджати респондентів про те, що у разі виправлень необхідно чітко викреслювати в реєстраційному бланку неправильні відповіді.

6. В цілому не заохочуючи відповіді навмання, слід вказати респондентам, що краще все ж таки давати відповіді, навіть якщо вони не зовсім упевнені в їх правильності.

7. При виникненні питань в ході тестування необхідно адресувати респондентів до письмової інструкції, не допускаючи обговорення вголос.

8. Точно виміряти час і стежити за тим, щоб респонденти не починали працювати завчасно.

Перед початком тестування респондентам видаються реєстраційні бланки, в які вони вносять свої паспортні дані і фіксують

варіанти відповідей. Після цього вони одержують тестові матеріали з першим субтестом і починають знайомитися з інструкцією в ході її зачитування експериментатором. В процесі читання інструкції експериментатор робить паузу після знайомства з прикладом, щоб переконатися у тому, що респонденти правильно його зрозуміли. Після закінчення інструкції відводиться час для відповідей на питання. Після цього експериментатор дає команду “Переверніть сторінку. Почали” і включає секундомір.

За хвилину до закінчення роботи над субтестом респондентів попереджають про це. Після закінчення часу на роботу дається команда “Стоп!”, респонденти відпочивають протягом декількох хвилин і переходять до виконання наступного субтесту.

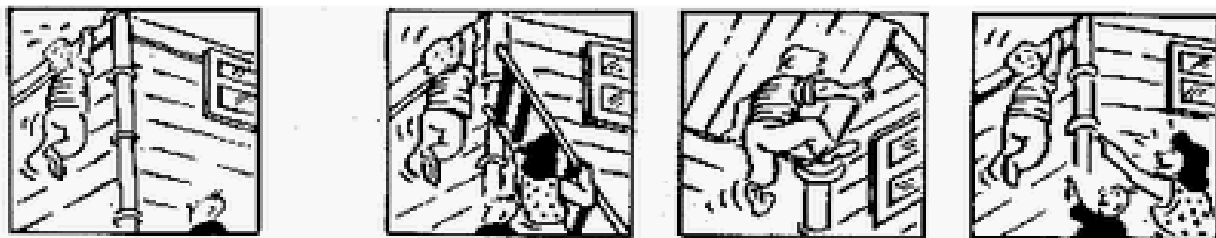
Субтест 1 “Історії із завершенням”

Субтест вимірює фактор пізнання результатів поведінки, тобто здатність передбачати наслідки поведінки персонажів в певній ситуації, передбачити те, що відбудеться далі.

Інструкція: “В цьому субтесті Ви будете працювати з картинками, на яких зображено житейські ситуації, що відбуваються з персонажем Барні. Барні – це лисий чоловік, за професією – офіціант. В ситуаціях також беруть участь дружина, маленький син і друзі Барні, з якими він зустрічається удома або в кафе.

В кожному завданні зліва розташований рисунок, який зображає певну ситуацію. Визначте відчуття і наміри діючих в ній персонажів і оберіть серед трьох рисунків справа той, який показує найправдоподібніший варіант продовження (завершення) даної ситуації.

Розглянемо приклад:



На рисунку зліва Барні, який зачепився за край даху, переляканий і просить допомоги у свого маленького сина. Хлопчик схвильований тим, що бачить батька в такому скрутному становищі.

Вибір рисунка №1 є правильною відповіддю в даному випадку, тому в реєстраційному бланку цифра 1 буде обведена кружечком. Рисунок №1 найбільш логічно і правдоподібно продовжує задану ситуацію: дружина і син Барні приставляють до стіни сходи, для того, щоб допомогти йому спуститися.

Вибір рисунків №2 і №3 є менш коректним. Що стосується рисунка №2, то маловірогідно, що, висячи в повітрі в такому переляканому і безпорадному стані, Барні зможе залізти на дах самостійно. Оскільки положення Барні небезпечно, дружина і син навряд чи стали б глузувати з нього, як це зображено на рисунку №3.

Отже, в кожному завданні Ви повинні передбачити, що відбудеться після ситуації, зображеної на рисунку зліва, ґрунтуючись на відчуттях і намірах діючих в ній персонажів.

Не обирайте рисунок для відповіді тільки тому що він показався Вам найзабавнішим продовженням. Пропонуйте найтипівіше і

логічне продовження заданої ситуації. Номер вибраного рисунка (позначений в правому нижньому кутку рисунка) обводиться кружком в реєстраційному бланку. В самих тестових матеріалах ніяких поміток робити не можна.

На виконання субтесту відводиться 6 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 1 “Історії із завершенням” картинки





5



1



2



3



6



1



2



3



7



1



2



3



8



1



2



3



9



1



2



3



10



1



2



3



11



1



2



3



Субтест 2 “Групи експресії”

Субтест вимірює фактор пізнання класів поведінки, а саме здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак в різних невербальних реакціях людини.

Інструкція: “В цьому субтесті Ви будете працювати з картинками, на яких зображені пози, жести, міміка, тобто виразні рухи, що відображають стан людини.

Для пояснення суті завдання розглянемо приклад:



Правильною відповіддю буде рисунок №2, який виражає такий самий стан (напруженості або нервозності), що і рисунки зліва. Тому в реєстраційному

бланку цифра 2 буде обведена кружком. Рисунки №1, 3, 4 не підходять, оскільки відображають інші стани (радості і благополуччя).

Отже, в кожному завданні субтесту серед чотирьох рисунків справа Ви повинні вибрати той, який підходить до групи з трьох рисунків зліва, оскільки він відображає схожий стан людини. Номер вибраного рисунка обводиться кружком в реєстраційному бланку.

На виконання субтесту відводиться 7 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 2 “Групи експресії” картинки



5

1

2

3

4



6



1



2



3



4



7



1



2



3



4



8



1



2



3



4



9



1



2



3



4



10



1



2



3



4



11



1



2



3



4



Субтест 3 “Вербальна експресія”

Субтест вимірює фактор пізнання трансформацій поведінки, тобто здатність розуміти зміну значення подібних вербальних реакцій людини залежно від контексту ситуації, що їх викликала.

Інструкція: “В кожному завданні цього субтесту зліва написана фраза, яку одна людина говорить іншій, а справа перераховано три ситуації спілкування. Причому тільки в одній з них фраза, наведена зліва, набуває іншого значення.

Розглянемо приклад: глуха людина – товаришу: “Повторіть, будь ласка”.

Повідомлення глухої людини до товариша є ввічливим проханням. Ця ж фраза в ситуаціях №2, 3 матиме таке ж значення. Лише в ситуації №1 у вустах ображеної людини вона набуде зовсім іншого значення. Тому в реєстраційному бланку цифра 1 буде обведена кружком.

Отже, в кожному завданні необхідно обрати ту ситуацію спілкування, в якій задана зліва фраза набуває іншого значення і пов’язана з іншим наміром, ніж у двох інших ситуаціях.

