

Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини
Факультет соціальної та психологічної освіти
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь магістр

на тему: **ПСИХОЛОГІЯ МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

Виконала: студентка 2 курсу, 263 групи
спеціальності 053 Психологія
Освітня програма Психологія
Гольштейн Лілія Олександрівна
Керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Міщенко М.С.
Рецензент:
доктор психологічних наук, професор
Кобець О. В.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. МІЖОСОБИСТІСНА ВЗАЄМОДІЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ	7
1.1. Проблематика міжособистісної взаємодії у психології	7
1.2. Типи, стилі і стратегії міжособистісної взаємодії	20
1.3. Детермінанти міжособистісної взаємодії	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТІВ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ.....	39
2.1. Організація та методи дослідження психологічних детермінантів міжособистісної взаємодії.....	39
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних детермінантів міжособистісної взаємодії	42
2.3. Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців соціономічних професій.....	52
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	66
ДОДАТКИ.....	74

ВСТУП

Визначення психологічних основ міжособистісної взаємодії є важливою умовою вирішення соціально-психологічних проблем у різних сферах суспільства. Зростання кількості контактів між людьми викликає численні питання соціально-психологічного характеру. Особливо гостро вони стоять для фахівців соціономічних професій, оскільки вимагають високого рівня спілкування, взаємовідносин та організації сумісної діяльності. У зв'язку з цим підвищується значущість знань про психологічний зміст явища міжособистісної взаємодії, етапи її розгортання, а також чинники їх ефективної реалізації у професійній діяльності. Водночас, незважаючи на наявність численних досліджень, присвячених проблемі взаємодії, не з'ясованими та недостатньо розкритими залишаються такі його аспекти, як відсутність системної концептуалізації цього явища, комплексних науково-методичних засад та ефективних методів вивчення.

Незважаючи на значну актуальність даних проблем, вони залишаються недостатньо дослідженими у теоретичному та практичному аспектах. У численних дослідженнях (М. Аргайл, Е. Берн, О. Ю. Булгакова, Л. К. Велитченко, Є. М. Гусарова, Л. П. Журавльова, Т. В. Коломієць, Я. Л. Коломінський, О. О. Леонт'єв, Б. Ф. Ломов, В. Г. Маралов, О. В. Молчанюк, В. М. М'ясищев, М. М. Обозов, В. М. Панф'єров, Б. Ф. Паригін, В. Ф. Перевалов, Л. В. Романюк, Г. М. Скиба, Л. І. Уманський, А. У. Хараш, К. Хорні та ін.) робляться спроби вивчити як прямо, так і опосередковано феномен міжособистісної взаємодії в різних галузях психологічних знань.

У дослідженнях Г. М. Андрєєвої, О. О. Бодальова, В. Г. Крисько, С. В. Духновського, Н. В. Гришиної, М. М. Обозова, Л. Е. Орбан-Лембрик та ін. описуються особливості міжособистісної взаємодії, які стосуються лише окремих її змістових ознак. Певні уявлення про компоненту структуру, механізми міжособистісної взаємодії, як правило, здійснюються в контексті аналізу психологічних основ комунікації (Р. А. Абдурахманов,

І. Л. Берющева, А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, В. В. Знаков, Ф. І. Розанов, О. П. Саннікова та ін.), соціального розвитку особистості (А. Бандура, Л. В. Байбородова, Н. Б. Буртова, Л. А. Витвицька, О. О. Доронцова, З. О. Кіреєва, М. А. Кузнецов, С. Д. Максименко, Л. Е. Орбан-Лембрик, Л. З. Сердюк, О. Я. Чебикін, Т. Ю. Ямчук та ін.), проблем психології управління (Н. Л. Виноградова, О. І. Гончаров, Т. С. Кабаченко, А. І. Кітов, С. О. Кличковський, С. А. Козолуп, О. М. Корніяка, Р. С. Немов, Т. І. Пашукова, А. І. Пригожин, В. В. Сисоєв та ін.), психології міжособистісного спілкування (В. С. Агеєв, Л. В. Бессонова, Т. В. Волошина, О. В. Гончаров, Є. Л. Доценко, С. П. Іванова, І. М. Колобова, В. М. Куніцина, Н. В. Слободяник, Г. Є. Улунова, Т. Д. Щербан та ін.). Такі напрацювання мають неоднозначні підходи щодо змісту міжособистісної взаємодії, її механізмів та оцінки. Як наслідок залишається недостатньо розкритим уявлення про цілісне пізнання міжособистісної взаємодії. Крім того, наявні теоретичні уявлення ускладнюють процес порівняння розрізнених досліджень в силу різних, а інколи і протилежних підходів.

Практична складова проблеми потребує пізнання психологічних основ міжособистісної взаємодії та використання отриманих результатів у системі її формування та корекції. Узагальнення наведених та інших даних вказує на необхідність системного вивчення теоретичних основ міжособистісної взаємодії, побудови комплексних технологій, що зорієнтовані на цілеспрямоване її формування та корегування.

Відтак, тема нашого дослідження **«Психологія міжособистісної взаємодії фахівців соціономічних професій»** вважаємо вельми актуальним і доцільним.

Об'єкт дослідження – міжособистісна взаємодія.

Предмет дослідження – психологічний зміст рівнів, компонентів, детермінант, стилів та етапів міжособистісної взаємодії.

Мета дослідження: теоретично розкрити цілісну психологічну структуру міжособистісної взаємодії, основні етапи її розгортання, стильові

прояви суб'єктів взаємодії та експериментально дослідити прояв міжособистісної взаємодії у фахівців соціономічних професій.

Відповідно до поставленої мети дослідження визначено такі **завдання** дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз дослідження проблеми міжособистісної взаємодії.

2. Розкрити типи, стилі і стратегії міжособистісної взаємодії та визначити детермінанти міжособистісної взаємодії.

3. Експериментально дослідити психологічні детермінанти міжособистісної взаємодії.

4. Розробити рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців соціономічних професій.

Для досягнення поставленої мети в роботі були використані такі загальнонаукові **методи дослідження**: теоретичні – аналіз, узагальнення і систематизація теоретико-методологічних основ досліджуваної проблеми, теоретичне моделювання та проектування; емпіричні – психодіагностичні методики дослідження психологічних детермінантів міжособистісної взаємодії «Діагностика емоційної зрілості» О. Я.Чебикіна, «Впевненість у собі» В. Г. Ромека, «Тест на емпатійні здібності» В. В. Бойка, «Мотивація афіліації» А. Мехрабіана.

Дослідницько-експериментальна робота виконувалася на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Основну вибірку склали 45 студентів спеціальностей 053 Психологія, 231 Соціальна робота, 232 Соціальне забезпечення (2–4 курси).

Теоретичне значення роботи полягає у можливості здійснювати дослідження міжособистісної взаємодії в межах загально-психологічної, соціально-психологічної та професійно-спеціалізованої проблематики. Запропонований підхід до вивчення процесу конструювання спільного комунікативного простору та взаємного впливу суб'єктів сумісної діяльності, який дозволить фахівцям поєднати різнопланові принципи, підходи і

закономірності у пізнанні міжособистісної взаємодії, яка реалізується поетапно на рівні первинного контакту, міжособистісного спілкування, міжособистісних взаємовідносин.

Практичне значення роботи полягає у тому, що матеріал призначається для викладачів, психологів, соціальних працівників, при побудові програм психокорекційної роботи для оптимізації міжособистісної взаємодії у колективі.

Апробація результатів дослідження. Матеріали й результати дослідження висвітлювалися на XII Всеукраїнській науковій Інтернет-конференції «Актуальні питання психології: теорія, методика, практика» (Умань, 2023); III Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Теорія та практика психокорекції особистості» (Умань, 2023).

Публікації. Результати дослідження висвітлені у 2 публікаціях: Міжособистісна взаємодія в соціономічних професіях в збірнику праць «Актуальні питання психології: теорія, методика, практика» (2023); Типи, стилі і стратегії міжособистісної взаємодії в збірнику праць «Теорія та практика психокорекції особистості» (2023).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури і додатків. Загальний обсяг представлений на 85 сторінок, основний зміст включає 65 сторінок. Робота містить таблиці та додатки. Список використаної літератури складає 66 джерел українських та зарубіжних авторів.

РОЗДІЛ 1. МІЖСОБИСТІСНА ВЗАЄМОДІЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ

1.1. Проблематика міжособистісної взаємодії у психології

Поняття міжособистісної взаємодії по різному трактується в психології. Так, М. М. Обозов вважає, що взаємодія містить взаємні дії, взаєморозуміння, взаємовідносини та взаємовплив. Завдяки цьому поняття взаємодії є поняттям дещо ширшим за поняття спілкування [45]. Аналогічного погляду дотримується і Я. Л. Коломінський [5, с. 36].

Найбільш поширеним поглядом на проблему міжособистісної взаємодії є перенесення на її тлумачення таких ознак поняття взаємодії, як вплив учасників один на одного, взаємна обумовленість та зв'язок [31]. У дослідженнях звертають увагу на її: а) структуру, наприклад, соціально-орієнтована, предметно-орієнтована, особистісно-орієнтована [12]; б) стилі, наприклад, ритуальний, маніпулятивний, гуманістичний [10; 11]; в) типи, наприклад, кооперація, конкуренція [3]; г) спільну діяльність, наприклад, сумісна-індивідуальна, сумісна-послідовна, сумісна-взаємодіяльна [3].

Змістовний аспект міжособистісної взаємодії в зарубіжній психології розглядається в розрізі таких понять, як, наприклад: а) контекст взаємодії, комунікація, міжособистісне сприйняття, атракція і ставлення, атитюди, конфлікти і кооперація [30]; б) вербальна і невербальна комунікація, контакт очей, сприйняття інших, діадні взаємовідносини, соціальні навички [49]. Достатню увагу приділяють питанням структури, механізмів та типів взаємодії.

На думку К. Хорні, прагнення дитини до подолання самотності і певної безпорадності спонукує її до знаходження бажаного способу взаємодії з оточенням. До таких способів вона відносить такі варіанти опанувальної поведінки, як «рух до людей», «рух проти людей», «рух від людей». Саме вони визначають тип і характер ставлення дитини до себе і до людей [61].

Існує думка, що в основі становлення взаємодії лежить так зване «соціальне навчання», що розуміється як імітація дитиною поведінки дорослих шляхом наслідувального присвоєння зразків при відсутності прямого підкріплення в системі заохочень і покарань [12].

Змістовний бік взаємодії розкривається через такі поняття, як її контекст, розмови, комунікація, інтеракції з іншими, міжособистісне сприйняття, атракція і ставлення, атитюди, конфлікт [26].

Розглядаючи взаємодію як складний соціально-психологічний процес з відповідною етапністю свого розвитку, вітчизняні та зарубіжні дослідники вказують на ту чи іншу кількість цих етапів з притаманним їм змістом.

У процесі взаємодії присутні, за В. М. Панфьоровим, п'ять стадій: перцептивна, суб'єктна самопрезентація, взаємопроявлення, інформаційна погодженість і діяльнісна сумісність [38]. Розвиток взаємодії супроводжується формуванням індивідуального ставлення. Так, наприклад, В. Ф. Первалов виділяє в цьому процесі: підготовку до сприйняття, сприйняття враження, розуміння, фіксацію ставлення і підготовку до вираження ставлення [33].

Сутність взаємодії найбільш повно розкривається в її функціях. Питання про функції взаємодії вперше було порушено Б. Ф. Ломовим, який стверджував, що вищою формою взаємодії людей є спілкування. За Б. Ф. Ломовим, існують три головних класи функцій взаємодії: інформаційно-комунікативна (передача та прийом інформації), регулятивна комунікативна (регуляція поведінки та її взаємна корекція) та афективно-комунікативна (емоційна розрядка) [44].

Наразі дослідники [3; 17] вказують на такі функції взаємодії, як: а) прагматична (організація сумісної діяльності); б) формувальна (зміна психологічних характеристик учасників взаємодії); в) пізнавальна; г) функція самоствердження (самоствердження людини у соціальній спільноті); д) підтримка міжособистісних стосунків. Часто вказують також на внутрішньо

особистісну функцію, де людина нібито взаємодіє з уявним партнером [21] в ауто комунікації [25, с. 26].

Згідно із наведеним, функції взаємодії можуть бути об'єднані в наступні групи: а) наголос на спілкуванні та його значенні для набуття індивідуального досвіду та побудови сумісної діяльності; б) спрямованість на діяльнісний аспект міжособистісної взаємодії (інформаційні, регулятивні та афективні аспекти міжособистісної взаємодії); в) спрямованість на суб'єкта міжособистісної взаємодії.

В цілому, функції взаємодії вказують на її форми, умови, особливості здійснення та впливи на суб'єктів взаємодії та її результат.

Особливості взаємодії визначаються рівнем розвитку суб'єкт-суб'єктних відношень, наприклад, високий/низький рівень, позитивний/деструктивний характер тощо. Високий позитивний рівень взаємодії зазвичай пов'язують з такими характеристиками, як: успішність, стійкість міжособистісних зв'язків, адекватність взаєморозуміння та пізнання, задоволеність спілкуванням і результатами сумісної діяльності. Негативні результати пов'язані з невиконанням завдання, зниженням продуктивності сумісної діяльності, розривом міжособистісних стосунків, негативними психічними станами учасників тощо [44].

Існує думка, згідно якої «спілкування є взаємодія, змістом якої є взаємне пізнання і обмін інформацією за допомогою різних засобів комунікації з метою встановлення взаємовідносин, сприятливих для процесу сумісної діяльності». Взаємодія як спілкування з одного боку є інформаційно-комунікативна діяльність (взаємозв'язок і взаємовиявлення), а з другого – психологічна діяльність (взаємопізнання, взаємовідношення і взаємовплив) [51].

Міжособистісне спілкування, як зазначає М. М. Обозов, є специфічною формою взаємодії поряд із взаєморозумінням, взаємовпливом і стосунками. Він наголошує на тому, що спілкування є найвищою формою взаємодії людей [50]. Взаємодія людини з людиною може здійснюватися за допомогою

різних контактів. Автор розглядає контакт як форму взаємодії, яка характеризується безпосередністю, просторово-часової близькістю людей [41].

На думку М. М. Обозова, взаємодія більш широке поняття, ніж спілкування. Для спілкування обов'язковим є взаємний обмін думками і почуттями задля утворення спільного фонду цих думок і почуттів [35]. В цілому, на його думку, міжособистісна взаємодія здійснюється в єдності когнітивних (усвідомлення суб'єкта), афективних (ставлення до суб'єкта) і поведінкових (дії щодо відношення до суб'єкта) процесів.

Соціономічні професії, відповідно до класифікації професій Є. О. Клімова, це професії типу «людина – людина», які передбачають діяльність, пов'язану з медичним обслуговуванням (лікар, медсестра); з навчанням і з вихованням (вихователь, гувернер, тренер, вчитель); з побутовим обслуговуванням (продавець, провідник, офіціант); з правовим захистом (юрист, дільничний інспектор). Обслуговування людей, заняття лікуванням, навчання, виховання, захист прав і безпеки, управління людьми – все це передбачає: а) легкість знайомства і спілкування з новими людьми; б) чуйність і доброзичливість до оточуючих; в) уміння уважно вислуховувати людей; г) вміння самостійно організовувати свою роботу і роботу інших; д) уміння добре і зрозуміло говорити і виступати публічно.

До професійно важливих якостей належать розвинені комунікативні здібності, емоційна стійкість, швидке переключення уваги; емпатія; спостережливість; організаторські здібності; здатність до моделювання особистості та моделювання взаємодії.

Якщо виходити з тлумачення міжособистісної взаємодії як взаємодії, що визначається загальним комунікативним простором, то ми повинні взяти до уваги, що об'єктивний сенс кожної професії не тільки визначає відповідне нюансування цього простору, але і ґрунтується на так званій імпліцитній теорії особистості її учасників, особливості якої спонукають кожного з них до відповідної поведінки згідно з власним уявленням про свою роль у

ситуації взаємодії. У цьому випадку ми маємо справу з тим, чому кожен з учасників віддає перевагу – поведінці за особистісним або рольовим типом.

Якщо виходити з того, що професійна поведінка ґрунтується, з одного боку, на досвіді, що отримують в процесі перебування на тій чи іншій посаді, а з іншого – на патернах звичної поведінки, висхідної до досвіду особистісної поведінки з урахуванням культуральних особливостей професійного та соціального середовища, то міжособистісна взаємодія в системі «людина – людина» здійснюється відповідно до того, як посадова особа моделює свою поведінку, розставляючи відповідні акценти на комунікативних діях і впливаючи цим самим на комунікативні дії іншого комуніканта.

Міжособистісна взаємодія як підпорядкована функціональна система ґрунтується на діяльнісних опосередкуваннях, які надають їй об'єктивний сенс у вигляді отримання від носія соціономічної професії результату, що визначається специфікою його праці. Оскільки будь-яка праця, як правило, олюднюється в діях його носія, а це «олюднення» включає в себе певну частину його особистості, оскільки ми можемо з повним правом стверджувати, що основним діалектичним протиріччям і, отже, основними складовими функціональної системи, що визначає особливості міжособистісної взаємодії в соціономічних професіях, є протиріччя між *суб'єктивним* (особистісним) і *об'єктивним* (діяльнісним, результативним).

Міжособистісна взаємодія в професії типу «людина – людина» може мати ознаки і суб'єкт-суб'єктних, і суб'єкт-об'єктних відношень. Оскільки надання професійних послуг передбачає деяку об'єктність професійних дій фахівця, оскільки не можна виключати з розгляду можливу професійну деформацію особистості, в результаті якої і міжособистісна взаємодія буде більше схилитися до поведінки за рольовим типом, що передбачає включення в нього більшої кількості професійних поведінкових кліше на шкоду безпосередньо міжособистісному спілкуванню і взаєминам. Отже, основним протиріччям системи міжособистісної взаємодії у сфері соціономічних професій є протиріччя між особистісним (процесуальним, комунікативним;

поведінка за особистісним типом) і безособистісним (результативним, діяльнісним; поведінка за рольовим типом).

Особливості міжособистісної взаємодії в соціономічних професіях можна схарактеризувати за допомогою переліку таких якостей, як емоційна стійкість, емпатія, рефлексія, спостережливість, уважність, рішучість, організаторські і комунікативні здібності, які конкретизуються у здатності комунікувати, організовувати, співпрацювати у сумісній діяльності згідно комплексу мотивів професійної діяльності.