На виконання субтесту відводиться 5 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не

витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 3 “Вербальна експресія” фрази 1. Людина – своєму товаришу: “Ви неперевершені”.	1. Задоволений службовець – своєму начальнику. 2. Вдячний учень – своєму викладачу. 3. Незадоволена людина – своєму знайомому.
2. Продавець – покупцю: “Ви отримаєте, що треба”.	1. Всміхнений викладач – студенту. 2. Лікар – пацієнту. 3. Розсерджений міліціонер – п’яниці, що канючить.
3. Суддя – переможцю: “Поздоровляю”.	1. Батько – переможцю. 2. Друг – переможцю. 3. Той, хто програв – переможцю.
4. Гордий батько – другові: “Подивися на неї”.	1. Ревнива дівчина – другові. 2. Обрадований хлопчик – другові. 3. Захоплена дівчина – другові.
5. Людина – своєму другові: “Що ти робиш?”.	1. Розсерджена мати – дитині. 2. Заінтригований перехожий – дитині, що грається. 3. Вчитель – зразковому учню.
6. Лікар – хворій дитині: “Прийми це”.	1. Мати – сину. 2. Боець – супротивнику. 3. Навантажена дружина – чоловікові.
7. Офіціантка – клієнту: “Чим я можу Вам допомогти?”.	1. Психіатр – пацієнту. 2. Перехожий – потерпілому в аварії. 3. Гід – туристу.
8. Викладач – студенту: “Ти можеш зробити це краще”.	1. Дружина – чоловікові. 2. Мати – дитині. 3. Тренер – спортсмену.

Розглянемо приклад:



В цій історії відсутній третій рисунок. В кінці історії ми бачимо, що Фердинанд, який мріяв про обід, не одержав його всупереч своїм очікуванням і виходить з будинку роздосадуваний. Дружина Фердинанда розсерджена і вдає, що читає сину книгу. Хлопчик сидить спокійно. Все це пов'язано з тим, що Фердинанд, умиваючись після роботи, залишив на кухні бруд, що і розсердило його дружину. Таким чином, логічним доповненням історії є рисунок №4, тому в реєстраційному бланку цифра 4 буде обведена кружком.

Рисунки №1, 2, 3 не відповідають даній історії за змістом.

Отже, в кожному завданні необхідно знайти рисунок, який доповнює історію про Фердинанда за змістом. На виконання субтесту відводиться 10 хвилин. За хвилину до закінчення роботи Ви будете попереджені. Працюйте, за можливістю, швидше. Не витрачайте багато часу на одне завдання. Якщо важко визначитися з відповіддю, переходьте до наступного пункту. До важких завдань можна буде повернутися в кінці, якщо вистачить часу. У важких випадках давайте відповідь, навіть якщо не зовсім упевнені в її правильності.

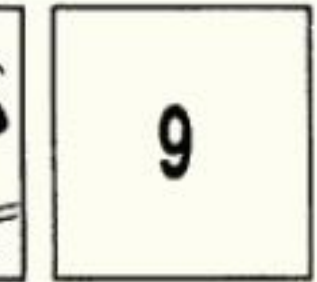
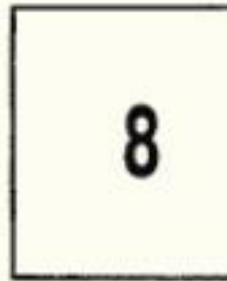
Якщо у Вас є запитання, задайте їх зараз.

Не перегортайте сторінку, поки не отримаєте команду “ПОЧАЛИ!”

Субтест 4 “Історії з доповненням” картинки











“Ключ”

№	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4
1	2	1	3	4
2	2	4	3	3
3	2	3	3	3
4	3	3	1	2
5	1	2	1	1
6	3	1	2	1
7	3	2	2	4
8	3	2	1	1
9	3	1	2	1
10	3	4	3	2
11	3	1	1	1
12	1	1	2	2
13	1	2		2
14	2	4		1
15		4		

**Нормативні таблиці для визначення стандартних значень
(для вікової групи 18-55 років)**

Стандартні значення	Субтести				Композитна оцінка
	1	2	3	4	
1	0 – 2	0 – 2	0 – 2	0 – 1	0 – 12
2	3 – 5	3 – 5	3 – 5	2 – 4	13 – 26
3	6 – 9	6 – 9	6 – 9	5 – 8	27 – 37
4	10 – 12	10 – 12	10 – 11	9 – 11	38 – 46
5	13 – 14	13 – 15	12	12 – 14	47 – 55

Обробка результатів

При збігу відповіді з ключем респондент отримує 1 бал за відповідною шкалою. Якщо відповідь з ключем не збігається – бали не нараховується.

Результати підраховуються за кожним субтестом окремо і за результатами всього тесту в цілому. Результати за окремими субтестами відображають рівень розвитку однієї (або декількох) здібностей чинника пізнання поведінки. Результат за результатами тесту в цілому називається композитною оцінкою і відображає загальний рівень розвитку соціального інтелекту.

“Сирі” бали переводяться в стандартні за допомогою нормативних таблиць.

Композитна оцінка є сумою “сирих” балів за кожним субтестом. Отримана сума також переводиться в стандартне значення.

Переклад “сирих” оцінок у стандартну шкалу дає можливість порівнювати ступінь вираженості окремих здібностей до пізнання поведінки (соціальної поведінки) у даного респондента (інтраіндивідуальна діагностика з побудовою профілю соціального інтелекту), а також порівнювати рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки у різних людей (інтеріндивідуальна диференціальна діагностика).

Інтерпретація результатів

Після завершення процедури обробки результатів отримуються стандартні бали за кожним субтестом, що відображають рівень розвитку відповідних здібностей до пізнання поведінки.

При цьому загальне значення стандартних балів можна визначити таким чином:

- 1 бал – низькі здібності до пізнання поведінки;
- 2 бали – здібності до пізнання поведінки нижче середнього (середньослабі);
- 3 бали – середні здібності до пізнання поведінки (середньовибіркова норма);
- 4 бали – здібності до пізнання поведінки вище середнього (середньосильні);
- 5 балів – високі здібності до пізнання поведінки.

При отриманні стандартної оцінки 1 бал за яким-небудь субтестом необхідно перш за все перевірити, чи правильно респондент зрозумів інструкцію.

Субтест 1 “Історії із завершенням”

Особи з високими оцінками за субтестом уміють передбачати наслідки поведінки. Вони здатні передбачати подальші вчинки людей на основі аналізу реальних ситуацій спілкування (сімейного, ділового, дружнього), передбачати події, ґрунтуючись на розумінні відчуттів, думок, намірів учасників комунікації. Їх прогнози можуть виявитися помилковими, якщо вони матимуть справу з людьми, які поводяться найнесподіванішим, нетиповим чином. Такі люди уміють чітко вибудувувати стратегію власної поведінки для досягнення поставленої мети. Успішне виконання субтесту передбачає уміння орієнтуватися в невербальних реакціях учасників взаємодії і знання нормо-ролевих моделей і правил, регулюючих поведінку людей.

Особи з низькими оцінками за субтестом погано розуміють зв'язок між поведінкою і його наслідками. Такі люди можуть часто робити помилки (у тому числі і протиправні дії), потрапляти в конфліктні, а можливо, і в небезпечні ситуації, тому що неправильно уявляють собі результати своїх дій або вчинків

інших. Вони погано орієнтуються в загальноприйнятих нормах і правилах поведінки.

Успішність виконання даного субтесту позитивно корелює з наступними психологічними особливостями:

- здатністю повно і точно описувати особистість незнайомої людини за фотографією;
- здібністю до розшифровки невербальних повідомлень;
- диференційованістю Я-концепції, насиченістю Я-образа розумінням інтелектуальних, вольових характеристик, а також описом особливостей духовної організації особистості.

Субтест 2 “Групи експресії”

Особи з високими оцінками за субтестом здатні правильно оцінювати стани, відчуття, наміри людей за їх невербальними проявами, мімікою, позами, жестами. Такі люди, швидше за все, надають велике значення невербальному спілкуванню, звертають багато уваги на невербальні реакції учасників комунікації. Чутливість до невербальної експресії істотно підсилює здібність розуміти інших. Здібність читати невербальні сигнали іншої людини, усвідомлювати їх і порівнювати з вербальними лежить в основі інтуїції.

Особи з низькими оцінками за субтестом погано володіють мовою рухів тіла, поглядів і жестів, яка раніше освоюється в онтогенезі і викликає більше довіри, ніж вербальна мова. У спілкуванні такі люди більшою мірою орієнтуються на вербальний зміст повідомлень. Вони можуть помилятися в розумінні значення слів співбесідника тому що не враховують (або неправильно враховують) супроводжуючі їх невербальні реакції.

Успішність виконання субтесту позитивно корелює:

- з точністю, повнотою, нестереотипністю і пластичністю при описанні особистості незнайомої людини за фотографією;
- з чутливістю до емоційних станів інших в ситуаціях ділового спілкування;
- з різноманітністю експресивного репертуару в спілкуванні;

- з відвертістю і проявом дружелюбності в спілкуванні;
- з емоційною стабільністю;
- з сенситивністю до зворотного зв'язку в спілкуванні, сприйнятливістю до критики, сумлінністю;
- з високою самооцінкою і ступенем прийняття себе;
- з насиченістю Я-образа описом вольових характеристик особистості, активності, стенічності;
- з глибиною рефлексії;
- з точністю розуміння того, яким чином власний емоційний стан людини сприймається його партнерами по спілкуванню, що є показником конгруентності комунікативної поведінки, передумовою успішної самопрезентації;
- з емпатією, з невербальною чутливістю.

Субтест 3 “Вербальна експресія”

Особи з високими оцінками за субтестом мають високу чутливість до характеру і відтінків людських взаєностосунків, що допомагає їм швидко і правильно розуміти те, що люди говорять один одному (мовну експресію) в контексті певної ситуації, конкретних взаєностосунків. Такі люди здатні знаходити відповідний тон спілкування з різними співбесідниками в різних ситуаціях і мають великий репертуар ролевої поведінки (тобто вони проявляють ролеву пластичність).

Особи з низькими оцінками за субтестом погано розпізнають різні значення, які можуть приймати одні і ті ж вербальні повідомлення залежно від характеру взаєностосунків людей і контексту ситуації спілкування. Такі люди часто “говорять невлад” і помиляються в інтерпретації слів співбесідника.

Успішність виконання субтесту також позитивно корелює з точністю описання особистості незнайомої людини за фотографією, насиченістю Я-образа описом духовних цінностей і шкалою емпатії.

Субтест 4 “Історії з доповненням”

Особи з високими оцінками за субтестом здатні розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій в динаміці. Вони вміють аналізувати складні ситуації взаємодії людей, розуміють логіку їх розвитку, відчувають зміну значення ситуації при включенні в комунікацію різних учасників. Шляхом логічних висновків вони можуть добудовувати невідомі, бракуючі ланки в ланцюзі цих взаємодій, передбачати, як людина поведе себе надалі, відшукувати причини певної поведінки. Наприклад, субтест дозволяє прогнозувати успішність побудови слідчим цілісної картини злочину на основі неповних даних. Успішне виконання субтесту припускає здатність адекватно відобразити мету, наміри, потреби учасників комунікації, передбачати наслідки їх поведінки. Окрім цього, потрібне уміння орієнтуватися в невербальних реакціях людини, а також нормах і правилах, регулюючих поведінку в суспільстві.

Особи з низькими оцінками за субтестом зазнають труднощів в аналізі ситуацій міжособистісної взаємодії і, як наслідок, погано адаптуються до різного роду взаємостосунків між людьми (сімейними, діловими, дружніми й іншими).

Субтест являється найбільш комплексним і інформативним за загальною факторною вагою в структурі соціального інтелекту.

Успішність виконання субтесту позитивно корелює з точністю, повнотою, диференційованістю і гнучкістю описання незнайомої людини за фотографією, з диференційованістю Я-концепції, глибиною рефлексії, з прийняттям себе, відчуттям власної гідності, з інтересом до соціальних проблем, суспільною активністю, з екзаменаційною успішністю.

Інтерпретація композитної оцінки соціального інтелекту

Загальний рівень розвитку соціального інтелекту (інтегрального чинника пізнання поведінки) визначається на основі композитної оцінки. Значення композитної оцінки, вираженої в стандартних балах, можна визначити таким чином:

1 бал – низький соціальний інтелект;

2 бали – соціальний інтелект нижче середнього (середньослабий);

3 бали – середній соціальний інтелект (середньовибіркова норма);

4 бали – соціальний інтелект вище середнього (середньосильний);

5 балів – високий соціальний інтелект.

Соціальний інтелект є системою інтелектуальних здібностей, що визначають адекватність розуміння поведінки людей. На думку авторів методики, здібності, що відображаються на рівні композитної оцінки, ймовірно, перекривають собою традиційні розуміння соціальної чутливості, емпатії, сприйняття іншого і те, що можна назвати соціальною інтуїцією. Виконуючи регулюючу функцію в міжособистісному спілкуванні, соціальний інтелект забезпечує соціальну адаптацію особистості, “гладкість у відносинах з людьми”.

Особи з *високим соціальним інтелектом* здатні взяти для себе максимум інформації про поведінку людей, розуміти мову невербального спілкування, виказувати швидкі і точні думки про людей, успішно прогнозувати їх реакції в заданих обставинах, проявляти далекоглядність у відносинах з іншими, що сприяє їх успішній соціальній адаптації.

Особи з високим соціальним інтелектом, як правило, бувають успішними комунікаторами. Їм властива контактність, відвертість, тактовність, доброзичливість і щирість, тенденція до психологічної близькості в спілкуванні.

Високий соціальний інтелект пов’язаний з інтересом до соціальних проблем, наявністю потреби впливати на інших і часто поєднується з розвинутими організаторськими здібностями. Люди з розвинутим соціальним інтелектом зазвичай мають виражений інтерес до пізнання себе і розвинуту здібність до рефлексії.

Рівень розвитку соціального інтелекту більшою мірою визначає успішність адаптації під час вступу на роботу, ніж рівень розвитку загального інтелекту. Люди з високим соціальним інтелектом зазвичай легко уживаються в колективі, сприяють підтриманню оптимального психологічного клімату, виявляють більше інтересу, кмітливості і винахідливості в роботі.

Особи з *низьким соціальним інтелектом* можуть мати труднощі в розумінні і прогнозуванні поведінки людей, що ускладнює взаємовідносини і знижує можливості соціальної адаптації.

Низький рівень соціального інтелекту може певною мірою компенсуватися іншими психологічними характеристиками (наприклад, розвинутою емпатією, деякими рисами характеру, стилем спілкування, комунікативними навиками), а також може бути скоректований в ході активного соціально-психологічного навчання.

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

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

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

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

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

літерних індексах факторів: фактори, які базуються на *L*-даних, позначені порядковими буквами латинського алфавіту, а фактори, виділені на основі *Q*-даних, позначені буквою *Q* з нумерацією.

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

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

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

– значно відхиленими, а 1 та 10 – крайніми випадками. Отримана оцінка визначає позицію даної особистості у виборці стандартизації.