Незважаючи на те, що соціономічну професію людина вибирає сама відповідно до особистісних професійних уподобань, але тим не менш довге перебування в цій професії призводить і до емоційного вигорання, і до особистісної деформації під впливом висококогнітивної складності і емоційної насиченості [12], що в подальшому негативно позначається на самовідчутті і міжособистісній взаємодії в ній.

Соціономічні професії, висуваючи відповідні вимоги до професійних якостей працівника, що ґрунтуються на розвинутій емпатії, емоційній зрілості, ініціативності в соціальних контактах, на соціальному та емоційному інтелекті, формують відповідний стиль поведінки, який в подальшому визначає і стилістику міжособистісної взаємодії з користувачем, як би підказуючи йому модальність вербального коду комунікації.

Розглядаючи міжособистісну взаємодію як взаємодію учасників професійної групи, ми повинні взяти до уваги процеси групової інтеграції та диференціації. Для побудови міжособистісних взаємовідносин важливе значення має потреба включення в стосунки, яка задовольняється при відповідному рівні сумісності, спрацьованості, довіри у суб'єктів міжособистісної взаємодії.

Ефективність праці в соціономічних професіях залежить від зовнішніх та внутрішніх умов. До перших відносяться об'єктивні умови праці, складність професійних завдань, економічний стан підприємства та ін. До внутрішніх – індивідуально-психологічні особливості працівників [18].

В соціономічних професіях вельми важлива сумісність учасників взаємодії. Психологічна сумісність трактується як спроможність людей взаємодіяти у відповідності до їх соціальних, психологічних та психофізіологічних якостей [458]. Успіх взаємодії залежить також від спрацьованості учасників міжособистісної взаємодії – ефект сполучення і взаємодії індивідів, що характеризується максимально можливою продуктивністю при мінімальних емоційно-енергетичних витратах на тлі достатньої суб'єктивної задоволеності [21].

Діяльність працівників соціономічних професій здійснюється у контексті різних стилів. В психологічній літературі найчастіше виділяють наступні стилі взаємодії: а) авторитарний, директивний, вказівковий; б) переконуючий, консультативний, колективістський; в) довірливий й демократичний.

Стилі міжособистісної взаємодії пов'язані з якостями особистості та діяльності фахівців (спрямованість, темперамент, характер та ін.), з властивостями об'єкта керівництва, з деталями зовнішнього середовища (наявність часу на прийняття управлінського рішення, повноти та достовірності інформації про стан справ, ступеня ризику, притаманного тій чи іншій сфері діяльності тощо). Це далеко не повний перелік особистісних якостей і характеристик суб'єкта управління і факторів зовнішнього середовища, від яких залежить вибір найбільш раціонального стилю управління та ефективність міжособистісної взаємодії [46].

Крім стилів слід прийняти до уваги спрямованість працівників. Так, наприклад, відмічають показники, що характеризують особистісні властивості менеджера, які можна розглядати складовими частинами їхнього особистісного потенціалу. Це спрямованість на справу або на персонал; бажані ролі у взаємодії – адміністратор, постачальник, вихователь та інші [46].

Важливим аспектом міжособистісної взаємодії працівників соціономічних професій є здатність до спілкування, що, у свою чергу,

виражається в їхній комунікативній компетентності. За своїм змістом комунікативна компетентність представлена здатністю та вмінням встановлювати контакт із іншими людьми й підтримувати його [32].

У соціономічних професіях міжособистісна взаємодія розглядається на емоційному, когнітивному та регулятивному рівнях. Емоційно-насичені взаємини визначають психологічний фон взаємодії, стимулюючи або послаблюючи активність людей у спільній діяльності. Когнітивні функції є регуляторами взаємодії через актуалізацію образів уявлень людини про саму себе і про інших. У цій системі виділяються такі елементи, як образ «Я», Я-концепція партнерів, ідеальний образ суспільної ролі, яку виконують партнери. Регулятивний рівень передбачає наявність взаємного контролю і корекції поведінки в процесі спільної діяльності, заснованої на дії механізмів зворотного зв'язку.

Ефективність міжособистісної взаємодії керівника і підлеглих [46] розглядалася як похідна від двох факторів: а) уважність – ступінь поваги і турботи керівника про підлеглих надалі трансформується в «орієнтацію на працівників»; б) слідування керівником нормам і правилам класичної організації планування та контролю перетворюється в «орієнтацію на виробництво». Результати цих досліджень свідчать про існування взаємозв'язку між продуктивністю і виділеними чинниками, проте встановити чіткі причинно-наслідкові зв'язки в цьому випадку не вдалося.

Іншим підходом до опису міжособистісної взаємодії керівника і підлеглих є концепція К. Левіна, яка заснована на класифікації типів лідерів залежно від ступеня впливу підлеглих або керівника на прийняття рішення. У зв'язку з цим виділяються демократичний, авторитарний і ліберальний стилі лідерства, на основі яких Р. Таннебаум і У. Шмідт висунули ідею існування континууму поведінки лідера від найбільш «орієнтованого на керівника», коли не допускається участь підлеглих в ухваленні рішення, до «орієнтованого на підлеглих», що припускає ухвалення рішення співробітниками самостійно в межах встановлених повноважень.

Узагальнюючи наведені підходи до вивчення міжособистісної взаємодії менеджерів, визначимо їх спрямованість, перш за все, на наслідки того чи іншого стилю взаємодії і спроби знайти емпіричні показники ефективності взаємодії лідера і групи. Однак, отримані результати характеризують лише зовнішній результат взаємодії, не описуючи внутрішніх механізмів і змісту самого процесу.

Розглядаючи педагогічну діяльність в контексті соціономічних професій, ми повинні особливо відзначити роль міжособистісної взаємодії у діяльності педагога. Саме взаємодія між учасниками педагогічного процесу є одним з істотних чинників позитивного розвитку сучасної освіти. Професіоналізм педагога базується на спеціальних знаннях у відповідних сферах науки, а також на вміннях та навичках міжособистісної взаємодії.

Проблема взаємодії в педагогічному процесі досліджувалася такими вченими, як О. О. Бодальов, В. В. Дубровіна, Л. К. Велитченко, О. М. Волкова, В. В. Зацепін, У. Глассер, Л. М. Мітіна, А. К. Маркова, О. Б. Орлов, В. В. Рубцов, О. М. Усанова, та ін. Проблема взаємодії в їх дослідженнях розглядається в традиційній парадигматиці навчання і виховання, що становить основу педагогічної професії, стосовно до системи «учитель / вчителі – учень / учні». У теоретичному трактуванні результатів дослідники, як правило, звертаються до категорій спілкування, діяльності, комунікації.

Провідним принципом педагогічної взаємодії є принцип діалогу. Монологізована взаємодія, на думку О. Б. Орлова, є нерівноправною, оскільки в ній учитель, як правило, домінує – він є джерелом інформації, контролює процес навчання і виступає еталоном для учня [30]. Така позиція учителя вимагає від нього лише часткового розуміння й прийняття учня. Тобто тієї частини, яка співвідноситься з його педагогічним ідеалом. Діалогізація взаємодії в системі «учитель – учень» пов'язана зі зміною «суперпозиції» дорослого і підлеглої позиції учня на рівноправні, як у людей, що співпрацюють.

Другий психологічний принцип – принцип проблематизації. Його сутність полягає в тому, що учитель не виховує, не викладає, але актуалізує потребу учня в особистісному зростанні, створює умови для самостійного пошуку задач і проблем в процесі навчання і самовиховання.

Третій принцип – персоніфікація. Він передбачає забезпечення взаємодії елементів особистісного досвіду (почуттів, переживань, емоцій та вчинків), які не відповідають рольовим очікуванням і нормативам.

Четвертий принцип – індивідуалізація педагогічної взаємодії. Цей принцип пов'язаний з позицією М. М. Бахтіна, яка полягає в тому, що кожна людина унікальна. Вона наділена «надлишком бачення». Він відкривається безпосередньо цієї людині з її єдиного місця у бутті. Людині слід збагнути власну тотожність і втілити у життя це відповідальним вчинком.

Як зазначив О. Б. Орлов, ці принципи не є новими у світовій науковій спільноті, проте вони є новими для психолого-педагогічної практики у сфері середньої освіти.

Важливою рисою педагогічної праці є спілкування. Її можна розглядати як професійно-особистісний компонент педагогічної діяльності. Центральною ланкою структури особистісного (суб'єкт-суб'єктного) спілкування є система суб'єктивних ставлень [21]. В. М. Мясіщев розкрив ставлення особистості як складну систему, що розвивається в процесі її діяльності та спілкування з іншими людьми.

У вітчизняній психолого-педагогічній науці вважається цілком усталеним погляд на соціумне середовище як основну детермінанту особистісного розвитку. Система колективних взаємовідносин породжує відповідні емоції, почуття, думки, які будучи зпроектовані індивідом на обставини життєдіяльності, формують відповідне ставлення до них, породжуючи тим самим інтерсуб'єктний простір потенційних міжособистісних взаємодій. При цьому сама взаємодія є і передумовою, і результатом взаємної персоналізації – змін, які людина своєю ідеальною представленістю виробляє в поведінці і смислових утвореннях інших людей.

Породження і відтворення себе як суб'єкта становлять суть трактування спілкування як суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Отже, в якості діагностичної ознаки суб'єкт-суб'єктної взаємодії (у тому числі учня і вчителя) може бути використано наявність або відсутність ідеальної репрезентації (відображення) його учасників один в одному [36].

Базовим поняттям в освітньому процесі є поняття міжособистісної взаємодії. Міжособистісна взаємодія в освітньому процесі розуміється по-різному. Залежно від того, хто з діючих персонажів буде визнаний головною фігурою у педагогічних інтеракціях, можна говорити про ту чи іншу модель взаємодії: а) навчально-дисциплінарна модель – провідна роль вчителя; б) суб'єктно-центрована модель – провідна роль учня; в) суб'єкт-суб'єктна модель взаємодії – партнерство вчителя та учня.

Існує думка, згідно з яким суб'єктами педагогічного процесу є не тільки педагоги і учні, а й батьки учнів. Це означає що сфера міжособистісної взаємодії розширюється за рахунок додавання до неї педагогічних функцій батьків [37].

Типологію вчителів запропонував Я. П. Коломінський, в основу якої він поклав любов до дітей та своєї роботи, з одного боку, і вільний вияв цієї любові у поведінці, з іншого. Виявлено, що у класах з позитивними типами педагогічної взаємодії вище показники структурно-динамічних характеристик взаємин молодших школярів, ніж у класі з негативними типологічними особливостями. Аналіз робіт в галузі педагогічної психології показав, що одна з головних причин схильності педагога до авторитарного стилю взаємодії полягає в знеціненому ставленні вчителя до самого себе. У зв'язку з цим існує нагальна потреба у спеціальній психокорекційній роботі, спрямованій на удосконалення стилю педагогічного спілкування.

Існує достатньо досліджень, присвячених питанням конструктивних взаємин в групах і колективах. Так, наприклад, в дослідженні В. О. Горяніної відзначається значення конструктивних/неконструктивних установок комунікантів для взаємного сприйняття і уникнення конфліктних ситуацій з

метою усвідомлення реальних конструктивних шляхів досягнення цілей. Основна увага комунікантів має бути спрямована на позитивні сторони партнерів і ситуації в цілому для того, щоб знаходити адекватні стратегії поведінки [11].

Орієнтація на гуманістичний стиль взаємин [4; 15; 30] з відповідним психологічним, психокорекційним або навіть психотерапевтичним наголосом [35] є важливим моментом сучасних досліджень, спрямованих на вивчення готовності до педагогічного спілкування.

У низці спеціальних досліджень [24; 37; 44], присвячених вивченню психологічних передумов співпраці, особливо підкреслюється значення професійної компетентності, особистісних якостей, адекватної професійної самооцінки. Об'єктивною умовою вважають наявність сформованої педагогічної концепції в школі і концептуальне уявлення про те, як вона може бути реалізована на практиці з урахуванням психологічно доцільного розподілу ролей.

Проблематика міжособистісної взаємодії передбачає врахування зустрічної активності комунікантів, особливо якщо це стосується прищеплення їм навичок соціального функціонування з тим, щоб запобігати тих чи інших буттєвих, комунікативних і т. ін. проблем. У цьому випадку на перший план виходить ідея соціального навчання, завдяки якому відбувається засвоєння комунікативно доцільних форм поведінки, що приносять відповідні позитивні результати.

Якщо ідея міжособистісної взаємодії в загальному прагматичному плані є важливою, оскільки дозволяє комунікантам отримати шуканий, особистісно значимий результат, то в соціономічній професії такий результат залежить від того, як фахівець, володіючи спеціальними прийомами, підводить отримувача послуги до результату, що є метою спеціальних маніпуляцій, за якими отримувач, власне, і прийшов.

В професії психолога, наприклад, психотерапевтичний ефект – результат, за яким клієнт приходить до нього, досягається, в першу чергу, за

рахунок специфіки міжособистісної взаємодії при наданні психологічної допомоги, яка передбачає, у першу чергу, відповідні професійно-цільові установки, знання, уміння, навички. Незважаючи на безперечну значимість зазначеного, шуканий результат може бути отриманий тільки при встановленні міжособистісного контакту і перетворенні окремо взятих суб'єктів на один спільний Ми-суб'єкт [59] як головний простір професійних дій психолога.

Час від часу в психолого-педагогічній літературі з'являються публікації, в яких обговорюються питання, що відносяться до проблеми взаємодії психолога і педагогів, педагогічного колективу, а також психологічного супроводу окремих учасників педагогічної діяльності («взаємо-діяльності») освітнього закладу.

Так звану «червоною ниткою» через всі публікації проходить ідея про зустрічну активність тієї людини, на якого спрямовані зусилля психолога, педагога. Без такої зустрічної активності такі зусилля є марними.

Особливої уваги заслуговує проблема міжособистісної взаємодії психолога і педагогічного колективу з відповідним професійним розмежуванням «сфер впливу».

Наразі існують розробки таких проблем, як взаємодія психолога з педагогічним колективом, з фахівцями різного спрямування з наголосом на тому, яким вимогам повинна задовольняти оптимальна взаємодія [34].

Є розробки щодо об'єднання в одному теоретичному конструкті понятійних систем психології, медицини та педагогіки [36], в яких системно конкретизуються взаємозалежні дії фахівців цих професій, спрямованих на отримання системного результату з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків та прийняття рішення щодо корекційних впливів.

Якщо розглядати соціономічні професії з точки зору психології міжособистісної взаємодії, то їх носій повинен володіти розвиненими загальними (установка на людину, комунікабельність, організаторські

здібності, здатність до роботи в команді) та спеціальними якостями (ідентифікація, рефлексія, емпатія).

Найголовнішою вимогою до представників соціономічних професій є потреба не просто належати до носіїв професії типу «людина – людина», а переживати це ставлення на рівні усвідомленої мотивації з відповідною установкою на просоціальну активність, здійснюваної засобами міжособистісної взаємодії.

1.2. Типи, стилі і стратегії міжособистісної взаємодії

Якщо розглядати проблему міжособистісної взаємодії в більш широкому масштабі як явище, присутнє практично у всіх сферах життя і соціумної практики, то, природно, напрошується питання про те, як вона проявляє себе в них. Поставивши це питання, ми стикаємося з необхідністю виокремлення певної кількості теоретичних конструктів, що виводять на ідею їх класифікації, визначивши для цього відповідні системні підстави.

В даному випадку мова йде про типи, стилі, стратегії і та інші взаємодії, які є наслідком деяких узагальнювальних процедур, що мають на меті створення деякого теоретичного простору, в межах якого можлива побудова прогностичних моделей, здатних відобразити все різноманіття міжособистісної взаємодії. Розглядаючи проблему міжособистісної взаємодії під таким кутом, ми неминуче стикаємося з необхідністю формулювання дефініції, в основу якої має бути покладено вказівку на найближчий рід і видові відмінності визначуваного явища.

Поведінка учасників взаємодії за певних умов має ознаки гармонічних або формальних взаємин. В ній можуть проявлятися неухважність або навіть агресивне ставлення до партнера [15].

Розробка типології взаємодії взагалі і міжособистісної взаємодії, зокрема, ґрунтується, як правило, або на основі критерію інтерактивних

взаємовідносин або особистісних властивостей, які сприяють або перешкоджають цим відносинам.

Тип взаємодії як такої визначається формальним описом інтерактивних відносин між комунікантами, досить докладно представлених в монографії Л. К. Велитченка [48]. У суб'єкт-суб'єктних взаємовідносинах міжособистісної взаємодії він виділяє впливи (прямі і опосередковані) і взаємодії (прямі і опосередковані).

П'ять варіантів прямого впливу виражаються у вказівці іншому на ті чи інші дії, що відповідають вимогам ситуації. П'ять варіантів опосередкованого впливу ґрунтуються на використанні складних інструментальних способів для ініціації та супроводу виконання ситуативного завдання.

Характеристика міжособистісної взаємодії проявляється не тільки у типах, але і в стилях. Стиль визначає особливості взаємодії індивіда з партнерами по спілкуванню. В психології стиль розглядається як система психологічних прийомів і способів діяльності, які пов'язані з індивідними та особистісними властивостями. Він характеризує індивідуальну форму спілкування особистості, яка проявляється, як правило, за будь яких [17; 24], поєднуючи у собі як мету, так і засоби її досягнення – відчужений, слухняний, збалансований, опікувальний, всевладний [24], що, в принципі, є відтворенням варіантів форм поведінки у значенні стилів комунікації.

Стиль міжособистісної взаємодії формується в залежності від зовнішніх об'єктивних і внутрішніх умов. До останніх відносяться індивідуальні особливості учасників взаємодії.

Поняття стилю в психології особистості трактується в термінах життєвих цілей і способів їх досягнення [12], сукупністю особистісних якостей [28] як певний стиль життя [24]. У когнітивній психології це поняття відкривається з боку способу сприйняття і переробки інформації [60; 65]. У психології діяльності поняття стилю – індивідуальний стиль діяльності – містить ознаку ефективного способу у значенні провідної ознаки [17]. У психології управління поняття стилю – стиль керівництва – являє собою

усталену систему способів управління колективом для досягнення поставлених цілей [13].

В теорії управління зазвичай виділяють авторитарний, ліберальний, демократичний, потуральний стилі, в яких проявляються особистісні якості керівників і особливості колективів, керованого ними.