Таким чином, кожний фактор має двополюсну структуру; високі (“+”) і низькі (“–”) оцінки за фактором характеризують певні особистісні риси, притаманні обстежуваному. Слід підкреслити, що “позитивний” і “негативний” полюси шкали відображають лише кількісну оцінку (високі чи низькі значення стенів) і не несуть моральної або патопсихологічної оцінки. Характеристики “+” і “–” слід сприймати не крізь призму моральних оцінок, а як граничне вираження психологічних тенденцій. Ці характеристики набувають конкретності тільки з урахуванням враження, яке справляє обстежуваний, і відомостей про нього (тобто завжди з корекцією).

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

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

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

2. Пам’ятайте, що не існує “правильних” чи “неправильних”, “гарних” чи “поганих” думок відносно запропонованих життєвих міркувань. Всі люди різні і мають право на власну думку. Тому відповідайте вільно, не намагайтеся

справити приємне враження своїми відповідями, вони повинні відображати лише притаманні Вам особливості поведінки.

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

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

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

Текст опитувальника

1. Я добре зрозумів інструкцію цього опитувальника:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
2. Я згоден щиро відповідати на питання:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
3. Я хотів би мати дачу:
а) у поживавленому дачному селищі;
б) вибрав би дещо середнє;
в) у лісі, віддаленому від людської оселі.
4. Я можу знайти у себе досить сил, щоб справитися з життєвими труднощами:
а) завжди; б) досить часто; в) рідко.
5. При виді диких тварин мені стає дещо не по собі, навіть коли вони надійно зачинені у клітках:
а) вірно; б) не впевнений; в) невірно.
6. Я утримуюсь від критики людей і їх поглядів:
а) переважно; б) інколи; в) ні.
7. Я роблю людям різкі, критичні зауваження, якщо мені здається, що вони цього заслуговують:
а) переважно; б) інколи; в) ніколи.
8. Мені більш подобається класична, ніж естрадна музика:
а) вірно; б) не впевнений; в) невірно.
9. Якщо б я побачив двох сусідських дітей, які б'ються:
а) я дав би їм можливість самим з'ясувати свої стосунки;
б) не знаю, що б я зробив;
в) я постарався б розібратися у їхній суперечці.
10. На зборах і у компаніях:
а) я легко виходжу вперед;
б) вірно дещо середнє;
в) я волію триматися осторонь.
11. По-моєму, цікавіше бути:
а) інженером-конструктором;
б) не знаю чому віддати перевагу;
в) драматургом.
12. На вулиці я скоріше зупинюся, щоб подивитися, як працює художник, ніж буду спостерігати за вуличною сваркою:
а) так, це вірно; б) не впевнений; в) ні, не вірно. 45

13. Звичайно я спокійно переношу самовдоволених людей, навіть коли вони вихваляються чи іншим способом показують, що вони високої думки про себе:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
14. Якщо людина каже неправду, я майже завжди можу побачити це за виразом її обличчя:
а) так; б) скоріше щось середнє; в) ні.
15. Я вважаю, що найнуднішу повсякденну роботу завжди потрібно доводити до кінця, навіть коли здається, що в цьому немає необхідності:
а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.
16. Я хотів би взятися за роботу:
а) на якій можна заробити багато грошей, навіть якщо заробітки не постійні;
б) не знаю;
в) з постійним, середнім за розміром окладом.
17. Я говорю про свої почуття:
а) тільки у випадку необхідності;
б) вірно щось середнє;
в) охоче, коли випадає така можливість.
18. Іноді на мене находить почуття раптового страху чи невизначеного неспокою, сам не знаю від чого:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
19. Коли мене несправедливо критикують за те, у чому я не винен:
а) ніякого почуття вини у мене не виникає;
б) вірно щось середнє;
в) я все ж відчуваю себе трохи винним.
20. На роботі у мене буває більше непорозумінь з людьми, які:
а) відмовляються застосовувати сучасні методи роботи;
б) не знаю, що вибрати;
в) намагаюсь щось змінити в роботі, яка і так іде нормально.
21. Приймаючи рішення, я керуюсь більше:
а) серцем; б) щось середнє; в) розумом.
22. Люди були б щасливіші, коли б вони більше часу проводили у товаристві своїх друзів:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
23. Плануючи майбутнє, я часто розраховую на успіх:
а) так; б) важко відповісти; в) ні. 46

24. Розмовляючи, я схильний:

- а) висловлювати свої думки відразу, як тільки вони приходять у голову;
- б) вірно щось середнє;
- в) спочатку добре зібратися з думками.

25. Навіть якщо я чимось досить розлючений, я заспокоююсь дуже швидко:

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

26. При однакових робочому дні і зарплатні я бажав би працювати:

- а) столяром чи кухарем;
- б) не знаю, що вибрати;
- в) офіціантом у хорошому ресторані.

27. У мене було:

- а) дуже мало виборних посад;
- б) декілька;
- в) багато виборних посад.

28. “Лопата” так відноситься до “копати”, як “ніж” до:

- а) гострий; б) різати; в) точити.

29. Інколи якась нав’язлива думка не дає мені заснути:

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

30. У своєму житті я, як правило, досягаю тієї мети, яку поставив перед собою:

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

31. Застарілий закон повинен бути змінений:

- а) тільки після ґрунтовного обговорення;
- б) вірно щось середнє;
- в) негайно.

32. Мені робиться не по собі, якщо справа від мене вимагає швидких дій, які в деякій мірі впливають на інших людей:

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

33. Більшість знайомих вважають мене веселим співрозмовником:

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

34. Коли я бачу неприємних, неохайних людей:

- а) це мене не хвилює;
- б) вірно щось середнє;
- в) вони викликають у мене неприязнь і огиду. 47

35. Я трохи розгублююся, зненацька опинившись у центрі уваги:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
36. Я завжди радий приєднатися до великої компанії, наприклад, зустрітися увечері з друзями, піти на танці, взяти участь у цікавому громадському заході:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
37. У школі я надавав перевагу:
а) урокам музики (співам);
б) важко сказати;
в) заняттям в майстернях, ручній праці.
38. Якщо мене призначають відповідальним за щось, я наполягаю на тому, щоб мої розпорядження суворо виконувались, інакше я відмовляюся від доручення:
а) так; б) інколи; в) ні.
39. Важливіше, щоб батьки:
а) сприяли тонкому розвитку почуттів у своїх дітей;
б) вибирали середню лінію між а) і в);
в) вчили дітей керувати своїми почуттями.
40. Беручи участь у колективній роботі, я хотів би:
а) постаратися внести покращання в організаційній роботі;
б) вірно щось середнє;
в) вести записи і стежити за тим, щоб виконувалися правила.
41. Час від часу я відчуваю потребу зайнятися чим-небудь, що вимагає значних фізичних зусиль:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
42. Я хотів би спілкуватися з людьми ввічливими і делікатними, ніж з грубими і відвертими:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
43. Коли мене критикують на людях, це мене надзвичайно пригнічує:
а) так; б) щось середнє; в) невірно.
44. Якщо мене викликає до себе начальник, то я:
а) використовую цей випадок, щоб попросити те, що мені потрібно;
б) вірно щось середнє;
в) хвилююся, що зробив щось не так.
45. Я вважаю, що люди повинні дуже серйозно подумати, перш ніж відмовлятися від досвіду минулих століть:
а) так; б) не впевнений; в) ні. 48

46. Читаючи текст, я завжди добре усвідомлюю прихований намір автора переконати мене в чомусь:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
47. Коли я навчався у 7-11 класах, я брав участь у спортивному житті школи:
а) досить часто;
б) від випадку до випадку;
в) рідко.
48. Я підтримую вдома зразковий порядок і майже завжди знаю, де що лежить:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
49. Коли я думаю про те, що відбудеться протягом дня, я нерідко відчуваю занепокоєння:
а) так; б) щось середнє; в) невірно.
50. Якщо мені доводиться довго сидіти на зборах, не розмовляючи і не рухаючись, я ніколи не відчуваю потреби малювати чи вовтузитися на стільці:
а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.
51. Якби мені довелось вибрати, я хотів би бути:
а) лісником;
б) важко вибрати;
в) учителем старших класів.
52. До дня народження, до свят:
а) я люблю робити подарунки;
б) важко відповісти;
в) вважаю, що купівля подарунків – дещо неприємний обов'язок.
53. “Стомлений” так відноситься до “роботи”, як “гордий” до:
а) усмішка; б) успіх; в) щасливий.
54. Яке з цих слів не підходить до двох інших:
а) свічка; б) місяць; в) лампа.
55. Мої друзі:
а) мене не підводили;
б) зрідка підводили;
в) підводили досить часто.
56. У мене є такі якості, завдяки яким я перевершую інших людей:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
57. Коли я засмучений, я всіляко намагаюсь приховати свої почуття від інших:
а) так; б) скоріше, щось середнє; в) ні 49

58. Я хотів би ходити в кіно чи інші місця розваги:
- а) частіше одного разу на тиждень;
 - б) раз на тиждень (як більшість);
 - в) рідше одного разу на тиждень (рідше, ніж більшість).
59. Я вважаю, що особиста свобода у поведінці важливіша ніж гарні манери і дотримання правил етикету:
- а) так; б) не впевнений; в) ні.
60. У присутності людей більш значних за мене (старших за мене, чи з більшим досвідом, чи більш високим положенням), я схильний триматися скромно:
- а) так; б) дещо середнє; в) ні.
61. Мені важко розповідати щось великій групі людей чи виступати перед великою аудиторією:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
62. Я добре орієнтуюся у незнайомій місцевості, легко можу сказати, де північ, південь, захід, схід:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
63. Якщо б хтось розізлився на мене:
- а) я б постарався його заспокоїти;
 - б) не знаю, що б я зробив;
 - в) це викликало б у мене роздратування.
64. Коли я читаю статтю, яку вважаю несправедливою, я скоріше схильний забути про це, ніж з обуренням відповісти авторові:
- а) так, це вірно; б) не впевнений; в) ні, це невірно.
65. В моїй пам'яті не затримуються надовго неістотні дрібниці, наприклад, назви вулиць, магазинів:
- а) так; б) важко сказати; в) ні.
66. Мені могла б подобатися професія ветеринара, який лікує і оперує тварин:
- а) так; б) важко сказати; в) ні.
67. Я їм з насолодою і не завжди ретельно турбуюся про свої манери, як це роблять інші люди:
- а) так, це вірно; б) не впевнений; в) ні, це невірно.
68. Бувають періоди, коли мені ні з ким не хочеться зустрічатися:
- а) дуже рідко; б) середнє між а) і в); в) досить часто.
69. Інколи мені говорять, що мій голос і вигляд надто часто видають моє хвилювання:
- а) так; б) щось середнє; в) ні. 50

70. Коли я був підлітком і моя думка не співпадала з батьківською, я найчастіше:
- а) залишався при своїй думці;
 - б) середнє між а) і в);
 - в) поступався, визнаючи їх авторитет.
71. Мені хотілося б працювати в окремій кімнаті, а не разом з колегами:
- а) так; б) не впевнений; в) ні.
72. Я волів би жити тихо, так, як мені подобається, ніж бути об'єктом захоплення завдяки моєму успіху:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
73. У багатьох відношеннях я вважаю себе цілком зрілою людиною:
- а) вірно; б) не впевнений; в) ні.
74. Критика у тій формі, у якій її подають люди, скоріше вибиває мене з колії, ніж допомагає:
- а) часто; б) зрідка; в) ніколи.
75. Я завжди здатний суворо контролювати прояви своїх почуттів:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
76. Якщо я зробив би корисний винахід, я хотів би:
- а) працювати над ним в лабораторії далі;
 - б) важко вибрати;
 - в) потурбуватися про його практичне застосування.
77. "Подив" так відноситься до "надзвичайний", як "страх" до:
- а) небезпечний; б) неспокійний; в) жахливий.
78. Який з наступних дробів не підходить до двох інших:
- а) $3/7$; б) $3/9$; в) $3/11$.
79. Мені здається, що багато хто з людей не помічає чи уникає мене, хоч я не знаю, чому:
- а) вірно; б) не впевнений; в) невірно.
80. Люди ставляться до мене менш доброзичливо, ніж я цього заслуговую своїм добрим до них ставленням:
- а) дуже часто; б) інколи; в) ніколи.
81. Вживання нецензурних виразів мені завжди неприємне (навіть якщо при цьому немає осіб іншої статі):
- а) так; б) середнє між а) і в); в) ні.
82. У мене, безумовно, менше друзів, ніж у більшості людей:
- а) так; б) не знаю; в) ні.
83. Дуже не люблю бувати там, де нема з ким поговорити:
- а) вірно; б) не впевнений; в) невірно. 51

84. Люди називають мене легковажним, хоч і вважають приємною людиною:
а) так; б) не знаю; в) ні.
85. У різних ситуаціях у товаристві я відчуваю хвилювання, подібне на те, яке відчуває людина перед виходом на сцену:
а) досить часто; б) зрідка; в) майже ніколи.
86. Знаходячись у невеликій групі людей, я радше тримаюся осторонь і надаю можливість говорити іншим:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
87. Мені більше подобається читати:
а) реалістичне зображення військових і політичних конфліктів;
б) не знаю, що вибрати;
в) роман, який збуджує уяву, почуття.
88. Коли мною намагаються командувати, я навмисне роблю все навпаки:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
89. Якщо начальство і члени сім'ї в чомусь мені докоряють, то, як правило, тільки за діло:
а) вірно; б) щось середнє; в) невірно.
90. Мені не подобається манера деяких людей безцеремонно розглядати людину в магазині чи на вулиці:
а) вірно; б) щось середнє; в) невірно.
91. Під час тривалої подорожі я волів би:
а) читати що-небудь складне, але цікаве;
б) не знаю, що вибрав би;
в) проводити час, розмовляючи із супутниками.
92. У жартах про смерть немає нічого такого поганого, що виходило б за межі доброго смаку:
а) так, згоден; б) щось середнє; в) ні, не згоден.
93. Якщо мої знайомі погано поведуться зі мною і не приховують своєї неприязні:
а) це ніскільки мене не пригнічує;
б) щось середнє;
в) я занепадаю духом.
94. Мені стає не по собі, коли мені говорять компліменти чи розхвалюють в обличчя:
а) вірно; б) щось середнє; в) ні. 52