Називають також продуктивний і непродуктивний стилі, риси яких визначаються на основі співвідношення таких ознак, як активність/пасивність, міра перспективності цілеутворення, розподіл відповідальності, міра доброзичливості, здатності до ідентифікації членів колективу себе з іншими.

Типологія стилів міжособистісної взаємодії, найбільш докладно розроблена по відношенню до сфери педагогічної праці [19; 22], хоча і містить різні варіанти стилів, але в найзагальнішому вираженні все ж зводиться до одного із зазначених нами вище.

В особливостях цих стилів присутній практично весь процес становлення індивідуальної моделі поведінки у вигляді континууму «проб і помилок» і формуванні на цій основі функціональної системи, підпорядкованої отриманню шуканого результату. Саме отримання результату є, за П. К. Анохіним, системотвірною основою функціональної системи.

Зі сказаного випливає, що формування індивідуального стилю міжособистісної взаємодії залежить, в першу чергу, від того, яким бачиться результат і спосіб його досягнення. У виборі способу отримання результату індивідом знаходить відображення ставлення індивіда до себе, засноване на самооцінці в порівнянні себе з іншим або іншими учасниками, а також ставлення до шуканого результату в розрізі власної системи цінностей як такої або як до ситуативно бажаного.

У публікаціях наводяться такі стилі: а) ритуальний, маніпулятивний і гуманістичний [22]; б) імперативний, маніпулятивний і діалоговий [18]; в)

діалогічний, авторитарний, маніпулятивний, альтероцентриський (безкорисливість), конформний, індіферентний [58].

Вважаємо за необхідне відзначити існування певної синонімічності вживання словосполучень «міжособистісна взаємодія» і «міжособистісні взаємовідносини». Якщо в першому випадку основною смисловою ознакою є ознака інтеракцій, відтворена в обміні діями по відношенню до загального предмету, то в другому цією ознакою є вираження симпатії/антипатії за допомогою різних вербальних/невербальних засобів.

У питанні про стилі міжособистісних взаємовідносин наголошують на ознаках, що у той чи інший спосіб впливають на їх здійснення у вигляді вагомих проявів експресії, вербального впливу, комунікативної поведінки [22; 23; 27], цілей спілкування [58] з огляду на міру його продуктивності [10].

Якщо розглядати проблему міжособистісних взаємовідносин з точки зору тих моментів, які визначають їх особливості, то на перший план висуваються явища, що відносяться до базисних тенденцій у складі особистості [49], особистісним властивостям, що виявляється безпосередньо в діадному просторі [48], а також змістовні особливості самої ситуації [21].

Якщо розглядати питання про характеристики міжособистісних взаємовідносин, звертаючись до відповідних літературних джерел, то, природно, виникає необхідність в деякому узагальненому уявленні про фактори, що впливають на їх стиль – індивідні (екстравертованість/інтровертованість, експресивність), особистісні (спрямованість особистості, особистісні риси) та соціально-психологічні (система засобів і способів спілкування у колективі) [18; 48; 49].

Міжособистісні взаємовідносини ніколи не бувають безпроблемними. Виникнення тих чи інших моментів, пов'язаних з певними розбіжностями призводить, як правило, до виникнення особистісних позицій з відповідними особистісними установками у комунікантів по відношенню один до одного. За термінологією К. Хорні, це установки ворожості, домінування (ворожий

тип), податливості, близькості (податливий тип), відчуженості, емоційного дистанціювання (відчужений тип) [44].

Незважаючи на те, що існує достатня кількість трактувань проблеми міжособистісної взаємодії, в яких вказується на деяку кількість типологій, стилів, стратегій, вони все ж далекі від відповіді на питання про найбільш прийнятну відповідь, оскільки при їх розробці не був сформульований основний принцип теоретичного аналізу. Навіть якби ми залучили до розгляду всі існуючі на даний момент теоретичні розробки з даної проблеми в надії знайти відповідь шляхом зіставлення, ми були б змушені шукати щось спільне як засіб, здатний привести до шуканого узагальнення.

Найдивовижніше полягає в тому, що нам відомо зміст понять «міжособистісний» і «взаємодія», але при їх з'єднанні в словосполученні відбувається не просте їх додавання, а перетворення на зовсім інше поняття з уже іншою системою ознак. Момент перетворення на інше системне утворення є моментом появи зовсім іншої системної якості, для опису якого необхідно залучення відомостей про структуру поняття як такого.

У вітчизняній психології прийнято вважати, що основною підструктурою в структурі особистості є її спрямованість, в яку входять переконання, інтереси, схильності та ін. [33, с. 230]. Ґрунтуючись на цьому понятті, ми можемо стверджувати, що стиль міжособистісної взаємодії, як і міжособистісних взаємовідносин визначається її конкретизацією в конкретних обставинах тієї чи іншої ситуації. Однак, в будь-якому випадку він зберігає свій основний «малюнок», що відображає цілий «набір» внутрішніх (суб'єктних) умов у вигляді відношень домінування/підпорядкування або суб'єктної рівності.

Якщо зіставити інтерактивний (діалоговий) і особистісний («ставленнєвий») аспекти в загальній характеристиці поняття міжособистісної взаємодії, то можна прийти до такого узагальнюючого конструкту, як «інтерактивне вираження ставлення». Ґрунтуючись на положенні В. М. Мясіцева про єдність ставлення і вираження в спілкуванні,

яке отримало подальшу розробку в роботах Я. Л. Коломінського, Л. К. Велитченка та ін., доходимо висновку про те, що міжособистісна взаємодія може бути представлена як комунікативний простір, в якому стикаються ціннісні системи партнерів, що спонукають їх до прояву своєї суб'єктності в прагматиці ситуації. Вважаємо, що цей комунікативний простір створюється в процесі взаємовпливів ставлення і вираження, представлених, як правило, в різних модальностях і культуральних площинах.

Ґрунтуючись на особистісній ознаці у взаємодії, на перший план ми повинні висунути ідею власного інтересу комунікантів, що розглядається як деяка суб'єктна мета, переслідувана кожним учасником у вигляді деякого імпліцитного підтексту. Вважаємо, що ця мета спонукає його до вибору відповідного мовленнєвого сценарію, який проте несе на собі відбиток і особистості як такої, а також загальної і мовної культури.

Якщо поняття стилю розглядати в плані співвідношення мети і способу, то, природно, міжособистісну взаємодію слід характеризувати як інтерактивне співвідношення індивідуальних функціональних систем учасників, які в минулому приводили до отримання шуканого результату. У цьому випадку ми отримуємо опис схем досвіду, який повинен бути пристосований, підігнаний до конкретних умов інтерактивної ситуації. Це означає, що досвід як такий повинен мати здатність до припасування під конкретні умови. Одним словом, індивідуальні стильові особливості заломлюються в міжособистісній взаємодії під впливом розуміння і ситуації, і себе в ній, і своєї мети, і цілей іншого учасника, що передбачає, в цілому, наявність розвиненого соціального інтелекту.

Розгляд питання про стилі міжособистісної взаємодії вражає їх досить широким спектром: а) конвенціональний (залежність від прийнятних умовностей), експериментальний (експериментування зі способами впливу), агресивно-аргументований (вираз безкомпромісної позиції домінування), експресивно-конфронтаційний (відкрите вираження своєї думки) [36]; б)

стилі придушення (директивна, маніпулятивна, агресивна, загрозна моделі), уникнення (замкнутість у своєму просторі), партнерства (спонукання, заохочування, підтримка) [10].

При розгляді питання про стилі міжособистісної взаємодії зазвичай прийнято називати владний (не партнерський), маніпулятивний (корисливий), залежний (конформний) і партнерський (особистісний).

Якщо виходити з того, що міжособистісна взаємодія здійснюється за одним з відомих сценаріїв – конкуренція або співпраця, а конкуренція є, по суті справи, протистоянням суб'єктів взаємодії, яке має, як правило, ознаки конфлікту – протилежно спрямовані цілі, інтереси, думки і т. ін. [33, с. 174], то логічною буде вказівка на можливість екстраполяції двомірної моделі стратегії поведінки в конфлікті – партнерство і напористість і п'яти основних тактик регулювання конфліктів – суперництво (протиборство), пристосування (поступка), компроміс, уникнення, співробітництво [42] – на стратегію і тактику міжособистісної взаємодії.

Суперництво характеризується прагненням людини слідувати своїм інтересам, не враховуючи інтереси іншого. Компроміс полягає у взаємних поступках комунікантів. Співробітництво спрямоване на задоволення інтересів обох сторін. Пристосування засноване на жертвуванні власними інтересами на користь іншого. Уникнення відбувається при відсутності бажання сприяти партнерові [42].

Існує й інше уявлення про стратегію міжособистісної взаємодії, яка здійснюється за типом орієнтації на контроль (домінування, вплив на інших) чи на розуміння (аналіз ситуації і пристосування до неї) [20].

На підставі викладеного ми отримуємо можливість скласти формальний опис міжособистісної взаємодії за допомогою понять «тип міжособистісної взаємодії», «стиль міжособистісної взаємодії», «стратегія міжособистісної взаємодії».

Поняття «тип міжособистісної взаємодії» передбачає вказівку на формальні ознаки, присутність яких дозволяє досить повно відобразити ідею

інтерактивних взаємовідносин в різних ситуаціях особистісної практики. Такими формальними ознаками є, на нашу думку, ознаки прямого і опосередкованого впливу одного учасника на іншого, продиктованого необхідністю внесення зміни в поведінку іншого. До цих ознак належать також ознаки прямої та опосередкованої взаємодії, що переслідує отримання об'єктивного результату, що задовольняє інтереси кожного учасника.

Якщо поняття «стиль міжособистісної взаємодії» трактувати як сукупність правил інтерактивного переходу від мети до результату, то на чільне місце при вирішенні цього завдання ми повинні поставити ідею суб'єктивної значущості мети, що розглядається з позиції поведінкового патерну, який пройшов апробацію минулим досвідом індивіда в континуумі ситуацій життєдіяльності і перетворився на готовність діяти відповідним чином і, отже, на установку.

Розглядаючи поняття «стратегія міжособистісної взаємодії» з точки зору уявлення про деяке майбутнє, в якому буде досягнуто щось, що є осередком особистісних смислів, ми цим самим вказуємо одночасно і на шукану мету, і на шлях, що веде до цієї мети.

В цілому, поняття типу, стилю і стратегії міжособистісної взаємодії утворюють вихідний базис для побудови її теоретичної моделі, що містить як формалізовану схему суб'єкт-суб'єктних і суб'єкт-об'єкт-суб'єктних відношень, так і її конкретизацію в стильових і стратегічних втіленнях.

1.3. Детермінанти міжособистісної взаємодії

Розглядаючи проблему міжособистісної взаємодії з позицій методологічного принципу детермінізму, постулюючого примат об'єктивних обставин як причини по відношенню до психологічних явищ як наслідку, ми зобов'язані почати наші міркування із з'ясування питання про вихідну точку і правила її трансформації в те складне утворення, яким є предмет нашого аналізу. Таким вихідним пунктом є категорія взаємодії як універсального

явища, що трактується в термінах обміну діями в суб'єкт-суб'єктному просторі, утвореного носіями тієї чи іншої активності.

Міркуючи так, ми необхідним чином доходимо висновку про протиставлення суб'єктивної і об'єктивної раціональності, що відображає природу суб'єкта як «носія діяльності і пізнання» [41, с. 661] і його залежності від об'єктивних причинно-наслідкових відношень, в найзагальнішому вираженні існуючих у вигляді відношення «якщо..., то». Якщо розглядати взаємодію як обмін діями, то цей обмін може бути представлений як деяка послідовність «якщо..., то», де кожне «то» виступає в якості «якщо» вже для подальшого «то» і т. ін.

Якщо у взаємодії бачити обмін діями в контексті деякого професійного цілого, то ці дії, як правило, прагматично окреслені технологічними діями учасників, виконуваними в залежності від конкретних умов послідовно, поперемінно, разом і т. ін. Взаємодія ж у спілкуванні, зазвичай, жорстко не регламентована, якщо тільки вона не підпорядкована жорсткій цільовій установці звідкись зверху, яка наказує учасникам (всім або комусь одному) дотримуватися якоїсь певної лінії з відповідними формулюваннями. Однак, і в цьому випадку комунікативні дії можуть бути при бажанні формалізовані, якщо мова йде про вироблення відповідної тактики комунікативної поведінки.

Вважаючи, що навіть суто професійні дії завжди несуть на собі відбиток їх виконавця, особливо, якщо це стосується комунікативних дій, ми в праві говорити про деякий власний, *індивідуальний* стиль говоріння, в якому відбивається так звана мовна особистість індивіда [17]. У ній містяться маркери ставлення до себе, партнера, предмета говоріння, ситуації тощо.

Керуючись сказаним, ми маємо право вважати, що взаємодія як така практично не буває «машинною» взаємодією, хоча і не виключає можливості присутності більш-менш формальних («машинних», знеособлених) ознак з переважанням або формального, або особистісного спілкування, спілкування за рольовим або особистісним типом.

На підставі сказаного приходимо до висновку про те, що основною детермінантною взаємодії є об'єктивні смисли соціумного існування індивідів, що містяться в різних варіантах виробничих і соціальних відносин. Ці смисли, незважаючи на їх об'єктивність, проте варіюють в межах конкретних професій, соціальних груп, регіонів і т. ін., впливаючи на смисли конкретних індивідів в залежності від їх культурного та особистісного розвитку.

Якщо міркувати про детермінанти міжособистісної взаємодії, відштовхуючись від поняття «особистість», то, природно, ми повинні звернутися до вказівок щодо джерела її активності, вважаючи, що саме це джерело є загальною основою для пошуку відповіді на питання про детермінанти активності в міжособистісній взаємодії, завдяки яким вона, власне, і починає існувати.

У вітчизняній психології прийнято вважати, що джерелом активності є потреби, «які утворюють основу регуляції поведінки і спрямованості особистості» [33, с. 287]. Існує думка, згідно якої потреби «указують на об'єкти, отримання яких є засобом відновлення порушеної рівноваги в процесі взаємодії суб'єкта з навколишнім середовищем або засобом саморозвитку» [49, с. 347]. Оскільки однією з найбільш істотних потреб людини є потреба у контакті з іншими людьми, онтогенетично похідна від багатопланової сумісної діяльності дитини з дорослими на різних етапах її розвитку [33, с. 228], остільки все те, що відбувається протягом цього періоду часу, перетворюється на досвід обміну інформацією, взаємодії, сприйняття і розуміння іншої людини [33, с. 244–246]. Отже, головною детермінантою міжособистісної взаємодії є потреба в контакті з іншими.

Оскільки мова в нашому випадку йде про інтерактивні взаємовідносини, то, природно, ми повинні звертати увагу в першу чергу на моменти, що забезпечують зближення індивідів, яке породжує у них відчуття єднання і, отже, переживання психологічного комфорту.

Вважаємо, що виникнення відчуття психологічного дискомфорту суперечить самій ідеї міжособистісної взаємодії, оскільки перетворює її на свій антипод – міжособистісну протидію. На нашу думку, такий варіант міжособистісних взаємин, на жаль, досить часто присутній в соціальній практиці, потребує окремого розгляду з тим, щоб більш прицільно вивчати тактичні прийоми протистояння, які не можуть бути зведені тільки до окремих варіантів конфліктної поведінки, оскільки протидія не є обов'язково конфліктом.

Розглядаючи можливість перенесення індивідуального досвіду міжособистісної взаємодії в конкретному колі учасників на інші інтерактивні ситуації, що, власне, і становить імпліцитну основу соціалізації, ми, слідуючи цитованій роботі про соціальну взаємодію, повинні вказати на явища, що позначаються такими поняттями, як адаптивність, асертивність, подолання психологічних бар'єрів, соціальний інтелект та емоційна зрілість [62, с. 298].

Це означає, що міжособистісна взаємодія, якщо її розглядати не просто з позицій психології особистості, намагаючись відшукати в перерахуванні особистісних властивостей і якостей ту саму причину, яку можна було б оголосити головною її детермінантою, а з точки зору її буттєвого сенсу задовольняти потребу людини як активного, діяльного суб'єкта в переживанні психологічного комфорту, забезпечується за рахунок міжособистісних взаємин у спілкуванні.

Розглядаючи можливість існування в особі уявлення про себе, як індивіда (Я-суб'єкт), як учасника інтерактивного співтовариства (Ми-суб'єкт) і як учасника різних громадських організацій (соціумний суб'єкт), які передбачають міжособистісні взаємодії, хоча і різні за змістовною наповненістю, але тим не менш практично однакові за психологічним аранжуванням, ми приходимо до висновку про його ініціацію контактами на рівні Я-суб'єкт (система «суб'єкт1 – суб'єкт2») з відповідним ставленням до себе (min/max) у вигляді відповідної самопрезентації. Вважаємо, що саме самопрезентація є маркером потенційної міжособистісної взаємодії, який не

просто вказує на бажаний стиль інтеракцій, а й демонструє «прочитання» як партнера, так і комунікативної ситуації в цілому.

Маркером якості входження особи до складу Ми-суб'єкта є показник товариськості, а соціального суб'єкта – показник адаптивності. Зі сказаного випливає, що основна послідовність міжособистісної взаємодії може бути зображена у вигляді схеми «самоствалення-товариськість-адаптивність».

Згідно з нашим уявленням про динаміку міжособистісної взаємодії в часі, в якому індивід постає перед іншим спочатку з боку ставлення до себе, як правило, вельми позитивного, з метою справити враження на свого візаві, з подальшим переходом до демонстрації своєї товариськості, якість якої не просто оцінюється іншим комунікантом, а утворює комунікативну основу для наступних комунікацій у більш широкому колі комунікацій та інтеракцій у вигляді адаптивної здатності до міжособистісної взаємодії взагалі.

Ґрунтуючись на сказаному, доходимо висновку про те, що ключовою внутрішньою детермінантою міжособистісної взаємодії є ставлення особи до себе (самоствалення). Це означає, що позитивне прийняття себе індивідом як такого породжує відчуття своєї самоцінності, яке вселяє в нього впевненість у власній цікавості і для іншого. Бачення себе очима іншого породжує бажання таким же чином ставитися до іншої особи і т. ін.