95. Я надав би перевагу роботі:
- а) з чітко визначеним і постійним заробітком;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) з більш високим заробітком, який би залежав від моїх зусиль і продуктивності.
96. Мені легше вирішити важке питання чи проблему:
- а) якщо я обговорюю їх з іншими;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) якщо я обмірковую їх наодинці.
97. Я охоче беру участь у громадському житті, у роботі різних комісій:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
98. Виконуючи якусь роботу, я не заспокоююсь, доки не будуть враховані навіть незначні деталі:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
99. Іноді зовсім незначні перешкоди дуже сильно дратують мене:
- а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
100. Я сплю міцно, ніколи не розмовляю уві сні:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
101. Якщо б я працював у сфері обслуговування, мені було б цікаво:
- а) розмовляти із замовниками, клієнтами;
 - б) важко вибрати;
 - в) проводити рахунки та займатися іншою документацією.
102. “Розмір” відноситься до “довжини” так, як “нечесний” до:
- а) в’язниця; б) грішний; в) крадій.
103. “АБ” так відноситься до “ГВ”, як “СР” до:
- а) ПО; б) ОП; в) ТУ.
104. Коли люди поводяться необачно і безрозсудно:
- а) я ставлюся до цього спокійно;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) відчуваю до них презирство.
105. Коли я слухаю музику, а поруч голосно розмовляють:
- а) це мені не заважає, я можу зосередитись;
 - б) щось середнє;
 - в) це псує мені все задоволення і злить мене.
106. Думаю, що про мене правильно сказати, що я:
- а) ввічливий і спокійний;
 - б) вірно щось середнє;
 - в) енергійний і настирливий. 53

107. Я вважаю, що:

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

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

- а) згоден; б) щось середнє; в) ні.

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

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

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

- а) так; б) не впевнений; в) ні.

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

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

112. Мені було б цікаво:

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

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

- а) так; б) щось середнє; в) ні.

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

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

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

- а) так; б) не впевнений; в) ні.

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

- а) так; б) дещо середнє; в) ні.

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

- а) “він – брехун”;
- б) вірно щось середнє;
- в) “очевидно, його неправильно інформували”. 54

118. Передчуття, що мене чекає якийсь покарання, навіть якщо я не зробив нічого поганого, виникає у мене:
а) часто; б) інколи; в) рідко.
119. Думка, що хвороби викликаються психічними причинами в такій же мірі, як і фізичними, значно перебільшена:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
120. Урочистість і ґрунтовність повинні обов'язково зберігатися в будь-якій важливій державній церемонії:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
121. Мені неприємно, якщо люди вважають, що я надто невитриманий і ігнорую правила пристойності:
а) дуже; б) трохи; в) зовсім не турбує.
122. Працюючи над чимось, я волів би робити це:
а) у колективі; б) не знаю, що б вибрав; в) самостійно.
123. Бувають періоди, коли важко утриматися від почуття жалю до самого себе:
а) часто; б) інколи; в) рідко.
124. Люди досить швидко виводять мене з себе:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
125. Я завжди можу без особливих труднощів позбутися старих звичок і не повертатися до них більше:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
126. При однаковому заробітку я волів би бути:
а) адвокатом; б) важко вибрати; в) штурманом чи пілотом.
127. "Краще" відноситься до "найгірший", як "повільніше" до:
а) швидкий; б) найкращий; в) найшвидший.
128. Яке з наступних сполучень знаків повинне продовжити цей ряд:
XOOOOXXOOOXXX?
а) OXXX; б) OOXH; в) XOOO.
129. Коли приходить час для здійснення того, що я заздалегідь планував і чекав, я інколи відчуваю себе не в змозі це зробити:
а) згоден; б) щось середнє; в) не згоден.
130. Звичайно я можу зосереджено працювати, не звертаючи уваги на те, що люди навколо дуже шумлять:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
131. Буває, що я говорю незнайомим людям про речі, які здаються мені важливими, незалежно від того, питають мене про це, чи ні:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні. 55

132. Я проводжу багато часу, розмовляючи з друзями про ті приємні події, які ми разом переживали колись:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
133. Я отримую задоволення від здійснення ризикованих вчинків тільки задля забави:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
134. Мене дратує вид неприбраної квартири:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
135. Я вважаю себе дуже товариською (відвертою) людиною:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
136. У спілкуванні з людьми:
а) я не намагаюся стримувати почуття;
б) щось середнє;
в) я приховую свої почуття.
137. Я люблю музику:
а) легку, жваву, веселу;
б) вірно щось середнє;
в) емоційно насичену, сентиментальну.
138. Мене більш захоплює краса вірша, ніж краса і досконалість зброї:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
139. Якщо моє вдале зауваження залишилось непоміченим:
а) я не повторюю його;
б) важко відповісти;
в) повторюю своє зауваження знову.
140. Мені сподобалася б робота фотокореспондента:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
141. Для мене важливіше:
а) зберегти хороші відносини з людьми;
б) вірно щось середнє;
в) вільно виражати свої почуття і думки.
142. У туристичній подорожі я хотів би дотримуватися програми, складеної спеціалістами, ніж самому планувати свій маршрут:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
143. Про мене справедливо думають, що я наполеглива і працьовита людина, проте успіхів досягаю рідко:
а) так; б) не впевнений; в) ні. 56

144. Якщо люди зловживають моїм добрим ставленням до них, я не ображаюся і швидко забуваю про це:
а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.
145. Якщо у групі спалахнула палка суперечка:
а) мені було б цікаво, хто вийде переможцем;
б) вірно щось середнє;
в) я б дуже хотів, щоб усе закінчилося миром.
146. Я волію планувати свої справи сам, без стороннього втручання і чужих порад:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
147. Інколи почуття заздрощів впливають на мої вчинки:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
148. Я твердо переконаний, що начальник може бути не завжди правий, але він завжди має право настояти на своєму:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
149. Я починаю нервувати, коли задумуюся про все, що мене чекає:
а) так; б) інколи; в) ні.
150. Якщо я беру участь у якій-небудь грі, а оточуючі голосно висловлюють свої міркування, мене це не виводить із рівноваги:
а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.
151. Мені здається, цікавіше бути:
а) художником;
б) не знаю, що вибрати;
в) директором театру чи студії.
152. Яке з наступних слів не підходить до двох інших:
а) який-небудь; б) декілька; в) більша частина.
153. “Полум’я” відноситься до “жар”, як “троянда” до:
а) колючка; б) червоні пелюстки; в) запах.
154. У мене бувають такі тривожні сни, що я прокидаюся:
а) часто; б) зрідка; в) практично ніколи.
155. Навіть якщо багато обставин не сприяють успіхові якого-небудь починання, я завжди вважаю, що варто ризикувати:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
156. Мені подобаються ситуації, у яких я мимоволі опиняюся в ролі керівника, тому що краще за всіх знаю, що повинен робити колектив:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні. 57

- 157 Я волів би одягатися краще скромно, так як усі, ніж яскраво і оригінально:
- а) згоден; б) щось середнє; в) ні.
158. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж весела вечірка:
- а) згоден; б) не впевнений; в) не згоден.
159. Часом я нехтую добрими порадами людей, хоча і знаю, що не повинен би цього робити:
- а) інколи; б) дуже рідко; в) ніколи.
160. Приймаючи рішення, я вважаю для себе обов'язковим враховувати основні норми поведінки: “що таке добре і що таке погано”.
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
161. Мені не подобається, коли люди дивляться, як я працюю:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
162. Не завжди можна здійснити що-небудь поступовими, помірними методами, інколи необхідно застосувати силу:
- а) згоден; б) вірно щось середнє; в) не згоден.
163. В школі я надавав перевагу:
- а) мовним дисциплінам;
- б) важко відповісти;
- в) предметам математичного циклу.
164. Інколи я засмучувався від того, що люди говорили про мене погано поза очі без усяких на те підстав:
- а) так; б) важко відповісти; в) ні.
165. Розмови з людьми пересічними, пов'язаними умовностями і своїми звичками:
- а) часто бувають дуже цікавими і змістовними;
- б) вірно щось середнє;
- в) дратують мене, оскільки розмова ведеться навколо дрібниць і їй не вистачає глибини.
166. Деякі речі викликають у мене такий гнів, що я волію взагалі про них не говорити:
- а) так; б) щось середнє; в) ні.
167. У вихованні важливіше:
- а) оточити дитину теплом і піклуванням;
- б) щось середнє;
- в) виробити у дитини бажані навички і погляди. 58

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

а) так; б) щось середнє; в) ні.