Говорячи про взаємність як основну ознаку взаємодії, ми повинні особливо підкреслити значення такого явища, як психологічна сумісність комунікантів, що виявляється в переживанні задоволеності спілкуванням. Ґрунтуючись на цій ознаці, ми можемо прийти до висновку про те, що міжособистісна взаємодія не просто є формальним обміном діями, але обміном, пов'язаним з ідеєю самопрезентації і отриманням відповідного підтвердження своєї особистісної значущості.

На нашу думку, саме підтвердження власної значущості з боку іншої особи є важливим маркером, який не тільки підтверджує правильність власної самооцінки, а й є також засобом посилення суб'єктності індивіда. Міркуючи так, ми необхідним чином приходимо до судження про важливість

психологічної сумісності для міжособистісної взаємодії, яка не тільки готує ґрунт для виникнення відчуття «Ми», але і надає йому відповідного емоційного підкріплення по відношенню до ініціацій нових контактів і їх продовження в майбутньому за мінімальною психологічною дистанцією [36; 47; 49].

Міжособистісна взаємодія не виникає на нейтральному ґрунті, а завжди супроводжується взаєминами з виразом деякої симпатії (привітність, доброзичливість) [33, с. 362], яка вже з самого спочатку сигналізує учасникам про їх певну схожість. Вбачаючи в іншому ознаки привабливості, люди на їх підставі приписують один одному позитивні комунікативно важливі риси, що, природно, полегшує встановленню контактів, які при збігу передбачуваного з фактичним отримують більш стабільну і тривалу основу.

Вбачаючи в іншому деяку подобу собі, людина вже апріорі схильна скорочувати психологічну дистанцію з ним, припускаючи можливість психологічної сумісності з ним. Тепер залишається тільки чекати, коли передбачуване почне підтверджуватися. Це стосується поведінки як за особистісним, так і рольовим типом з урахуванням ознак домінування / підпорядкування або рівноправної поведінки, що виявляється в різних варіантах ієрархічних взаємовідносин також і в групі [21].

Переслідуючи мету відповісти на питання про детермінанти міжособистісної взаємодії і відповідаючи на нього посиленням на практично природну потребу в контактах з іншими, ми особливо підкреслюємо значимість психологічної близькості, що передбачає можливість самопрезентації і саморозкриття, і виражається в переживанні психологічного комфорту як наслідок непотрібності дотримання формальних обмежень у вигляді правил і обмежувальних приписів.

Вважаємо, що зазначена потреба проявляє себе також і відносно досить широкого кола осіб, не пов'язаними безпосередніми родинними або дружніми зв'язками з даною особою. На нашу думку, позитивний минулий досвід міжособистісних контактів з безпосереднім оточенням формує

відповідний генералізований конструкт, що виявляється в поведінковому плані не тільки в довірчому ставленні до «не родичів», до «чужих», а й, що найголовніше, в потребі «довіритися» їм.

У такому довірчому ставленні ми вбачаємо не тільки довірливе ставлення особи до соціумного оточення, не знайомого з негативом «суворого життя», але й прояв потреби «злиття» з оточенням на кшталт «втечі від свободи» Еріха Фромма, психологічний сенс якої полягає в прагненні прийняти функціональність оточення, бажаючи не просто стати його часткою, а намагаючись захистити себе від актуальних і передбачуваних проблем буття, належачи до нього. Міркуючи так, ми наближаємося до відповіді на питання про вихідну, психологічну детермінанту міжособистісної взаємодії, яка не просто полягає у вказівці на потребу в спілкуванні, а в спілкуванні, яке забезпечує позбавлення від почуття самотності, під впливом якого індивід сприймає себе як такого, що знаходиться перед обличчям ворожого оточення.

Вважаємо, що вихідний сенс міжособистісної взаємодії і його ж граничне вираження полягає в довірі іншому як самому собі. У цьому випадку ми можемо з повним правом говорити про відсутність психологічної дистанції і наявність загального психологічного «Ми-простору» з відповідними «міжособистісними смислами» як «смислами для нас» і «Ми-суб'єктивними» стилями поведінки, що є результатом зближення індивідуальних стилів за рахунок засвоєння «своїх-чужих слів» [39] в процесі пристосування до комунікантів у спілкуванні.

Процес переходу до міжособистісних сенсів передбачає відповідний рівень соціального інтелекту як отримане з досвідом уміння ладити з людьми, передбачаючи їх поведінку у тій чи іншій ситуації і використовуючи ефективні стилі комунікації. Соціальний інтелект [22; 25; 42; 50] пов'язують з накопиченням досвіду [46], із сенситивністю до умов, необхідних для прийняття рішення [13], поєднанням у єдиному конструкті інтелектуальних,

особистісних, комунікативних і поведінкових рис індивіда [25], соціально-перцептивних здібностей, соціальної уяви, техніки спілкування [49].

Міркуючи про самоствалення як вихідну психологічної детермінанту міжособистісної взаємодії, ми повинні особливо наголосити на значенні переживання впевненості у своїй спроможності викликати відповідне позитивне ставлення в іншій особі. У впевненості в собі виділяють такі складові, як загальна впевненість у собі (пов'язана з високою самооцінкою своїх здібностей і самоефективністю), соціальна сміливість (низький рівень страху перед соціальними контактами) та ініціативність в соціальних контактах (готовність до контакту) [36].

Сказане вище про самоствалення наводить на думку про те, що воно як першооснова тягне за собою цілий шлейф наслідків, які шикуються в деяку систему, яка визначає особливості міжособистісної взаємодії у вигляді сформованих під впливом культурних норм соціального середовища та оцінок оточуючих інтерактивних навичок у процесі соціалізації [24; 25].

Якщо розглядати питання про детермінацію міжособистісної взаємодії з точки зору встановлення вихідної точки, навколо якої «обертаються» всі інші психічні (психологічні) утворення, кожне з яких по-своєму впливає на її здійснення, то, природно, ми повинні вказати на особистість як основний атрибут в понятті міжособистісна взаємодія. Однак, при цьому необхідно підкреслити, що мається на увазі не особистість як така, а переживання індивідом себе як особистості в просторі міжособистісних взаємовідносин [35], що виявляється у відповідному ставленні до себе. Відповідно до сказаного, ми можемо стверджувати, що основною детермінантою міжособистісної взаємодії є самоствалення, яке виявляється в різних варіантах в системі «суб'єкт1-суб'єкт2», яку ми можемо розглядати як діадну детермінанту міжособистісної взаємодії. Присутні в існуючих дослідженнях емоційні, вольові, комунікативні, когнітивні аспекти міжособистісної взаємодії хоча і є важливими для тлумачення детермінаційних явищ, але тим не менш знаходяться на певній відстані від моменту його ініціації.

Наведені вище міркування щодо детермінації міжособистісної взаємодії дають нам підставу для формулювання остаточного висновку про ставлення особи до себе як до суб'єкта міжособистісних взаємовідносин у порівнянні з потенційним ставленням до себе іншого учасника системи «суб'єкт1-суб'єкт2» у значенні діадної детермінанти міжособистісної взаємодії.

Результатом взаємодії на мотиваційному рівні є взаємна узгодженість цілей, інтересів, мотивів комунікантів.

Когнітивний компонент ми розглядаємо на рівні процесу комунікації та перцепції. Під час комунікації здійснюються інформаційні процеси та пізнання учасників взаємодії один одного. Стосовно комунікативних процесів у взаємодії зазначимо, що інформація не тільки сприймається, але й змінює свідомість та поведінки людини. Виходячи з цього, умовами комунікативних процесів взаємодії виступає взаємоінформування, яке має таку характеристику як взаємовплив. Цей взаємовплив передбачає переплетення інформаційних потоків, уточнення і зміну знань, думок і ставлень суб'єктів взаємодії.

Механізмами реалізації комунікативних процесів виступають навіювання, переконання, конформізм. Навіювання зазвичай реалізується за допомогою мовних засобів, спрямованих на іншого. Воно спирається на знижену критичність сприйняття інформації партнерам по взаємодії. Підсилює навіювання зовнішня ситуація та емоційний стан учасників взаємодії [28; 37]. Для здійснення переконуючого впливу в комунікаційному процесі на свідомість людини важлива логічність, аргументованість, оскільки будь-яка інформація піддається відповідній перевірці. Схильність до конформності проявляється в беззаперечному прийнятті думки іншої особи.

Серед психічних засобів комунікації передусім виокремлюють вербальні і невербальні. Перші – це мовленнєва діяльність учасників взаємодії, до другої відносять візуальні засоби комунікації, оптико-кінетичні, просторо-часові та ін. [29; 48]. Забезпечення активної комунікації,

підвищення взаєморозуміння є наслідком функції зворотного зв'язку під час міжособистісної взаємодії. Контроль за перебігом взаємодії дозволяє вчасно корегувати її особливості, які не відповідають спрямованості комунікантів на активізацію комунікації та досягнення взаєморозуміння. Щодо результатів взаємодії, то когнітивний компонент сприяє взаємоузгодженості предмету комунікації. Ця взаємоузгодженість досягається завдяки комунікативним процесам, які розкривають особливості поведінки учасників взаємодії та пропонують відповідні комунікативні засоби.

На рівні перцептивних процесів взаємодія забезпечується взаємопізнанням як основи взаємовпливу. Пізнання особливостей партнера із спілкування допомагає здійснювати корекцію своєї поведінки, бути основою для прийняття відповідних рішень. За Б. Ф. Ломовим, під час взаємодії відбувається не тільки обмін інформацією, але і образами [29].

Образ партнера із спілкування впливає на ставлення до нього і, природно, на відповідну поведінку, оскільки здійснюється корекція того образу, який склався раніше. У цьому випадку ми маємо справу з взаємодією на перцептивному рівні (перцептивна взаємодія), до якого додаються взаємооцінки і взаєморозуміння. Б. Ф. Ломов вважає, що рівень взаєморозуміння визначається точністю сприйняття іншого і та інтерпретацією отриманої інформації.

Перцептивний процес в міжособистісній взаємодії здійснюється за допомогою таких психологічних механізмів, як ідентифікація, рефлексія, каузальна атрибуція. За рахунок цих механізмів у комунікантів з'являється можливість проникати у внутрішній світ іншого (ідентифікація) [21; 22; 37], усвідомлювати, як вони сприймаються іншими (рефлексія) [19; 29], інтерпретувати причини поведінки один одного [39, с.185].

Психічними засобами перцептивної взаємодії виступають образи ситуації та партнера, стереотипи сприйняття, оцінка іншого, прогноз розвитку взаємодії, який пов'язаний з образом кінцевого результату взаємодії [52; 63].

Забезпечення перцептивних процесів, щодо ведуть до підвищення взаєморозуміння, є наслідком функції зворотного зв'язку під час міжособистісної взаємодії. Контроль за перебігом взаємодії та за перцептивними результатами дозволяє вчасно корегувати її особливості, які не відповідають спрямованості на досягнення взаєморозуміння.

Наступним компонентом структури є емоційний, який бере участь в регуляції поведінки учасників міжособистісної взаємодії. На рівні емоційних процесів проявляються як ставлення до іншого, так і міжособистісні взаємовідносини як такі. Оскільки інтерактивні взаємовідносини є джерелом відповідних емоційних переживань [29; 44], оскільки вони відбуваються у відповідній психологічній атмосфері, просоченої тими чи іншими думками, точками зору та ін., які не можуть не впливати на інші структурні компоненти міжособистісної взаємодії такі, як мотиваційний, когнітивний та вольовий [43].

В якості умов розвитку емоційних процесів виступають такі явища, як симпатія (проявляється у привітності, доброзичливості) і антипатія (проявляється у негативному ставленні до іншого), що впливають на модальність емоцій учасників взаємодії.

Психологічними механізмами прояву емоційного компоненту міжособистісної взаємодії є атракція (привабливість комуніканта), емпатія (співпереживання іншому), поляризація (активізація емоцій протилежних за модальністю емоційному стану партнера), віддзеркалювання (обмін одномодальними емоціями) [25; 43].

Для реалізації емоційного компоненту міжособистісної взаємодії використовуються такі психічні засоби, як емоційні процеси (вираження ставлення), стани (значущі для взаємодії настрої), властивості (досвід емоційного реагування) [43]. Емоційні процеси також виконують функцію зворотного зв'язку, здійснюють оціночну та регулятивну функцію в інтерактивній ситуації.

Результатом взаємодії, що пов'язаний з емоційним компонентом, є певна емоційна близькість між партнерами, яка свідчить про узгодженість взаємодії.

Вольовий компонент бере участь у керуванні поведінкою, діяльністю. Реалізується у поведінкових актах, пов'язаних з емоційними (ставлення до іншого і ситуації) та когнітивними (розуміння іншого і ситуації) особливостями.

Умовами для вольових процесів є зовнішні або внутрішні перешкоди, що виникають на мотиваційному, когнітивному, емоційному та вольовому рівнях.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТІВ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

2.1. Організація та методи дослідження психологічних детермінантів міжособистісної взаємодії

Дослідницько-експериментальна робота виконувалася на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Основну вибірку склали 45 студентів спеціальностей 053 Психологія, 231 Соціальна робота, 232 Соціальне забезпечення (2–4 курси).

Для виявлення психологічних якостей, що, на нашу думку, детермінують особливості міжособистісної взаємодії, проведено дослідження індивідуальних інваріантів відповідних показників, а також подальше визначення відмінностей за їхнім проявом між групами досліджуваних з низьким, середнім та високим рівнем міжособистісної взаємодії.

В якості психологічних детермінант міжособистісної взаємодії на етапі первинного контакту гіпотетично визначено емоційну зрілість, емпатію, впевненість, ініціативу в соціальних контактах, мотив афіліації. Ці якості діагностувалися за психодіагностичними методиками «Діагностика емоційної зрілості» О. Я.Чебикіна, «Впевненість у собі» В. Г. Ромека, «Тест на емпатійні здібності» В. В. Бойка, «Мотивація афіліації» А. Мехрабіана.

Методика «Діагностика емоційної зрілості» О. Я. Чебикіна містить 42 питання, поділені вони за трьома основними шкалами (додаток А). Кожна шкала ділиться іще на дві. Це дозволяє діагностувати емоційну зрілість за наступними показниками: експресивність (Ек) – як відображаються емоції на обличчі, трансформація в діях (ІЕк), можливість передавати власний настрій оточенню (ЕЕк); саморегуляція (С) – здатність керувати власними емоціями, стримувати на даний час небажані та викликати бажані емоції, при цьому регулюючи і свою поведінку (ІС) і поведінку других людей (ЕС); емпатія (Ем) – готовність зрозуміти емоційність оточуючих людей (ІЕм), і адекватно

використовувати своє вміння у взаємодії з іншими людьми (ЕЕм). Окрім того, в опитувальнику є додаткова шкала, яка спрямована на вивчення відвертості відповідей. Всі пункти методики мають рівноцінну діагностичну цінність стосовно визначення критеріїв емоційної зрілості людини, тому дослідження відповіді здійснюється за дихотомічною шкалою, відповідно до ключа опитувальника. Інтегративний показник емоційної зрілості встановлюється як сума балів основних трьох шкал: максимальною оцінка кожної підшкали може бути в 6 балів, шкал – 12 балів, інтегрального параметра (ЕЗ) – 36 балів. За твердженням автора, методика має достатньо високу валідність і надійність».

Методика «Впевненість у собі» В. Г. Ромека складається з 30 питань з варіантами відповіді «Вірно», «Важко сказати», «Невірно» та має три шкали: впевненість в собі; соціальна сміливість; сміливість в соціальних контактах. Основою для тесту є питання з вже існуючих тестів, що стабільно групувалися в одні й ті ж фактори. За В. Ромеком, факторна структура шкал не залежить від статі, а до шкал були включені тільки ті питання, що стабільно групувалися в один фактор. Значення за шкалами отримують через підсумовування балів за питаннями шкал. Отримані показники може бути використані для порівняння з показниками інших тестів. На підставі норм можна також перерахувати сирі значення в стандартні по спеціальній таблиці, де отриманий показник може бути переведений в шкалу від 0 (повна відсутність впевненості) до 10 (надзвичайно високий рівень впевненості). Таким чином, можна досить переконливо вважати, що дана методика є доречною у нашому дослідженні, оскільки є чи не єдиною апробованою методикою на визначення окремих аспектів за впевненістю особистості і може дослідити це явище у досить специфічних умовах, якими є курсанти та рятувальники.

«Тест на емпатійні здібності» В. В. Бойка. Мета даної методики: діагностика загального рівня емпатичних здібностей і визначення найбільш

виражених тенденцій в структурі емпатії (Додаток В). В. В. Бойко виділяє 6 тенденцій, що визначають структуру емпатії:

- раціональний канал емпатії – здійснюється через спрямованість уваги, сприйняття і мислення на сутність об'єкта емпатії, на його стан, проблеми, поведінку, це спонтанний інтерес, що сприяє емоційному і інтуїтивному розумінню об'єкта емпатії;

- емоційний канал емпатії – характеризується здатністю особистість входити в емоційний резонанс з оточуючими – співпереживати і співчувати, проникнення у внутрішній світ об'єкта емпатії за допомогою енергетичного підстроювання. Співчуття і співпереживання виконують роль посередника, провідника від суб'єкта до об'єкта емпатії;

- інтуїтивний канал емпатії – діє через здатність бачити поведінку об'єкта емпатії, діяти «не знаючи» інформації про нього, ґрунтуючись на власному досвіді – на рівні інтуїції узагальнюючи відомості про об'єкт емпатії;

- установки, що сприяють або перешкоджають емпатії – даний канал емпатії визначається схильністю до встановлення особистих контактів, проявляти цікавість до внутрішнього світу, до думок, до почуттів, до переживань і проблем об'єкта емпатії;

- проникаюча здатність в емпатії – здатність людини створювати атмосферу відкритості, довірливості, задушевності. Прагнення своєю поведінкою і ставленням сприяти інформаційно-енергетичного обміну;

- ідентифікація в емпатії-розуміння об'єкта емпатії через постановку себе на його місце, основою даної здатності є легкість, рухливість, гнучкість емоцій – наслідування.

Методика «Мотивація афіліації» А. Мехрабіана дозволяє оцінити, наскільки успішними будуть контакти з незнайомими людьми; прогнозувати поведінку при зав'язуванні нових знайомств та входженні у новий колектив; діагностика двох узагальнених стійких мотивів особистості, що входять до

структури мотивації афіліації: прагнення до прийняття і страху відкидання, для виміру інтенсивності цих показників.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних детермінантів міжособистісної взаємодії на різних етапах її розгортання.

В результаті проведених емпіричних розвідок, як вже зазначалося вище, було виділено умовно групу особистісних властивостей – ймовірних детермінант первинного контакту міжособистісної взаємодії, які містять 16 показників із 65-тьох, що були діагностовані в якості можливих детермінант міжособистісної взаємодії. Для перевірки надійності даних про центр розподілу, а також варіативності відповідних показників нами був проведений аналіз індивідуальних даних.

При розгляді наведених результатів можна побачити, що найбільшу надійність продемонстрували міри центральної тенденції за показниками, за якими значення середнього вибіркового, медіани та моди майже співпадають, а саме за показниками, які характеризують емоційну експресивність (П17), емпатію (П19), упевненість у собі (П21), інтуїтивний канал емпатії (П26), установки, що сприяють емпатії (П27) та ідентифікацію в емпатії (П29).

Найменш точними є значення центру розподілу за показником емоційного каналу емпатії (П25), де середнє арифметичне значення ($M=4,44$) не відповідає ані значенню медіани ($Me=5$), ані оцінці, яка найчастіше зустрічається у виборці ($Mo=6$), а також за показником сумарної оцінки рівня емпатії (П30), за яким відзначається така сама розбіжність у мірах центральної тенденції ($M=23,28$; $Me=24$; $Mo=26$).

Решта показників може вважатися помірно надійною з точки зору репрезентативності показників центральної тенденції.

Спираючись на значення даних про варіативність розподілу, зауважимо, що більшість показників детермінант первинного контакту розподілені у досить широкому діапазоні. Їхні показники стандартного

відхилення та коефіцієнту варіації наближаються до параметрів нормального розподілу. Це показники емоційної зрілості (П17-П20), упевненості у собі (П21), ініціативності у спілкуванні (П23), раціонального (П24), емоційного каналів емпатії (П25), ідентифікації в емпатії (П29), а також боязнь відкидання (П32). Разом з тим за показниками соціальної сміливості (П22), інтуїтивного каналу емпатії (П26), установок, що сприяють емпатії (П27), та проникаючої здатності в емпатії (П28) параметри варіативності є дещо ширшими за норму, а за показниками сумарної оцінки рівня емпатії (П30) та прагнення до прийняття (П31) оцінки варіативності вказують на її помірну вираженість.

В цілому, ми можемо говорити, що переважну більшість діагностованих показників вірогідних детермінант первинного контакту можна віднести до тих, які характеризуються надійністю та варіативністю. Такі дані дають підставу перейти до більш поглибленого аналізу, що може характеризувати їхній кореляційний зв'язок безпосередньо з показниками міжособистісної взаємодії при первинному контакті.

Це дозволить перевірити гіпотезу про те, що під час первинного контакту найбільш ефективними виявлятимуться особи, які проявляють яскраве вираження емоцій на обличчі, в діях, їх емоційну заразливість, здатність передавати свій настрій оточуючим, вміння добре регулювати свої емоції, глибоке розуміння різноманітних життєвих обставин інших людей, здатність викликати в них довіру й таким чином впливати на їхню поведінку.

Так саме ми припустили, що первинний контакт буде більш ефективним, якщо його учасники здатні до прийняття рішень в складних ситуаціях, високо оцінюють свої навички та здібності, заповзятливі в соціальних контактах, здатні запропонувати власний спосіб вирішення проблемної ситуації, зацікавлені в результативності взаємодії.

Важливим з точки зору емпіричної перевірки концептуальної моделі є можливість верифікації припущення про те, що спрямованість уваги, сприйняття, мислення суб'єкта на партнерів, здатність входити в емоційний

резонанс, діяти в умовах дефіциту вихідної інформації про них, спираючись на інтуїцію, створювати атмосферу відкритості, задушевності, вміння розуміти поведінку, ставлячи себе на місце партнерів, сприяють ефективності первинного контакту. Крім того, відповідно до створеної концептуальної моделі суттєвим для первинного контакту є базове прагнення учасників належати до певної спільноти, потреба в створенні теплих, довірчих, емоційно значущих відносин з іншими людьми.

Якщо наші припущення вірні, показники цих особливостей особистості мають виявляти значущі взаємозв'язки з показником первинного контакту та з параметрами ефективності міжособистісної взаємодії, лінійність цих зв'язків підтверджуватиметься у регресивному аналізі. Крім того, вираженість цих показників буде вищою у досліджуваних з більш високим рівнем ефективності міжособистісної взаємодії. Факторний аналіз покаже, на розвиток яких провідних детермінант варто спрямовувати зусилля задля оптимізації заходів щодо корекції чи формування міжособистісної взаємодії.

Виконаний кореляційний аналіз засвідчив, що переважна більшість особистісних властивостей як вірогідних детермінант корелює на достатньо високому рівні з показником первинного контакту міжособистісної взаємодії. Виключення мають П25 (емоційний канал емпатії), П28 (проникаюча здатність у емпатії) та П29 (ідентифікація в емпатії). В даному випадку ми можемо говорити, що визначенні нами показники особистісних властивостей дійсно у своїй більшості можуть впливати на міжособистісну взаємодію.

Що ж стосується показників, які не мали таких зв'язків, а це переважно деякі емпатійні здібності, то, очевидно, вони в меншій мірі можуть виступити такими причинами, оскільки їхнє значення при первинному контакті менш вагоме, ніж загальна адекватність емоційного реагування на певні соціумні умови взаємодії, упевненість у собі, соціальна сміливість, ініціативність, вміння покладатися на інтуїцію та загальне налаштування на емпатію до партнерів, бажання їм сподобатися, бути залученим до взаємодії, а також відсутність вираженої боязні бути знехтуваним.

Побудова рівняння множинної регресії передбачала попередній відбір детермінант, які задіяні у регресійній моделі. Він здійснювався із дотриманням вимог щодо її якості, а саме: а) всі вірогідні детермінанти виміряні в інтервальній шкалі; б) нормальність розподілу їх показників скоректовано шляхом вилучення залишків; в) показники пов'язані на значущому рівні з показником П1 (первинний контакт); г) відсутня строга функціональна залежність між ними. За результатами відбору частина показників не брала участь у множинному регресійному аналізі, а отже вибірка можливих предикаторів істотно скоротилася до показників емоційної зрілості (П20), упевненості у собі (П21), соціальної сміливості (П22) та прагнення до прийняття (П31).

В той же час існують поодинокі випадки відсутності достатньої кореляції показників, які характеризують емпатійні здібності (П24 – раціональний канал емпатії, П25 – емоційний канал емпатії, П28 – проникаюча здатність у емпатії, П29 – ідентифікація в емпатії) та боязнь відкидання (П32), з показниками, які визначають ефективність міжособистісної взаємодії за процесуальними ознаками та за сформованістю рис особистості, безпосередньо залучених до міжособистісної взаємодії. Оскільки саме ці показники демонстрували відсутність вагомих зв'язків з показником первинного контакту, остільки можна вважати їх як такими, що взагалі не можуть бути однозначно ефективними під час первинного контакту.

Ці дані дещо відрізняються від висновків, зроблених Т. В. Коломієць, яка зауважила, що «Емпатія, актуалізуючись на різних етапах міжособистісної взаємодії має вплив на усі її структурні компоненти» [13, с. 174]. Разом з тим зазначимо, що авторка зазначала, що лише «...у процесі міжособистісного контакту емпатія репрезентується як умова, чинник, механізм та функція кожного елементу мікрорівня міжособистісної взаємодії...» [13, с. 8], що загалом узгоджується з нашим висновком

наявність певних додаткових умов, за яких емпатія сприятиме ефективності міжособистісної взаємодії.

В цілому, на основі вивчення кореляційної матриці показників за даними, отриманими у загальній вибірці досліджуваних, можна говорити про те, що емоційна зрілість на рівні адекватності емоційної експресії, емоційної саморегуляції та емпатії, упевненість у собі, соціальна сміливість, ініціативність у спілкуванні, вміння покладатися на інтуїцію та загальне налаштування на сприйняття партнерів, бажання їм сподобатися, бути залученим до взаємодії є достатньо суттєвими ознаками первинного контакту міжособистісної взаємодії.

Логіка дослідження передбачає перевірку відмінностей у прояві зазначених особистісних властивостей в осіб з різним рівнем прояву міжособистісної взаємодії. В цьому аспекті ми ставили за мету дослідити, чи відрізняються статистично достовірно показники особистісних властивостей, що впливають на міжособистісну взаємодію під час первинного контакту, між різними групами досліджуваних, в яких фіксувалася міжособистісна взаємодія на високому, середньому, низькому рівнях.

Друга тенденція «одноразового зростання показника», відповідно до якої між двома з трьох послідовно порівнюваних груп відмінності не набувають рівня достовірності, проте, як і в попередньому випадку, група з більш високим рівнем міжособистісної взаємодії має більш високі значення показників детермінант первинного контакту. Якщо за цією тенденцією відмінності статистично недостовірні між групою 1 та групою 2, як це помітно за показниками соціальної сміливості (П22), ініціативності у спілкуванні (П23), інтуїтивного каналу емпатії (П26), установок, що сприяють емпатії (П27) та прагнення до прийняття (П31), а при порівнянні груп 2 і 3, а також груп 1 і 3 вони статистично підтвержені, то це означає, що включення до системи роботи з підвищення ефективності міжособистісної взаємодії вправ та технік, спрямованих на стимулювання відповідних якостей, має сенс у тому випадку, коли учасники досягли

середнього рівня ефективності міжособистісної взаємодії, оскільки ці якості забезпечують перехід до самого високого її рівня.

Таким чином, узагальнюючи результати, які торкаються особистісних детермінант міжособистісної взаємодії, ми можемо говорити про те, що на етапі первинного контакту такі особливості, як емоційна зрілість, упевненість у собі, проникаюча здатність у емпатії мають суттєве значення для її прояву, незалежно від ефективності учасників. Емоційна експресивність, когнітивні та емоційні здібності до емпатії, вміння поставити себе на місце партнерів, страх відкидання важливі, якщо учасники досягли середнього рівня ефективності міжособистісної взаємодії. Соціальна сміливість, ініціативність у спілкуванні, інтуїтивні здібності, установки, що сприяють емпатії, та прагнення до прийняття детермінують прояв високого рівня міжособистісної взаємодії.

Враховуючи попередні дані, нами був проведений також погруповий факторний аналіз, результати якого засвідчили, що в осіб з низьким рівнем міжособистісної взаємодії (табл. 5.4) перший фактор (26,4%) складають показники емоційної зрілості (П20), її компонентів – емоційної саморегуляції (П18), емпатії (П19), емоційної експресивності (П17) та загального показника міжособистісної взаємодії (П4), які позитивно корелюють із фактором, а також показника проникаючої здатності у емпатії (П28), який виявляє від'ємні кореляції. Умовно даний фактор можна назвати «емоційна зрілість». Він показує, що недостатня ефективність людини у міжособистісній взаємодії зумовлюється низьким рівнем емоційної зрілості. Проте вона може маскуватися за рахунок здатності створювати атмосферу відкритості та задушевності вже при первинному контакті.

Таблиця 2.1

Результати показників, які характеризують психологічні детермінанти первинного контакту досліджуваних з низьким рівнем міжособистісної взаємодії

Показник	Факторне навантаження	Фактор; % від загальної дисперсії	Показник
Емоційна зрілість (П20)	0,966	Емоційна зрілість; 26,43%	Проникаюча здатність у емпатії (П28)
Емоційна саморегуляція (П18)	0,949		
Емпатія (П19)	0,945		
Емоційна експресивність (П17)	0,885		
Загальний показник МВ (П4)	0,599		
Прагнення до прийняття (П31)	0,899	Мотивація афіліації; 25,04%	
Особистісна основа МВ (П9)	0,897		
Загальні емпатійні здібності (П30)	0,756		
Самооцінка успішності МВ (П15)	0,744		
Ідентифікація в емпатії (П29)	0,734		
Боязнь відкидання (П32)	0,613		
Раціональний канал емпатії (П24)	0,915	Емпатійні здібності; 21,06%	Інтуїтивний канал емпатії (П26)
Емоційний канал емпатії (П25)	0,855		
Установки, що сприяють емпатії (П27)	0,819		
Соціальна сміливість (П22)	0,915	Соціальна сміливість; 14,61%	Експертна оцінка рівня МВ (П16)
Ініціативність у спілкуванні (П23)	0,664		
Упевненість у собі (П21)	0,565		

Другий фактор (25%) однополюсний. Його зміст склали показники особистісної основи (П9) та самооцінки успішності міжособистісної взаємодії (П15), прагнення до прийняття (П31), боязні відкидання (П32), показників емпатійних здібностей (П30, П29). Фактор, названий нами «Мотивація афіліації», демонструє, що слабкі афіліативні тенденції перешкоджають розвитку емпатійних здібностей та структурно-особистісних ознак міжособистісної взаємодії.

Третій фактор (21,1%) склали чотири показника, три з яких (П24 – раціональний канал емпатії, П25 – емоційний канал емпатії, П27 – установки, що сприяють емпатії) формують полюс додатних навантажень, а один (П26 – інтуїтивний канал емпатії) – від’ємний полюс. Умовна назва фактору

«Емпатійні здібності». Його зміст показує, що для низького рівня ефективності міжособистісної взаємодії властиві певний розвиток когнітивного та емоційного опрацювання інформації, загальне налаштування на емоційну чуйність та емпатійне сприйняття партнерів при первинному контакті, що компенсує нестачу здатності діяти в умовах дефіциту вихідної інформації, спираючись лише на неусвідомлені елементи особистого досвіду (інтуїцію).

Четвертий фактор (14,6%) також має два полюси. Полюс додатних кореляцій складають показники соціальної сміливості (П22), ініціативності у спілкуванні (П23), упевненості у собі (П21), а полюс від'ємних кореляцій – показник експертної оцінки рівня міжособистісної взаємодії (П16). Отже, фактор «Соціальна сміливість» вказує на те, що висока соціальна сміливість, ініціативність та упевненість осіб з низьким рівнем ефективності міжособистісної взаємодії посилює враження оточуючих про них, як таких, хто емоційно дистанціюється при встановленні контакту, не завжди проявляє потребу у спілкуванні, конфліктні, більше орієнтовані на власну позицію.

Отже, проведення аналізу в групі осіб з низьким рівнем міжособистісної взаємодії показало, що при первинному контакті недостатня ефективність людини у міжособистісній взаємодії зумовлюється низьким рівнем емоційної зрілості, слабкими афіліативними тенденціями, значною соціальною сміливістю, упевненістю та ініціативністю, нерозвиненою інтуїцією. Проте здатність створювати атмосферу відкритості та задушевності та загальне налаштування на емоційну чуйність та емпатійне сприйняття партнерів створює особистісний потенціал, який забезпечує первинний контакт.

Розглядаючи наступну факторну структуру, можна побачити, що у досліджуваних з середнім рівнем міжособистісної взаємодії перший фактор (18%) має лише полюс додатних навантажень, на якому знаходяться показники експертної оцінки рівня (П16) та самооцінки успішності міжособистісної взаємодії (П15), а також показників емпатійних здібностей

(П30 – загального показника, П28 – проникаючої здатності у емпатії, П15 – емоційного каналу емпатії, П27 – установок, що сприяють емпатії).

Найсуттєвішими чинниками міжособистісної взаємодії, що спричиняють достатню (середню) її ефективність виступають значний розвиток емпатійних здібностей, адекватність емоційного реагування у певних умовах, соціальна сміливість, упевненість, ініціативність, вміння свідомо налаштуватися на сприйняття та розуміння партнерів, застосування у спілкуванні стратегій уникнення замість конкуренції, пристосування замість поступливості або ігнорування, маніпулювання замість центрації на партнері, авторитарності замість діалогу, у взаємовідносинах – здатність прийняти на себе відповідальність у виробничій сфері, дружелюбність, покірність та довіра до людей, потреба підтримувати контрольовані взаємовідносини з ними.

Найсуттєвішими чинниками міжособистісної взаємодії, що спричиняють високу її ефективність, є упевненість у собі, розвинені емпатійні здібності, ідентифікація в емпатії, соціальний інтелект, потреба у спілкуванні, яка спонукає до застосування стратегій компромісу та уникнення конфлікту, альтероцентрична спрямованість особистості, яка призводить до діалогу та пристосування, високий прояв інтерперсональних потреб, інтернальність у різних сферах життя, альтруїстичне ставлення до оточуючих.

Спираючись на значення даних про варіативність розподілу, зауважимо, що більшість показників детермінант первинного контакту розподілені у досить широкому діапазоні. Їхні показники стандартного відхилення та коефіцієнту варіації наближаються до параметрів нормального розподілу. Це показники емоційної зрілості (П17–П20), упевненості у собі (П21), ініціативності у спілкуванні (П23), раціонального (П24), емоційного каналів емпатії (П25), ідентифікації в емпатії (П29), а також боязнь відкидання (П32). Разом з тим за показниками соціальної сміливості (П22), інтуїтивного каналу емпатії (П26), установок, що сприяють емпатії (П27), та

проникаючої здатності в емпатії (П28) параметри варіативності є дещо ширшими за норму, а за показниками сумарної оцінки рівня емпатії (П30) та прагнення до прийняття (П31) оцінки варіативності вказують на її помірну вираженість.

В цілому, ми можемо говорити, що переважну більшість діагностованих показників вірогідних детермінант первинного контакту можна віднести до тих, які характеризуються надійністю та варіативністю. Такі дані дають підставу перейти до більш поглибленого аналізу, що може характеризувати їхній кореляційний зв'язок безпосередньо з показниками міжособистісної взаємодії при первинному контакті.

Так саме ми припустили, що первинний контакт буде більш ефективним, якщо його учасники здатні до прийняття рішень в складних ситуаціях, високо оцінюють свої навички та здібності, заповзятливі в соціальних контактах, здатні запропонувати власний спосіб вирішення проблемної ситуації, зацікавлені в результативності взаємодії.

Важливим з точки зору емпіричної перевірки концептуальної моделі є можливість верифікації припущення про те, що спрямованість уваги, сприйняття, мислення суб'єкта на партнерів, здатність входити в емоційний резонанс, діяти в умовах дефіциту вихідної інформації про них, спираючись на інтуїцію, створювати атмосферу відкритості, задушевності, вміння розуміти поведінку, ставлячи себе на місце партнерів, сприяють ефективності первинного контакту. Крім того, відповідно до створеної концептуальної моделі суттєвим для первинного контакту є базове прагнення учасників належати до певної спільноти, потреба в створенні теплих, довірчих, емоційно значущих відносин з іншими людьми.