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

а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.

170. Вважаю, що у сучасному світі важливіше вирішити:

а) проблеми моралі;

б) вірно щось середнє;

в) питання практичного застосування наукових винаходів.

171. Я краще засвоюю матеріал:

а) читаючи добре написану книжку;

б) щось середнє;

в) беручи участь у колективному обговоренні.

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

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

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

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

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

а) так; б) щось середнє; в) ні.

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

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

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

а) я погодився б;

б) не знаю, що зробив би;

в) сказав би, що дуже зайнятий.

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

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

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

а) ніде; б) далеко; в) десь.

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

а) так; б) щось середнє; в) ні. 59

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

а) так; б) щось середнє; в) ні.

181. Очевидно, для мене більш властивою є:

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

б) не знаю, що вибрати;

в) терпимість до бажань (вимог) інших людей.

182. Мене вважають дуже екзальтованою людиною:

а) так; б) щось середнє; в) ні.

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

а) так; б) щось середнє; в) ні.

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

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

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

а) так; б) щось середнє; в) ні.

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

а) так; б) не впевнений; в) ні.

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

а) так; б) не впевнений; в) ні.

“Ключ”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Обробка та інтерпретація результатів

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

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

Оцінюються результати згідно зі шкалою:

8-10 стенив – високі оцінки;

7 стенив – оцінки вище середнього;

5-6 стенив – середній рівень прояву якості;

4 стена – оцінки нижче середнього;

1-3 стена – низькі оцінки.

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

Таблиця стандартизації до методики 16-ФО-187-А

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

Інтерпретація факторів першого порядку

1. Фактор А

(А+)	(А-)
Товариськість	Замкнутість

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

Для полюса низьких значень характерні млявість афекту, відсутність жвавих, тремтливих емоцій. Ці люди холодні, жорсткі, формальні у контактах. Вони не цікавляться життям оточення, цураються людей, віддають перевагу “спілкуванню” з книгами та речами. Вони намагаються працювати у самоті, уникають колективних заходів, не ідуть на компроміси. У справах точні, відповідальні, але недостатньо гнучкі.

2. Фактор В

В+	В-
Високий інтелект	Низький інтелект

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

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

Оцінки за фактором помірно корелюють з оцінками інтелектуальних тестів.

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

3. Фактор *C*

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

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

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

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

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

4. Фактор *E*

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

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

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

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

5. Фактор F

$F+$	$F-$
Експресивність	Стриманість

Дослідження показують, що міра прояву цієї риси відповідає мірі інгібіції (тиску) при вихованні. Тиск може залежати як від умов життя і культурних норм, так і від родинних традицій.

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

Низькі оцінки свідчать про стриманість, стурбованість, схильність все ускладнювати, до всього підходити занадто серйозно і обережно. Такі особи живуть у постійній турботі про своє майбутнє, занепокоєні наслідками своїх

вчинків, постійно очікують на можливі невдачі та нещастя. Для захисту від невдач приймають запобіжні міри, старанно планують свої вчинки.

6. Фактор *G*

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

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

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

Людина, яка має низьку оцінку за фактором, схильна до мінливості, легко залишає розпочату справу. Лінива, недобросовісна, егоїстична, вона не прикладає зусиль до виконання суспільних вимог і культурних норм, зневажає моральні цінності, заради власної користі може вдаватися до нечесності й обману. Низькі оцінки за фактором *G* спостерігаються у асоціальних психопатів, правопорушників та інших груп осіб, які характеризуються низькими моральними якостями. Звичайно, така характеристика фіксує крайні, загострені риси. Зниження оцінок за фактором *G* може також бути пов'язане з особистісною незрілістю, нонконформістською, протестною, епатажною поведінкою.

Фактор *G* негативно корелює з правопорушеннями і асоціальною поведінкою, а позитивно – з успіхами у навчанні і загальними досягненнями. У

груповій динаміці він позитивно пов'язаний із мірою дружності, рівнем групового співробітництва.

7. Фактор *H*

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

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

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

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

Особистості з низькою оцінкою мають гіперчутливу нервову систему, що визначає їх гостру реакцію на будь-яку загрозу. Ці індивіди вважають себе занадто боязкими, невпевненими у власних силах, страждають від безпідставного почуття неповноцінності, повільні та стримані у прояві своїх почуттів, не люблять працювати у контакті з людьми, уникають великих компаній, віддають перевагу спілкуванню у вузькому, близькому колі, їм важко підтримувати контакти із широким колом людей.

8. Фактор I

I+	I-
Чутливість	Жорсткість

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

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

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

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

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

9. Фактор L

L+	L-
Підозріливість	Довірливість

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

нікому не довіряють, вважають своїх друзів здатними на нечесність, невідверті з ними. У колективі вони тримаються окремо, піклуються тільки про

себе, заздять успіхам інших, вважають, що їх недооцінюють, приділяють мало уваги оцінці їх досягнень. У стосунках з людьми проявляють себе як наполегливі, дратівливі, не виносять конкуренції, не піддаються чужому впливові, скептично ставляться до моральних мотивів поведінки інших людей.

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

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

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

10. Фактор M

M+	M-
Мрійливість	Практичність

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

Високі оцінки характерні для осіб із розвинутою уявою, вигадників, фантазерів, які орієнтуються лише на власні бажання, витають у хмарах, не

звертають уваги на повсякденні справи й обов'язки. Їх поведінка виділяється ексцентричністю і своєрідністю. Вони не піклуються про те, щоб носити такий самий одяг, як усі, робити те ж саме, що й усі. У них самобутній світогляд і власна, неповторна манера поведінки. Мабуть, це головна риса, що відрізняє творчо обдарованих осіб, незалежно від роду діяльності. Середні оцінки за фактором М у середовищі художників, музикантів, письменників і науковців значно вищі, ніж у загальної популяції.

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

11. Фактор N

N+	N-
Дипломатичність	Прямолінійність

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

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

Низькі оцінки свідчать про прямолінійність, інколи грубість, нетактовність, відсутність вміння ясно мислити, проникливості й соціальної спритності. Це, як правило, наївні, відкриті люди, комунікабельні, компанійські, які віддають перевагу простим життєвим утіхам. Вони погано розуміють мотиви поведінки інших людей, все приймають на віру, легко загоряються загальними

захопленнями, сентиментальні, вразливі, не можуть приборкати логікою емоції, не вміють хитрувати, поводяться природно, просто і грубувато.

Низькі оцінки за фактором N частіше бувають у чоловіків, ніж у жінок. За родом занять найвищі оцінки мають кваліфіковані спеціалісти і спеціалісти, від яких вимагається висока точність у роботі. 69 У групових стосунках особи з низькими оцінками за фактором N викликають більше довіри і симпатії, особливо у дітей. Проте, на ефективність діяльності групи вони впливають негативно. Особи з високими оцінками за фактором допомагають точному аналізу групових проблем і прийняттю рішень, обов'язкових для всіх членів групи, тоді як особи з низькими оцінками цьому протидіють.