Що ж стосується показників, які не мали таких зв'язків, а це переважно деякі емпатійні здібності, то, очевидно, вони в меншій мірі можуть виступити такими причинами, оскільки їхнє значення при первинному контакті менш вагоме, ніж загальна адекватність емоційного реагування на певні соціумні умови взаємодії, упевненість у собі, соціальна сміливість, ініціативність,

вміння покладатися на інтуїцію та загальне налаштування на емпатію до партнерів, бажання їм сподобатися, бути залученим до взаємодії, а також відсутність вираженої боязні бути знехтуваним.

Разом з тим, зауважимо, що застосована процедура регресивного моделювання здатна зафіксувати лише такі чинники, що здійснюють на залежну змінну лише лінійний вплив. Дія інших чинників, яка може мати нелінійний характер, визначатиметься нами шляхом статистичного порівняння груп з різним рівнем ефективності міжособистісної взаємодії, звісно за умови наявності статистичного зв'язку відповідних детермінант з показниками ефективності міжособистісної взаємодії. Адже відповідно до нашої концептуальної моделі, успішний перебіг первинного контакту забезпечує перехід до наступних етапів міжособистісної взаємодії, а отже впливає на ефективність її розгортання загалом. З такої точки зору, очевидним є припущення, що детермінанти первинного контакту мають бути пов'язані з усіма показниками ефективності міжособистісної взаємодії.

2.3. Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців соціономічних професій

На першому етапі заходів, спрямованих на оптимізацію професійного становлення майбутніх фахівців професій типу «людина-людина», має бути здійснені анкетування та психодіагностика, спрямовані на виявлення студентів, які мають недостатні рівні професійної спрямованості, навчальної самоєфективності, розвитку професійно важливих якостей (зокрема, таких як комунікативні та організаційні здібності). Отримані такими студентами результати можуть уточнюватись у індивідуальних співбесідах. Наприклад, про низький рівень професійної спрямованості студентів свідчать «низьке» та «посереднє» бажання мати професію, за якою вони навчаються, та такі ж недостатні наміри за нею працювати та зацікавленість у навчанні. Недостатнім рівнем розвитку комунікативних та організаційних здібностей

можна вважати їх значення нижчі, відповідно, за 9 і 11 балів, навчальної самоефективності – її діагностичний показник, нижчий за 28 балів. На другому етапі, відповідно до отриманих певним студентом результатів, можуть застосовуватися декілька основних напрямків корекційно-розвивальних заходів:

1. Корегування професійної спрямованості студентів, яке може полягати у знаходженні особистісно-значущих мотивів навчальної діяльності, чіткому визначенні майбутніх професійно-кар'єрних орієнтирів. Можливе корегування вибору професії, спеціальності чи факультету. Особливої уваги потребують студенти II та III курсів, під час навчання у яких відбувається найбільш виражене зменшення професійної спрямованості.

Розвивальні заходи, спрямовані на розвиток навчально-професійної самоефективності та професійно-важливих якостей студентів. Із цією метою можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо.

Оптимізація професійного становлення фахівців професій типу «людина-людина», як і на етапі професійної підготовки, може здійснюватися за подібною двохетапною послідовністю (діагностичний та корекційно-розвивальний етапи). На всіх етапах професійного становлення фахівця актуальним є сприяння розвитку в нього різних складових професійних спрямованості та компетентності. Так, особливої уваги потребують фахівці, які мають невисоку професійну самоефективність, недостатню зацікавленість у власній професійній діяльності, задоволеність її змістом, зарплатою, власною кар'єрою та соціальним становищем, не виявляють любові до своєї професії, не здійснюють регулярних зусиль, спрямованих на підвищення власного професійного рівня, мають невідповідні рівні розвитку професійно важливих якостей. Також важливою складовою роботи, спрямованої на оптимізацію професійного становлення фахівців професій типу «людина-людина» є первинна та вторинна профілактика виникнення в них ознак професійного «вигорання» та деформації. Як і у випадку з етапом

професійної підготовки, з метою розвитку професійної самоефективності та професійно важливих якостей фахівців, можуть використовуватися тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо. Доцільним може бути періодичне корегування мотивів професійної діяльності фахівця, його мотивування на постійне підвищення власної професійної кваліфікації.

Профілактику виникнення професійних деформацій та стресових станів у фахівців професій типу «людина-людина» можна розглядати в якості однієї із важливих складових психофізіологічного забезпечення їхнього професійного становлення.

Професійні деформації становлять серйозну небезпеку для професійного розвитку особистості. Розвиток професійних деформацій визначається різними чинниками: різноспрямованими онтогенетичними змінами, віковою динамікою, змістом професії, соціальним середовищем, життєво важливими подіями й випадковими моментами. До основних психологічних детермінантів професійних деформацій відносяться психофізіологічні зміни, стереотипи професійної діяльності, стагнація професійного розвитку, акцентуації характеру й психологічні захисти [45]. Розрізняють три ступені професійної деформації особистості:

1. Часте використання поза роботою професійних слів і термінів, перехід на «професійний жаргон» навіть у дружній бесіді (у керівників схильність до наказового способу виявляється навіть у побутовій мові, а командний тон у колишніх професійних військових виявляється ще довгі роки після закінчення служби).

2. Повна впевненість у власній правоті («лише моя думка може бути вірною»). Така людина перестає прислухатися до думки інших, часом це доходить до відвертої нетерпимості до всіх незгодних. У цій стадії фахівець стає досить жорстким по відношенню до всіх, хто наслідиться висловити свою незгоду з ним. У нього спостерігається значне зниження емоційності.

3. Остання стадія професійної деформації являє собою вже «професійну деградацію». Звичка діяти за задалегідь відпрацьованому шаблону призводить до сумного результату. Фахівець втрачає здатність мислити креативно, йому складно шукати нові шляхи вирішення поставлених завдань. У результаті починаються невдачі на роботі, зростає невдоволення його керівників, виникає страх втратити роботу через втрату професійної успішності. Намагаючись утриматися в кріслі, такий фахівець вдається до таких неетичних та непрофесійних способів як інтриги та намагання «притиснути» колег авторитетом [45].

Оскільки професійні деформації становлять серйозну небезпеку для особистісного та професійного розвитку людини, безумовно, необхідно вживати спеціальних психологічних заходів для профілактики та боротьби з цим негативним явищем. Основні труднощі боротьби з ним полягають в тому, що вони, як правило, не усвідомлюються особистістю, і їх прояв виявляється лише іншими людьми. Відомо, що для роботи вчителів характерні підвищені емоційні навантаження, регулярна перевтома та постійні стресові ситуації.

Багато вчителів зазнають інтелектуальних, емоційно-вольових, особистіснопрофесійних та інших психологічних труднощів. Негативно на діяльності учителів позначаються й конфлікти, що постійно виникають у педагогічному процесі. Дослідники відзначають поширення у вчителів таких негативних явищ, як соціальна дезорієнтація та дезадаптація внаслідок їх недостатнього матеріального забезпечення, побутових труднощів, невизначеності й повсякденної рутини. Одним з найбільш негативних наслідків виконання педагогічної діяльності є виникнення у вчителів різноманітних професійних деформацій.

Зокрема, подібні деформації можуть виявлятися у формі намагання маніпулювати людьми, авторитарності, властолюбності, ригідності, некритичності, спрощеного підходу до проблем, категоричності суджень, повчальній манері спілкування, намаганні все зводити до простих схем,

узагальненості у сприйнятті людей, зниженні почуття гумору тощо. Такі деформації справляють негативний вплив не тільки на професійну діяльність вчителя, але й негативно позначаються на його позапрофесійному житті.

Як показав аналіз відповідної літератури, найбільш, на нашу думку, довершену класифікацію та узагальнення професійних деформацій педагога, зроблено сучасним російським дослідником Е. Ф. Зеєром [32]. Він виділив такі різновиди педагогічних деформацій:

1. Агресія педагогічна. Можливі причини: індивідуальні особливості, психологічна захист-проекція, фрустраційна нетолерантність, тобто нетерпимість, викликана будь-яким дрібним відхиленням від правил поведінки.

2. Авторитарність. Можливі причини: захист-раціоналізація, завищена самооцінка, владність, схематизація типів учнів.

3. Демонстративність. Причини: захист-ідентифікація, завищена самооцінка «образу-Я», егоцентризм.

4. Дидактичність. Причини: стереотипи мислення, мовні шаблони, професійна акцентуація.

5. Догматизм педагогічний. Причини: стереотипи мислення, вікова інтелектуальна інерційність.

6. Домінантність. Причини: неконгруентність емпатії, тобто неадекватність, невідповідність ситуації, нездатність емпатувати, нетерпимість до недоліків учнів; акцентуації характеру.

7. Індиферентність педагогічна. Причини: захист-відчуження, синдром «емоційного вигорання», генералізація особистого негативного педагогічного досвіду.

8. Консерватизм педагогічний. Причини: захист-раціоналізація, стереотипи діяльності, соціальні бар'єри, хронічне перевантаження педагогічною діяльністю.

9. Рольовий експансіонізм. Причини: стереотипи поведінки, тотальна заглибленість у педагогічну діяльність, самовіддана професійна праця, ригідність.

10. Соціальне лицемірство. Причини: захист-проекція, стереотипізація моральної поведінки, вікова ідеалізація життєвого досвіду, соціальні експектації, тобто невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації. Особливо помітно виявляється така деструкція у вчителів історії, змушених, щоб не підводити учнів, яким доведеться здавати відповідні іспити, викладати матеріал відповідно до нової (чергової) кон'юнктурно-політичної «моди».

11. Поведінковий трансфер. Причини: захист-проекція, емпатична тенденція приєднання, тобто прояв реакцій, властивих вихованцям. Наприклад, використання виразів і манери поведінки, що виявляють деякі учні, що нерідко робить такого викладача неприродним навіть в очах цих учнів. Специфіка професійної діяльності керівників також робить їх однією із найбільш ризикованих, щодо виникнення професійних деформацій, професійних груп.

До найбільш вагомих чинників, які «переломлюючись» через особистісні особливості, можуть зумовлювати виникнення в керівників професійних деформацій можна віднести: перевантаження, професійні стреси, страх помилок і невдач, конфлікти у колективі, необхідність перебувати тривалий час у стані напруженості та невизначеності, високий рівень відповідальності, «хронічний» дефіцит часу, зниження здатності до релаксації, «випробування» владою над іншими та, часто, безкарністю тощо.

Як було зазначено [21], найбільш характерними для керівників професійними деформаціями є такі:

- авторитарність керівника може виявлятися в жорсткій централізації управлінського процесу, одноосібному здійсненні керівництва, переважному використанні розпоряджень, рекомендацій, вказівок, у зниженні саморефлексії і самоконтролю, прояві зарозумілості і деспотизму;

домінантність зумовлюється виконанням владних функцій, при задоволенні «потреби у владі», в притисканні інших, самоствердженні за рахунок своїх підлеглих;

- професійний догматизм виникає внаслідок повтору одних і тих же ситуацій, типових професійних завдань;

- це зумовлює формування схильності до спрощення проблем, застосування вже відомих прийомів без урахування всієї складності управлінської ситуації, схильності до ігнорування управлінських теорій, зневажливого ставленні до інновацій;

- професійний консерватизм виявляється в упередженості проти нововведень, схильності до усталених технологій, настороженому ставленні до творчих працівників;

- надконтроль виявляється в надмірному стримуванні своїх почуттів, орієнтації на інструкції, підозрливій обачності, униканні відповідальності, скрупульозному контролю діяльності підлеглих;

- соціальне лицемірство виникає внаслідок необхідності виправдовувати високі моральні очікування підлеглих і колег, пропагувати моральні принципи і норми поведінки; це з роками зумовлює збільшення дистанції між декларованими і реальними життєвими цінностями керівника; демонстративність виявляється в емоційно забарвленій поведінці, бажанні подобатися, прагненні бути на виду, проявити себе;

- вона реалізується в оригінальній поведінці, нарочитих перебільшеннях, у демонстрації своєї переваги, у позах та вчинках, розрахованих на зовнішній ефект;

- професійна індиферентність характеризується емоційною сухістю, ігноруванням індивідуальних особливостей підлеглих; побудові професійної взаємодії з ними без урахування їхніх особистісних особливостей.

Розглянемо основні підходи та способи профілактики виникнення професійних деформацій. А. Маслоу у своїй теорії самоактуалізації й

самореалізації особистості запропонував такі прийоми професійного самозбереження: реалізація наміченого професійного плану (сценарію професійного життя); подолання дезінтегрованої свідомості (тобто витіснення так званих «мотивів помилкової самоактуалізації», які породжують незбутні цілі й мрії на шкоду стабільній цілісності людини); активна позиція в професійному житті; готовність до постійної самозміни, лабільність установок; знання власної індивідуальності і її використання в професійному житті; освоєння індивідуальної системи адекватних засобів подолання негативних станів; протидія професійному старінню [52].

Як вказує Е. Ф. Зеєр, загальними способами профілактики виникнення у фахівців різних професій професійних деформацій є наступні: підвищення соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності; діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їхнього подолання; проходження тренінгів особистісного і професійного росту; серйозні і глибокі тренінги конкретним працівникам бажано проходити не в реальних трудових колективах, а в інших місцях; рефлексія професійної біографії і розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного росту; профілактика професійної дезадаптації фахівця-початківця; оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери і самокорекції професійних деформацій; підвищення кваліфікації і перехід на нову кваліфікаційну категорію чи посаду (підвищення почуття відповідальності і новизни роботи) [32].

Також слід відзначити, що різні автори виділяють досить багато безпосередніх способів запобігти виникненню синдрому вигорання: культивування інших інтересів; внесення розмаїтості у свою роботу, створення нових проектів і їхня реалізація без очікування санкціонування з боку офіційних інстанцій; підтримка свого здоров'я, дотримання режиму сну й харчування, оволодіння технікою медитації; задовольняюче соціальне життя; наявність декількох друзів (бажано інших професій); прагнення до бажаного, без надії стати переможцем у всіх випадках, а також уміння

програвати без самознищення й агресії; здатність до самооцінки без сподівання тільки на повагу оточуючих; відкритість новому досвіду; уміння не поспішати й давати собі досить часу для досягнення позитивних результатів у роботі й у житті; обдумані зобов'язання (наприклад, не слід брати на себе більшу відповідальність за клієнта, ніж він сам); читання не тільки професійної, але й іншої літератури; участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми й обмінятися досвідом; періодична спільна робота з колегами, що значно відрізняються професійно й особистісно; участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити виниклі особисті проблеми; хоббі, що приносить задоволення.

М. Ф. Сікач виділяє чотири загальні напрямки попередження деформацій у професійній діяльності персоналу: акмеологічне моделювання професійної діяльності; експертний моніторинг професіоналізації персоналу, розвиток їхнього творчого потенціалу в процесі праці; виявлення окремих професійних деформацій та їхнє подолання; актуалізація саморегуляції психічної стійкості в рамках психологоакмеологічного супроводу [11].

Як показав аналіз наукової літератури виникненню у вчителів та керівників професійних деформацій перешкоджають такі особистісні та професійні якості: врівноваженість; позитивне світосприйняття; оптимістичність; любов до своєї професії та роботи; здатність до творчості в роботі; іронічність, почуття гумору; задоволеність життям; вміння викликати повагу та любов з боку підлеглих; вміння підтримувати гарні стосунки із вищим керівництвом. Зокрема, для попередження виникнення у вчителів професійних деформацій були виділені такі основні заходи, що повинні постійно використовуватися: проходження тренінгів особистісного і професійного росту; постійна робота вчителя над підвищенням власної соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності; опанування методами самодіагностики професійних деформацій; оволодіння методами саморегуляції власного стану та емоційно-вольової сфери, а також

самокорекції професійних деформацій; постійна робота вчителя над підвищенням власної кваліфікації.

Специфіка професійної діяльності фахівців професій типу «людина-людина» робить їх однією із найбільш ризикованих професійних груп щодо виникнення стресових станів. Зокрема, до найбільш вагомих чинників, які «переломлюючись» через особистісні особливості, можуть зумовлювати виникнення в керівників професійного стресу можна віднести: перевантаження, конфлікти у колективі, необхідність перебувати тривалий час у стані напруженості та невизначеності, високий рівень відповідальності тощо [21]. Поняття стресу, як правило, пов'язують з дією факторів, що погіршують психічне та фізичне здоров'я людини. Хоча стрес – це, насамперед, корисна для організму реакція, яка виникла в процесі еволюції і сприяє його адаптації до умов життя, що змінюються. Однак, сильні й багаторазово повторювані дії стресорів можуть призводити до різноманітних негативних наслідків, на яких фіксують свою увагу багато дослідників» [6; 9]. Тому в останні десятиріччя уявлення про те, що стресовий стан негативно впливає на виконання діяльності, міцно закріпилося [53].

Стрес здебільшого дезорганізовує діяльність людини, порушує нормальний хід її поведінки. Стреси, особливо якщо вони часті й тривалі, впливають не лише на психологічний стан, а й на фізичне здоров'я людини. Вони являють собою головні «чинники ризику» прояву й загострення таких захворювань, як серцево-судинні та захворювання шлунково-кишкового тракту [38]. Стрес можна розглядати як стан, що виникає в результаті невідповідності «внутрішніх» можливостей людини вимогам, які ставлять до неї наявні умови її життєдіяльності, і який може призвести до зниження ефективності діяльності людини та негативних наслідків для її психічного і фізичного здоров'я [53].

Нижче ми розглянемо основи та викладемо способи психорегуляції, які можуть використовуватися з метою профілактики виникнення у сучасного керівника стресових станів, зумовлених специфікою його діяльності.

Основною метою психорегуляції є формування у людини такого стану, який зумовлює найбільш оптимальне вико ристання її інтелектуальних та фізичних можливостей, знань, умінь, кваліфікації, досвіду чи оволодіння новими знаннями та вміннями. Психорегуляція має багатоцільовий спектр використання: зняття нервового напруження й стресу, контроль за тривожністю, відновлення сил і поліпшення працездатності, підвищення ефективності виконання виробничої та навчальної діяльності, збереження здоров'я й лікування різноманітних захворювань, керування мотивацією, мобілізація та настроювання на певну діяльність [53]. Методи психорегуляції поділяються на дві великі групи – гетерорегуляційні та ауторегуляційні.

До основних недоліків існуючих методів саморегуляції відносять необхідність тривалого часу, значних зусиль і високої мотивації для їхнього засвоєння. Внаслідок цього тільки дуже незначний відсоток людей може оволодіти ними на такому рівні, щоб це могло відчутно допомогти в оптимізації свого стану і підвищенні ефективності діяльності. Саме тому у психологічну практику доцільно впроваджувати нові психотехнології, що розроблені на основі системи нейролінгвістичного програмування, і які не потребують спеціальних тренувань та можуть застосовуватися для самопомоги при появі в цьому необхідності [23]. Відмітна особливість цих психотехнологій полягає в тому, що людині доводиться їх застосовувати не постійно, а тільки при виникненні в її житті певного психічного стресового чинника.

ВИСНОВКИ

Теоретико-експериментальне дослідження проблеми міжособистісної взаємодії у фахівців соціономічних професій дозволило зробити такі висновки:

1. Теоретичні підходи до вивчення міжособистісної взаємодії базуються на ідеї, присутній в загальнонаукових підходах, які розкривають даний феномен частково чи опосередковано в дослідженнях з філософії, соціології, соціальної психології, педагогіки тощо. Узагальнення останніх дозволяє розглядати міжособистісну взаємодію як процес, який характеризується спільністю комунікативного простору та взаємним впливом суб'єктів сумісної діяльності у значенні детермінант спілкування та міжособистісних взаємовідносин.

Міжособистісна взаємодія є центральним елементом соціономічних професій, які висувають підвищені вимоги до комунікативної сфери особистості працівника, якому, зокрема, до достатнього рівня розвитку емпатії, потреби у спілкуванні, емоційної зрілості, ініціативності у соціальних контактах. Успіх у соціономічних професіях пов'язаний з рівнем соціального інтелекту та вміння будувати міжособистісні взаємовідносини. Розвиток взаємовідносин супроводжується проявом сумісності, спрацьованості, довіри і т. ін. у суб'єктів міжособистісної взаємодії.

В якості структурних компонентів міжособистісної взаємодії фахівців соціономічних професій виступають: мотиваційний, когнітивний, емоційний, вольовий. Ці компоненти представлені на рівні процесів, умов, механізмів, психічних засобів, результатів взаємодії.

Складові міжособистісної взаємодії взаємопов'язані між собою, функціонують як єдине ціле, забезпечуючи цільові, когнітивні, емоційно-вольові аспекти цього процесу.

Специфічними ознаками міжособистісної взаємодії є: взаємозбагачення, зміни особистісних властивостей під впливом цієї взаємодії, взаємовплив, намагання виявити специфічні якості один одного,

взаємність, взаєморозуміння, взаємовідношення, взаємодопомога, взаємозв'язок, взаємопізнання.

2. Тип міжособистісної взаємодії передбачає вказівку на формальні ознаки, присутність яких дозволяє досить повно відобразити ідею інтерактивних взаємовідносин в різних ситуаціях особистісної практики. Такими формальними ознаками є, на нашу думку, ознаки прямого і опосередкованого впливу одного учасника на іншого, продиктованого необхідністю внесення зміни в поведінку іншого. До цих ознак належать також ознаки прямої та опосередкованої взаємодії, що переслідує отримання об'єктивного результату, що задовольняє інтереси кожного учасника.

Стиль міжособистісної взаємодії формується в залежності від зовнішніх об'єктивних і внутрішніх умов. До останніх належать особистісні риси учасників взаємодії, які відображають індивідуальність кожного із суб'єктів міжособистісної взаємодії (соціальний інтелект, мотивація, емоційно-вольові якості та когнітивні можливості) і по-різному заломлюються в залежності від змісту тієї чи іншої професії.

Стратегія міжособистісної взаємодії з точки зору уявлення про деяке майбутнє, в якому буде досягнуто щось, що є осередком особистісних смислів, ми цим самим вказуємо одночасно і на шукану мету, і на шлях, що веде до цієї мети.

Визначено, що важливими психологічними детермінантами ефективної міжособистісної взаємодії під час: а) первинного контакту є емоційна зрілість, упевненість у собі, проникаюча здатність у емпатії, мотивація афіліації; б) міжособистісного спілкування – потреба у спілкуванні, застосування стратегій компромісу або уникнення у конфлікті, відсутність тенденцій до пристосування; в) міжособистісних взаємовідносин – потреба у включенні до взаємовідносин, авторитарне, егоїстичне, альтруїстичне ставлення до оточуючих та інтернальність.

3. Виявлено, що представники різних соціономічних професій демонструють достатньо розвинені якості, які забезпечують міжособистісну

взаємодію. Студенти демонструють найнижчі потреби в комунікації, небажання розширювати коло контактів, більшу ригідність у спілкуванні, менш виражені тенденції до пошуку взаємин, несхильність до встановлення близьких, емоційних стосунків. Проте вони розуміють інших людей, вміють вирішувати міжособистісні конфлікти, проявляють спостережливість у спілкуванні, увагу до іншої точки зору, до почуттів партнерів. Завдяки цьому вони здатні до більш якісної міжособистісної взаємодії.

4. Розроблені рекомендації спрямовані на оптимізацію професійного ставлення фахівців соціономічних професій, сприятимуть розвитку різних складових професійної спрямованості та компетентності.

Досягнення достатнього рівня міжособистісної взаємодії потребує використання розвивально-коректувальних вправ, спрямованих на розвиток когнітивних та емоційних здібностей до емпатії, соціального інтелекту, конформної та альтероцентричної спрямованості особистості, дружелюбного ставлення до оточуючих, вміння ставити себе на місце партнерів, проявляти відповідальність у сфері виробничих відносин, на зниження боязні відкидання та посилення потреби в емоційних взаємовідносинах, вилучення з арсеналу маніпулятивних тенденцій, спроб ігнорування проблем, а також зменшення бажання конкурувати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Батраченко І. Г. Психологія антиципації: монографія. Дніпропетровськ: Вид-во ДНУ, 2009. 264 с.
2. Булгакова О. Ю. Система «Суб'єкт-Суб'єкт» як одиниця психологічного аналізу соціальної взаємодії. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка*. 2013. Т. 11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 7. Ч. 1. С. 127–133.
3. Булгакова О. Ю. Соціальна взаємодія у системі навчання студенті у вищому навчальному закладі. *Актуальні дослідження в соціальній сфері: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*, м. Одеса, 25 травня 2015 р. Одеса, 2015. С. 18–20.
4. Булгакова О. Ю. Психологічна готовність студентів до соціальної взаємодії: дис.докт. психол. н: 19.00.07 / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського. Одеса, 2019. 586 с.
5. Варій М. Й. Психологія особистості: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
6. Велитченко Л. К. Педагогічна взаємодія: теоретичні основи психологічного аналізу. Монографія. Одеса, 2015. 355 с.
7. Велитченко Л. К. Психологічні основи педагогічної взаємодії: теоретичні аспекти психологічного аналізу. Одеса: ПНЦ України, 2005. 355 с.
8. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: навчальний посібник. К.: ВЦ «Академія», 2016. 256 с.
9. Вступ до загальної психології: програмний довідник / уклад. Л.К. Велитченко. Одеса: видавець Букаєв В. В., 2020. 404 с.
10. Гоблик В. В., Щербан Т. Д. Психологічні детермінанти спілкування у процесі навчання у ВНЗ. *International scientific journal*. 2016. № 3. С. 52–55.

11. Гриньова Н. В., Петлюк А. І. Конфліктна поведінка студентів-психологів під час навчання у закладах вищої освіти. *Психологічний журнал*. 2018. № 1. С. 15–25.
12. Данченко Г. В. Психологічні детермінанти розвитку комунікативної компетентності менеджера освіти шкільного рівня: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К.: 2012. 207 с.
13. Доскач С. С. Гаркавенко Н. В. Психологічний аналіз педагогічної взаємодії викладачів зі студентами в умовах європейського освітнього простору. *Modern scientific researches*. Minsk, Belarus, 2018. Vol. 2. Issue 3. С.43–52.
14. Драганова Ю. В. Феномен атракції в психологічній літературі. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2017. Вип. 5. С. 12–19.
15. Журавльова Л. П., Лучків В. З. Дослідження асертивних стратегій поведінки в умовах рекреації. *Наука і освіта*. 2016. №9. С. 59–64.
16. Зливков В. Л., Завгородня О. В., Лукомська С. О., Копилов С. О. Психологія педагогічної взаємодії: інтегративний підхід: монографія / ред. В. Л. Зливков, С.О. Лукомська. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 259 с.
17. Кетлер-Митницька Т. С., Шульженко Д. І. Характеристика інтернальності як чинника готовності майбутніх психологів до особистісно-професійного саморозвитку. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. №3 (2). С. 174–188.
18. Кличковський С. О. Програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії в контексті покращення соціально-психологічного клімату групи. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2019. Т.1. Вип. 53. С. 68–74.

19. Коломієць Т. В. Особливості емпатійної міжособистісної взаємодії в юнацькому віці: дис. ... канд. психол. н.: 19.00.07 / Житомир. нац. агрокол. ун-т. Житомир, 2015. 197с.

20. Коломієць Т.В., Литвинчук А.І, Можаровська Т.В. Емпатія як чинник ціннісно-сміислової спрямованості сучасних юнаків у ситуації міжособистісної взаємодії. *Теоретичні та прикладні проблеми психології*: зб. наукових праць. 2018. №1 (45). С.144–156.

21. Коломієць Т.В. Розвиток емпатійної міжособистісної взаємодії в юнацькому віці. *Наука і освіта*. 2016. №9. С. 77–84.

22. Коломієць Т.В. Типологічні особливості емпатійної міжособистісної взаємодії в юнацькому віці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка : Психологія*. 2017. №1 (6). С. 74–78.

23. Корніяка О.М. Порівняльний аналіз розвитку комунікативної компетентності педагогів і психологів у процесі професійного становлення. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2012. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 12. К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. С. 98–106.

24. Корніяка О. М. Професійне спілкування і комунікативна компетентність фахівця-соціонома. *Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2013. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 13. К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2013. С. 119–128.

25. Котлова Л. О. Психологічні особливості конфліктних форм поведінки студентів з різним рівнем емоційного інтелекту. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2019. Вип. 8 (53). С. 49–56.

26. Кочарян І. О., Сервінський В. В. Опитувальник діагностики есенційної саморегуляції та психометрична оцінка його завдань. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. 2019. Вип. 60. С. 210–230.

27. Креденцер В. В. Емпатія як здатність субекта спілкування. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2012. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 12. К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 107–114 с.
28. Левицька Н. С., Москаленко В. В. Особливості соціально-перцептивної компетентності працівників соціальної сфери. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПНУ*. 2021. Том XIII. Ч. 1. С. 251–257.
29. Ложкін Г. В., Шевченко С. В. Дослідження природи взаємозв'язку професійної ідентичності та довіри у майбутніх психологів. *Наука і освіта*. 2018. № 1. С. 88–98.
30. Максименко С. Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування). К.: Главник, 2015. 112 с.
31. Молчанюк О. В., Борзик О. Б. Психолого-педагогічний аналіз дефініції «міжособистісні відносини». *Теорія та методика навчання та виховання*. 2017. Вип.42. С. 125–134.
32. Орбан-Лембрик Л. Е. Специфіка діяльності психолога-практика в підвищенні соціально-психологічної компетентності персоналу навчального закладу. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ: Видавничо-дизайнерський відділ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2008. Вип.13. Ч.2. С. 3–17.
33. Півень М. А. Структурні особливості емоційної зрілості особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / НАУ імені М.Є. Жуковського. Харків, 2017. 18 с.
34. Пілецька Л., Смирнова О. Соціально-психологічний аспект впливу об'ємів на емоційну сферу людини. *Вісник Прикарпатського*

університету. *Філософські і психологічні науки. Серія «Психологія»*. Вип. 22. Івано-Франківськ, 2019. С. 45–51.

35. Пінська О. Л. Міжособистісні відносини як психологічний чинник педагогічної взаємодії суб'єктів освітнього процесу у вищій школі. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2017. №2 (14). С. 95–100.

36. Пов'якель Н. І. Саморегуляція професійного мислення в системі фахової підготовки практичних психологів: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 40 с.

37. Психологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія / за ред. О. М. Кокуна. К.: Педагогічна думка, 2015. 297 с.

38. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / за ред. О. М. Кокуна. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.

39. Романенко О. В., Лукашенко М. Ю. Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях осіб із різним рівнем особистісної тривожності. *Юридична психологія*. 2017. № 2. С. 21–31.

40. Саннікова О. П. Багатовимірна концепція особистості. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет»*/за ред. С.Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. Запоріжжя: ЗНУ, 2013. № 1(3). С. 16–21.

41. Саннікова О. П. Макроструктура особистості: психологічний опис. *Наука і освіта*. Одеса. 2013. №7. С. 7–12.

42. Саннікова О. П. Схильність особистості до психологічного подолання суб'єктивно складних ситуацій. *Наука і освіта*. Одеса, 2014. № 9. С. 42–49.

43. Сердюк Л. З. Особистісний модус самореалізації майбутніх фахівців. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. ун-т. менедж. освіти НАПН України*. Вип. 10(23). К.:АТОПОЛ, 2014. С. 239–248.
44. Сердюк Л. З. Самотворення особистості як цілісний самодетермінований феномен. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. Випуск 38. Миколаїв, 2015. С. 422–431.
45. Ситнік С.В. Роль комунікативної компетентності в педагогічній взаємодії. *Наука і освіта*. 2008. № 3. С. 14–17.
46. Ситнік С. В. Особистісні детермінанти успішності професійної діяльності керівників. *Наука і освіта*. 2007. № 8–9. С. 171–175.
47. Ситнік С. В. Роль соціально-комунікативної компетентності в управлінській взаємодії. *Наука і освіта*. 2009. № 5. С.161–165.
48. Ситнік С. В. Психологічна модель управлінської взаємодії. *Науковий вісник ПДПУ ім. К.Д.Ушинського. Спеціальний випуск «Психологія особистості: теорія, досвід, практика»*. 2009. С.105–112.
49. Ситнік С. В. Соціальний інтелект як регулятор управлінської взаємодії. *Наука і освіта*. 2010. № 8. С. 258–263.
50. Ситнік С. В. Особистісна основа взаємодії в професійній діяльності. *Науковий вісник ПДПУ ім.К.Д.Ушинського*. Одеса, № 7–8. 2021. С. 119–127.
51. Ситнік С. В. Креативність особистості в управлінській взаємодії. *Наука і освіта*. 2021. № 9. С.243–247.
52. Ситнік С. В. Управлінська взаємодія як умова реалізації особистісного потенціалу. *Вісник Одеського національного університету*. Том 16. Випуск 11.Частина 1. Психологія. 2021. С.114–120.
53. Ситнік С. В. Когнітивний компонент в управлінській взаємодії. *Наука і освіта*. 2012. № 9. С.197–201.

54. Ситнік С. В. Особистісний потенціал як умова професійної взаємодії. *Вісник Одеського національного університету*. Одеса, Том 17. Випуск 8 (20). Психологія. 2012. С.168–175.
55. Слободяник Н. В. Спілкування як основа психолого-педагогічної взаємодії суб'єктів освітнього процесу. *Психологічний часопис*. 2018. Том 4 № 4. С.206–216.
56. Тичина К. О. Сучасні погляди на проблему міжособистісних стосунків у сім'ях, що виховують дітей старшого дошкільного віку з ТПМ. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №2. С. 199–202.
57. Улунова Г. Є. Особливості спрямованості як конструкту функціональних компонентів культури професійного спілкування державних службовців із різним стажем діяльності. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2020. Вип. 9 (54). С. 154–165.
58. Хохліна О. П. Індивідуальний стиль активності та його становлення як умова успішного функціонування суб'єкта. *Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій в умовах мережевого суспільства: монографія* / за ред. Л. В. Помиткіної, О. П. Хохліної. К.: ТОВ «Альфа-ПСК», 2019. С.43–55.
59. Чебикін О. Я. Системно-діяльнісна концепція підготовки нового вчителя: компетентнісний та організаційний аспекти. *Наука і освіта*. 2017. № 10. С.101–106.
60. Чебикін О. Я. Становлення емоційної зрілості особистості: монографія. Одеса: СВД Черкасов, 2009. 230 с.
61. Argyle M. *The psychology of interpersonal behavior*. London: Penguin Books Ltd., 1972. 280 p.
62. Katz D., Maccoby N., and Morse N. C. *Productivity, Supervision and Morale in an Office Situation*. Survey Research Center, Ann Arbor, Michigan, 1950. p. 26.

63. Leary T. Interpersonal Diagnosis of Personality: A Functional Theory and Methodology for Personality Evaluation. New York: Ronald Press Co, 1957. 518 p.
64. Schutz William C. FIRO; a Three-dimensional Theory of Interpersonal Behavior. Rinehart & Company, Inc., Нью-Йорк, 1958. 267 с.
65. Thorndike E. L. Intelligence and its uses. / E. L. Thorndike. Harper's Magazine, 1920. P. 227–235.
66. Witkin H. Personality through perception. N. Y., 1954. 561 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

«Діагностика емоційної зрілості» О. Я. Чебикіна

Інструкція. Опитувальник має 42 ствердження, призначених для вивчення особливостей Вашої емоційної сфери. Вашим завданням є дати відповідь на кожне запитання. Якщо Ви згодні зі ствердженням, дайте відповідь «Так» (+), якщо не згодні, то – «Ні» (-). Не гайте часу на обдумування, відповідайте швидко, дайте першу, що спала Вам на думку, відповідь. Не намагайтеся створити заздалегідь приємне чи неприємне про Вас враження. Невимушено висловлюйте свою думку. Пам'ятайте, що поганих чи хороших відповідей не існує.

Текст опитувальника

1. Чи можна сказати, що про Ваші почуття красномовно вказує Ваше обличчя?
2. Ваша стурбованість позначається на Ваших знайомих?
3. Чи переключаєтеся Ви під час спілкування з одного настрою на інший (Наприклад, з веселого на серйозний та навпаки)?
4. Чи можна стверджувати, що у процесі спілкування з людьми Ви навчилися управляти їхніми емоціями?
5. Чи часто Вам випадає бачити прояв інтересу оточуючих до Ваших дій?
6. Чи завжди Вам допомагає Ваша жестикуляція, рухи рук, коли Ви про щось розповідаєте?
7. Чи здатні Ви вдало наслідувати (пародіювати) обличчя та рухи?
8. Чи завжди Ви розумієте гумор інших?
9. Вам подобається, коли Вас критикують?
10. Чи легко Ви переймаєтесь настроєм інших?
11. Чи часто Ви відчуваєте жалість до людей?
12. Чи здатні Ви примусити себе заспокоїтися, якщо Ви сильно схвильовані?