12. Фактор O

O+	O-
Тривожність	Спокій

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

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

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

13. Фактор Q_1

$Q1+$	$Q1-$
Радикалізм	Консерватизм

Особи з високими оцінками за цим фактором мають різноманітні інтелектуальні інтереси, прагнуть бути добре інформованими з приводу наукових, політичних, побутових проблем, але жодної інформації не сприймають на віру, ніякі принципи не є для них абсолютними, до всього вони ставляться скептично, не довіряють авторитетам, все намагаються проаналізувати і зрозуміти самі, люблять, коли експеримент приносить щось нове і несподіване. Вони легко змінюють свою точку зору, спокійно сприймають нові погляди та ідеї, відрізняються критичністю мислення, толерантністю до суперечностей і незрозумілостей.

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

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

У груповій динаміці особи з $Q1+$ спрямовують групу піти новим шляхом і роблять багато зауважень у ході обговорення групових проблем. Обстеження великої кількості ділових лідерів виявило у них високі оцінки за цим фактором.

14. Фактор Q_2

Q_2+	Q_2-
Нонконформізм	Конформізм

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

Особи з високими оцінками поводяться незалежно, за власною ініціативою не шукають контактів з оточенням, прагнуть усе робити самостійно: самі приймають рішення, самі несуть відповідальність. Вони готові пожертвувати будь-якими зручностями, аби зберегти свою незалежність. Не можна вважати, що вони не люблять людей, просто вони не потребують “відчуття ліктя”, зовнішнього схвалення та підтримки. Низькі оцінки свідчать про відсутність самостійності, залежність від групи. Такі люди у своїй поведінці орієнтуються на групову думку, потребують постійної підтримки і порад; їм подобається жити й працювати разом з іншими людьми не тому, що вони дуже комунікабельні, а скоріше тому, що не мають ініціативи й рішучості у виборі власної лінії поведінки.

15. Фактор Q_3

Q_3+	Q_3-
Високий самоконтроль	Низький самоконтроль

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

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

Високі оцінки свідчать про організованість, вміння добре контролювати свої емоції й поведінку. Людина з Q3+ діє планомірно й розмірено, наполегливо долає перешкоди, не береться за кілька справ одночасно, розпочату справу доводить до завершення. Вона добре усвідомлює соціальні вимоги й намагається їх ретельно виконувати, піклується про враження, яке справляє своєю поведінкою, про свою громадську репутацію. Надійні керівники мають високі оцінки за цим фактором.

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

Фактор Q3 є одним із найбільш важливих для прогнозування успішної діяльності. Він позитивно корелює з успіхами у техніці, математиці, організаторській діяльності, в інших сферах, які вимагають об'єктивності, врівноваженості й рішучості. У груповій динаміці оцінки за фактором Q3 позитивно пов'язані із частотою вибору особи у лідери та мірою її активності при вирішенні групових проблем.

16. Фактор Q_4

$Q4+$	$Q4-$
Напруженість	Розслабленість

Високі оцінки свідчать про напруженість, збудження, активне незадоволення прагнень. Людина з Q4+ занепокоєна, збуджена, не знаходить собі місця, відчуває себе стомленою, розбитою, але не може залишитися без діла навіть в обставинах, сприятливих для відпочинку (так звана “втома, що не шукає спокою”). Для цього стану також характерні емоційна нерівноваженість із перевагою зниженого настрою, дратівливість та нетерплячість. Вважається, що такий стан пов'язаний із великою кількістю потреб, які не знайшли задоволення.

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

Інтерпретація факторів другого порядку

Факторний аналіз значень факторів першого порядку, отриманих на майже 10000 дорослих обстежуваних, дозволив Р. Кеттеллу виділити 8 факторів другого порядку. Найбільш вживаними з них є чотири: F1 (“екстраверсія – інтроверсія”), F2 (“тривожність – пристосованість”), F3 (“витончена емоційність – реактивна урівноваженість”), F4 (“незалежність – покірність”). Значення факторів другого порядку можна підрахувати на основі факторів першого порядку за спеціальними формулами (у формули підставляються значення стенів).

Фактор F1: екстра-інтроверсія.

Зміст цього фактору полягає у спрямованості особистості на зовнішні події або на внутрішні переживання. Високі бали за фактором свідчать про екстраверсію: така людина прагне до спілкування, легко встановлює міжособистісні контакти, не любить самотності, потребує публічного самовираження. Низькі оцінки характеризують замкнену, самодостатню людину, яка схильна уникати контактів, часто відчуває дискомфорт у спілкуванні.

Формула для підрахунку значення фактору F1:

$$F1 = 1/10 (2A + 3E + 4F + 5H - 2Q2 - 11).$$

Із формули видно, що про екстравертованість респондента свідчать п'ять факторів першого порядку: A+, E+, F+, H+, Q2-. Якщо оцінки респондента за цими факторами протилежні (A-, E-, F-, H-, Q2+), – це говорить про інтровертованість. Фактори A і Q2 задають привабливість, бажаність спілкування, а фактори E, F, H – показники здатності реалізувати цю потребу. У разі низької оцінки за фактором A або високої за Q2 обстежуваний не відчуває потреби у спілкуванні, а при низьких значеннях E, F, H спілкування не буде

приносити задоволення через скутість, сором'язливість, невміння відстоювати власні інтереси.

Фактор F2 : тривожність – пристосованість.

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

Формула для підрахунку значення фактору F2:

$$F2 = 1/10 (38 + 2L + 3O + 4Q4 - 2C - 2H - 2Q3).$$

Важливо зазначити, що факторні компоненти тривожності змістовно можна поділити на дві групи: фактори, які описують негативні емоційні переживання (H-, L+, O+, Q4 +), і фактори контролю над емоціями та поведінкою: (C+, Q3+). Це вказує на два різні механізми розвитку і компенсації тривожності.

Теоретично вважається, що фактор F2 характеризує певний сталий рівень тривожності особистості, навколо якого відбуваються її коливання при змінах навколишніх умов (тобто це не ситуаційна, а особистісна тривожність).

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

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

Фактор F3: витончена емоційність – реактивна врівноваженість.

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

Високі значення F3 означають, що людині притаманні врівноваженість, мала чутливість до фрустраційних впливів. Така людина підприємлива, рішуча й гнучка. Але вона схильна не помічати життєвих нюансів, спрямовуючи свою поведінку на ясне й очевидне. Якщо у неї виникають труднощі, вони викликають швидкі дії без достатнього обміркування.

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

Формула для підрахунку значення фактору F3:

$$F3 = 1/10 (77 + 2C + 2E + 2F + 2N - 4A - 6I - 2M).$$

У складі F3 фактори першого порядку мають такі змістовні внески: С – здатність до інтеграції поведінки; N – здатність до утворення поведінкових стереотипів (вихованих форм поведінки); F – схильність до вільної реалізації поведінкових тенденцій; E – прагнення до високого місця у груповій ієрархії; А – емоційна залученість до ситуації; М, I – висока значущість індивідуальних потреб, розвинута уява, недостатня реалістичність.

Фактор F4: незалежність – покірність.

Фактор об'єднує поведінкові (E, Q2), емоційні (A), розумові (M), світоглядні (Q1, G) компоненти незалежності:

$$F4 = 1/10 (4E + 3M + 4Q1 + 4Q2 - 3A - 2G).$$

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

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