13. Чи впливає зміна Вашого голосу на присутніх?
14. Чи можна стверджувати, що Ви маєте авторитет серед товаришів?
15. Чи приємно Вам, коли Вас хвалять?
16. Чи завжди Ви співпереживаєте з літературними героями?
17. Чи відчуваєте Ви перед початком роботи, навчання млявість або апатію?
18. Чи співпереживають з Вами ті, хто знає Вас, коли Ви того бажаєте?
19. Чи попросите Ви знизити оцінку на екзамені, якщо вважатимете, що її завищено?
20. Чи завжди Ваша посмішка та сміх захоплюють присутніх?
21. Чи здійснюєте Ви підготовку свого стану словами наказу самому собі, або вдаєтеся до інших прийомів, коли розпочинаєте відповідальну роботу?
22. Чи настають у Вас зміни биття серця, ритму, дихання, слезовиділення тощо, коли Ви бачите гостро драматичні або позитивно вирішені ситуації?
23. Чи здатні Ви зберегти своє обличчя безстрастним, коли сильно схвильовані?
24. Чи є серед Ваших знайомих такі, хто Вам не подобається?
25. Чи підвищуєте Ви голос, коли розмовляєте з людиною, яка Вас розсердила?
26. Чи можна сказати, що Вам завжди довіряють на роботі, навчанні?
27. Чи у змозі Ви своїм поглядом привернути увагу присутніх?
28. Чи можуть присутні за Вашим обличчям визначити Ваш настрій?
29. Чи часто Ваші розповіді хвилюють, викликають інтерес у присутніх?
30. Чи скриваєте Ви свої хвилювання на роботі (навчанні)?
31. Чи вірите Ви в забобони в будь-чому (хоч би подумки)?
32. Чи змогли б Ви порозумітися жестами з людиною, яка не знає Вашої мови?

33. Чи завжди Ви говорите правду, не зважаючи на те, що Вам іноді це не вигідно?

34. Чи можете Ви стверджувати, що відчуваєте і добре розумієте настрій присутніх, коли спілкуєтесь з ними?

35. Чи виконуються швидко Ваші вказівки, побажання?

36. Чи часто люди, які оточують Вас, виявляють інтерес до того, що Ви робите?

37. Чи виникають у Вас утруднення, коли є потреба привернути до себе увагу?

38. Чи впливає Ваш зовнішній вигляд на присутніх?

39. Чи помітно для інших, коли яка-небудь подія виводить Вас із рівноваги?

40. Чи здатні Ви допомогти заспокоїтися людині, якщо в неї неприємності?

41. Коли під час спілкування Ви перевтілюєтесь, чи помітно це для присутніх?

42. Чи часто позначається Ваш настрій на інших?

«Тест на емпатійні здібності» В. В. Бойка

Тестовий матеріал

1. У мене є звичка уважно вивчати особи та поведінку людей, щоб зрозуміти їх характер, нахили, здібності.
2. Якщо оточуючі виявляють ознаки нервозності, зазвичай залишаюся спокійним.
3. Я більше вірю аргументам свого розуму, ніж інтуїції.
4. Я вважаю цілком доречним для себе цікавитись домашніми проблемами друзів
5. Я можу легко увійти в довіру до людини, якщо буде потрібно.
6. Зазвичай я з першої зустрічі вгадую «родинну душу» в новій людині.
7. Я з цікавості зазвичай заводжу розмову про життя, роботу, політику з випадковими попутниками в поїзді, літаку.
8. Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточуючі чимось пригнічені.
9. Моя інтуїція – надійніший засіб розуміння оточуючих, ніж знання чи досвід.
10. Виявляти цікавість до внутрішнього світу іншої особистості – нетактовно.
11. Часто своїми словами я ображаю близьких людей, не помічаючи того.
12. Я легко можу уявити себе якоюсь твариною, відчуті її звички та стани.
13. Я рідко міркую про причини вчинків людей, які мають до мене безпосереднє відношення
14. Я рідко приймаю близько до серця проблеми своїх друзів.
15. За кілька днів я відчуваю: щось має статися з близькою мені людиною, і очікування виправдовуються.
16. У діловому спілкуванні зазвичай намагаюся уникати розмов про особисте.

17. Іноді близькі дорікають мені за черствість, не до уваги до них.
18. Мені легко вдається копіювати інтонацію, міміку людей, наслідуючи їх.
19. Мій цікавий погляд часто бентежить нових партнерів.
20. Чужий сміх зазвичай заражає мене.
21. Часто, діючи навмання, я, проте, знаходжу правильний підхід до людини.
22. Плакати від щастя безглуздо.
23. Я здатний повністю злитися з коханою людиною, ніби розчинившись у ній.
24. Мені рідко зустрічалися люди, яких я розумів би без зайвих слів.
25. Я мимоволі чи з цікавості часто підслуховую розмови сторонніх людей.
26. Я можу залишатися спокійним, навіть якщо всі довкола мене хвилюються.
27. Мені простіше підсвідомо відчутти сутність людини, ніж зрозуміти її, «розклавши по полицках».
28. Я спокійно ставлюся до дрібних неприємностей, які трапляються у когось із членів сім'ї.
29. Мені б лоби важко задушевно, довірливо розмовляти з настороженою, замкненою людиною.
30. У мене творча натура – поетична, мистецька, артистична.
31. Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих.
32. Я засмучуюся, якщо бачу людину, що плаче.
33. Моє мислення більше відрізняється конкретністю, строгістю, послідовністю, ніж інтуїцією.
34. Коли друзі починають говорити про свої неприємності, я волюю перевести розмову на іншу тему.
35. Якщо я бачу, що у когось із близьких погано на душі, то зазвичай утримуюсь від розпитувань.

36. Мені важко зрозуміти, чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.

Інтерпретація результатів. Підраховується кількість правильних відповідей за кожною шкалою, а потім визначається сумарна оцінка. Оцінки за кожною шкалою можуть змінюватись від 0 до 6 балів і вказують на значущість конкретного параметра в структурі емпатії. 1. Раціональний канал емпатії: +1, +7, -13, +19, +25, -31; 2. Емоційний канал емпатії: -2, +8, -14, +20, -26, +32; 3. Інтуїтивний канал емпатії: -3, +9, +15, +21, +27, -33; 4. Установки, що сприяють емпатії: +4, -10, -16, -22, -28, -34; 5. Проникаюча здатність в емпатії: +5, -11, -17, -23, -29, -35; 6. Ідентифікація в емпатії: +6, +12, +18, -24, +30, -36.

Аналізуються показники окремих шкал та загальна сумарна оцінка рівня емпатії. У цій методиці у структурі емпатії різняться 6 тенденцій (шкал). Раціональний канал емпатії характеризує спрямованість уваги, сприйняття та мислення емпатуючого на сутність будь-якої іншої людини – на її стан, проблеми, поведінку. Це спонтанний інтерес до іншого, що відкриває шляхи емоційного та інтуїтивного відображення партнера. У раціональному компоненті емпатії годі було шукати логіку чи мотивацію інтересу до іншого. Партнер привертає увагу своєю буттєвістю, що дозволяє емпатію не упереджено виявляти його сутність. Емоційний канал емпатії. Фіксується здатність емпатію входити в одну емоційну «хвилю» з оточуючими – співпереживати, брати участь. Емоційна чуйність у разі стає засобом «входження» в енергетичне полі партнера. Зрозуміти його внутрішній світ, прогнозувати поведінку та ефективно впливати можливо тільки в тому випадку, якщо відбулося емоційне підстроювання до емпатії. Співучасть і співпереживання виконують роль сполучної ланки, провідника від емпатію до емпатію і назад. Інтуїтивний канал емпатії. Бальна оцінка свідчить про здатність людини бачити поведінку партнерів, діяти в умовах нестачі об'єктивної інформації про них, спираючись на досвід, що зберігається у підсвідомості. На рівні інтуїції формуються різні відомості

партнерів. Інтуїція менш залежить від стереотипів, аніж осмислене розуміння партнерів. Установки, що сприяють або перешкоджають емпатії, відповідно полегшують або ускладнюють дію всіх емпатичних каналів. Ефективність емпатії знижується, якщо людина намагається уникати особистих контактів, вважає недоречним виявляти цікавість до іншої особистості, переконав себе спокійно ставитися до переживань та проблем оточуючих. Подібні умонастрої різко обмежують діапазон емоційної чуйності та емпатичного сприйняття. Навпаки, різні канали емпатії діють активніше та надійніше, якщо немає перешкод з боку установок особистості.

Проникаюча здатність у емпатії розцінюється як важливе комунікативне властивість людини, що дозволяє створювати атмосферу відкритості, довірливості, задушевності. Кожен з нас своєю поведінкою та ставленням до партнерів сприяє словесно-емоційному обміну або перешкоджає. Розслаблення партнера сприяє емпатії, а атмосфера напруженості, не природності, підозрливості перешкоджає розкриттю та емпатичному осягненню. Ідентифікація – ще одна неодмінна умова успішної емпатії. Це вміння зрозуміти іншого на основі переживань, постановки себе на місце партнера. В основі ідентифікації легкість, рухливість та гнучкість емоцій, здатність до наслідування. Шкальні оцінки виконують допоміжну роль та інтерпретації основного показника – рівня емпатії. Сумарний показник теоретично може змінюватись і в межах від 0 до 36 балів. Норми тесту Бойка на рівень емпатії. 30 балів і вище – дуже високий рівень емпатії; 29-22 – середній; 21-15 – занижений; менше 14 балів – дуже низький.

Методика «Мотивація афіліації» А. Мехрабіана

«Підпишіть, будь ласка, бланки відповідей. Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих сторін та рис характеру, а також думок і почуттів із приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу (можна написати на дошці): +3 – цілком згодний; +2 – згодний; +1 – швидше згодний, ніж не згодний; 0 – нейтральний; -1 – швидше не згодний, ніж згодний; -2 – не згодний; -3 – цілком не згодний.

Прочитайте твердження тесту й оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте значок («+» або «галочку»), що відповідає обраному вами варіанту відповіді. Не витрачайте час на обмірковування відповідей. Давайте ту відповідь, що перша спала вам на думку. Кожне наступне твердження читайте тільки після того, як ви вже оцінили попереднє. У жодному разі нічого не пропускайте. При обробці виробляється підрахунок певних балів, а не змістовний аналіз відповідей на окремі пункти тесту. Результати тесту будуть використані тільки для наукових цілей і дається повна гарантія їхнього нерозголошення.

У тесті немає «гарних» або «поганих» відповідей. Не намагайтеся зробити своїми відповідями сприятливе враження. Вільно й щиро виражайте свою власну думку. Якщо у вас виникли які-небудь запитання, задайте їх перш, ніж виконувати тест. Тепер приступайте до роботи».

Бланк опитувальника

Прізвище, ім'я _____ Дата _____ Клас _____

Інструкція. Заповніть паспортну частину бланку. Уважно читайте запитання анкети. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу: +3 – цілком згодний; +2 – згодний; + 1 – швидше згодний, ніж не згодний; 0 – нейтральний; -1 – швидше

незгодний, ніж згодний; -2 – не згодний; -3 – цілком не згодний. Варіанти відповідей відмічайте зручним для вас способом у відповідній графі.

№	Запитання шкали ПП	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1.	Я легко сходжуся з людьми							
2.	Коли я в розпачі, то волію бути на людях, ніж залишатися один							
3.	Якби я повинен був вибирати, то зволів би, щоб мене вважали здібним і кмітливим, ніж товариським і дружелюбним							
4.	Я маю потребу в близьких друзях менше, ніж більшість людей							
5.	Я говорю людям про свої переживання скоріше часто й охоче, ніж роблю це рідко й лише в особливих випадках							
6.	Від гарного фільму я одержую більше задоволення, ніж від великої компанії							

№	Запитання шкали ПП	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
7.	Мені подобається заводити якнайбільше друзів							
8.	Я скоріше зволів би провести свій відпочинок у віддаленні від людей, ніж на жвавому курорті							
9.	Я думаю, що більшість людей славу й пошану цінують вище за дружбу							
10.	Я віддав би перевагу самостійній роботі, а не колективній							
11.	Зайва відвертість із друзями може зашкодити							
12.	Коли я зустрічаю на вулиці знайомого, я скоріше намагаюся перекинутися з ним хоча б парою слів, ніж пройти, просто привітавшись							
13.	Незалежність і волю від прихильностей я ціную більше, ніж міцні дружні зв'язки							
14.	Я відвідую компанії й вечірки тому, що це гарний спосіб завести друзів							
15.	Якщо мені потрібно прийняти важливе рішення, то я скоріше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один							
16.	Я не довіряю занадто відкритому прояву дружніх почуттів							
17.	У мене дуже багато близьких друзів							
18.	Коли я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім неважливо, подобаюся я їм чи ні							
19.	Індивідуальні ігри й розваги мене більше цікавлять, ніж							

	колективні								
20.	Відкриті емоційні люди приваблюють мене більше, ніж серйозні, зосереджені								
21.	Я скоріше прочитаю цікаву книгу або сходжу в кіно, ніж проведу час на вечірці								
22.	Подорожуючи, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися краєвидами або одному відвідувати визначні пам'ятки								
23.	Мені легше вирішити важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж коли обговорюю її з іншими								
24.	Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях скоріше потрібно розраховувати тільки на свої сили, ніж сподіватися на порятунок								
25.	Навіть у колективі мені важко повністю відволіктися від турбот і термінових справ								
26.	Опинившись у новому місці, я швидко здобуваю широке коло знайомих								
27.	Вечір, проведений за улюбленим заняттям, тішить мене більше, ніж жвава вечірка								
28.	Я уникаю занадто близьких відносин із людьми, щоб не втратити особисту волю								
29.	Коли в мене поганий настрій, я скоріше намагаюся не показувати своїх почуттів, ніж прагну з ким-небудь поділитися								

30.	Я люблю бути в товаристві та завжди радий провести час в веселій компанії								
№	Запитання шкали СВ	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
1.	Я соромлюся йти в малознайому компанію								
2.	Якщо вечірка мені не подобається, я однаково не піду першим								
3.	Мене б дуже зачепило, якби мій друг став би суперечити мені при сторонніх (людях)								
4.	Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу								
5.	Звичайно я легко спілкуюся з незнайомими людьми								
№	Запитання шкали СВ	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
6.	Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять								
7.	Коли двоє моїх друзів сперечаються, я волю не втручатися в їхню суперечку, навіть якщо з кимось із них не згодний								
8.	Якщо я попрошу когось піти із мною, і він мені відмовлять, то я не зважуся попросити його знову								
9.	Я обережний у висловленні своїх думок, поки добре не пізнаю людини								
10.	Якщо під час розмови я чогось не зрозумів, то краще я це пропущу, ніж перерву співбесідника й попрошу повторити								
11.	Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж								
12.	Мені важко говорити людям «ні»								

13.	Я все-таки можу одержати задоволення від вечірки, навіть якщо бачу, що одягнений не так, як треба									
14.	Я болісно сприймаю критику на свою адресу									
15.	Якщо я не подобаюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини									
16.	Я рідко соромлюся звертатися до людей за допомогою									
17.	Я рідко суперечу людям з остраху їх зачепити									
18.	Мені часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично									
19.	Щоразу, коли я йду в незнайоме товариство, я волію брати із собою друга									
20.	Я часто говорю те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовникові									
21.	Я легко адаптуюся у новому колективі									
22.	Часом я впевнений, що нікому не потрібний									
23.	Я довго переживаю, якщо стороння людина несхвально висловилася на мою адресу									
24.	Я ніколи не почуваю себе самотнім у компанії									
25.	Мене дуже легко зачепити, навіть якщо це не помітно з боку									
26.	Після зустрічі з новою людиною мене звичайно мало хвилює, чи правильно я поведився									
27.	Коли я повинен за чим-небудь звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять									
28.	Коли потрібно попросити продавця показати річ, що сподобалася мені, я почуваю себе невпевнено									
29.	Якщо я незадоволений тим, як поводить себе мій знайомий, я звичайно прямо вказую йому на це									
30.	Якщо в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором									
31.	Виявившись у незнайомій компанії, я скоріше активно включаюся в бесіду, ніж тримаюся осторонь									
32.	Я соромлюся просити, щоб повернули мою книгу або якусь іншу річ, взятую в мене на деякий час									

Обробка та інтерпретація результатів. По кожній зі шкал підраховується сумарний бал. При цьому відповідям випробуваного на прямі пункти опитувальника (відзначені знаком «+» у ключі) приписуються бали на основі прямого співвідношення. Відповідям випробуваного на зворотні пункти опитувальника відзначені знаком «-» у ключі) приписуються бали на основі зворотного співвідношення.

Ключ до шкали ПП: +1, +2, -3, -4, +5, -6, +7, -8, -9, -10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, -17, -18, -19, +20, -21, +22, -23, -24, -25, +26, -27, -28, -29, +30.

Ключ до шкали СВ: +1, +2, +3, +4, -5, -6, +7, +8, +9, +10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, +18, +19, -20, -21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, +28, -29, +30, -31, +32.

На основі двох індексів ПП і З виділяються чотири типи мотивів. Для цього сумарні бали всієї вибірки випробуваних ранжуються як по шкалі для ПП, так і по шкалі для СВ. Далі виділяються чотири підгрупи випробуваних: високий-низький (ПП вище медіани, а СВ нижче медіани), низький-низький (ПП нижче медіани, СВ вище медіани), високий-високий (ПП вище медіани, СВ вище медіани), низький-високий (ПП нижче медіани, З вище медіани). Для випробуваних групи «високий-низький» характерний мотив «прагнення до прийняття», а для випробуваних групи «низький-високий» – мотив «страх відкидання». У випробуваних двох інших груп інтенсивність цих мотивів приблизно однакова. При цьому в однієї з них («високий-високий») інтенсивність обох мотивів висока, а в іншій – низька. Мотивація афіліації найбільш виражена у дівчат (жінок). Для чоловіків однакове значення мають як мотивація афіліації, так і мотивація досягнення успіху.