

Навчальна дисципліна: «**Практикуму із загальної психології**»

Спеціальність: **053- Психологія**

Курс: **другий**

Викладач: **ст.викл. Савуляк В.О.**

ЗАВДАННЯ

ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Змістовий модуль 9. Дослідження міжособистісних відносин

ТЕМА 1. Місце дослідження міжособистісних стосунків у соціально-психологічному діагностичному просторі.

Підготувати реферат (тема реферату за вибором студента).

Тематика рефератів

1. Міжособистісні відносини як механізми реалізації групової діяльності.
2. Метод репертуарних ґраток як інструмент дослідження системи міжособистісних відносин індивіда.
3. Проблема групової згуртованості.
4. Характеристика груп і колективів.
5. Проблема лідерства і керівництва у психологічній науці.
6. Механізми взаємовпливу в колективі.
7. Причини міжособистісних конфліктів та шляхи їх подолання.
8. Рефлексія як механізм соціальної перцепції.
9. Історія застосування методу соціометрії.
10. Метод референтометрії; сфери його застосування.
11. Загальна характеристика типів сімейного виховання.
12. Застосування психодіагностики у роботі тренінгових груп.
13. Етичні аспекти психодіагностики реальних груп і організацій

Методичні вказівки до написання рефератів

Реферативні роботи, як і наукова доповідь, можуть бути таких видів:

- критична рецензія на наукову роботу;
- аналітичний огляд досліджень з обраної теми;
- критичний аналіз дискусії.

Зазначені роботи містять аналіз літератури з обраної проблеми. Наявність рекомендованих викладачем джерел не виключає необхідності власного бібліографічного пошуку. Структура реферату визначається його видом.

Критична рецензія може включати :

- обґрунтування актуальності обраної для рецензування роботи;
- короткий виклад теоретичної позиції автора рецензованої роботи (позицію автора не завжди досить чітко зазначено, вона присутня, так би мовити, у прихованому вигляді. У цьому разі авторові реферату слід зробити спробу її виділення та аргументації; якщо у роботі відсутня теорія, а викладено лише емпіричний матеріал - потрібно це відмітити);
- критичний аналіз теоретичної позиції автора на основі певних методологічних філософських положень (якщо така можливість існує) та у зіставленні з теоретичними поглядами інших вчених;
- критичний аналіз доведення гіпотези. Докази можуть бути теоретичними та експериментальними. У разі використання перших слід проаналізувати їх логіку, щодо других - обґрунтованість вибору методики експерименту, вибір умов його проведення, достатність урахування факторів, що можуть впливати на досліджувані явища, обґрунтованість і достатність математичної обробки;
- особливості викладу: ясність або заплутаність, достатня чи недостатня повнота (особливо при

викладі експериментальних даних);

- висновки, що можна зробити на основі проведеного аналізу: що є цінним у прорецензованій роботі, що потребує додаткової перевірки і уточнення, що є помилковим.

Аналітичний огляд проблеми може бути побудований двома способами :

- як виклад історії вивчення проблеми (що нового внесли ті чи інші дослідники);
- як аналіз сучасного стану проблеми (підібрані для розгляду роботи групуються за критерієм подібності, єдності у поглядах).

Ці дві форми огляду являють собою також етапи роботи з літературними джерелами.

Будь-який вид огляду повинен являти собою не компіляцію, а аналіз і зіставлення робіт, виявлення таких даних, що підтверджують одні одних, і таких, що одні другим суперечать. При такому зіставленні робіт не можна обмежуватися порівнянням лише висновків, авторських узагальнених формулювань. Необхідно знати, які конкретні факти (яких саме експериментів) стоять за узагальненими висновками, інакше легко створити хибне протиріччя або зробити помилковий висновок щодо спорідненості поданих у літературі даних.

Огляд потрібно завершити канонічними висновками: переліком уже досліджених аспектів проблеми, результатів досліджень, формулюванням дискусійних питань, а також виділенням нових аспектів, що підлягають вивченню.

Критичний аналіз дискусії являє собою більш ґрунтовне вивчення таких поглядів на певну проблему, між якими існує наукове протистояння. З цією метою потрібно уважно проаналізувати кожен позицію, виявити, які факти і (або) теоретичні положення склали основу того чи іншого погляду на проблему.

Визначивши вид реферативної роботи, слід скласти план і обговорити його із викладачем. Після цього можна розпочинати написання тексту реферату.

У тексті необхідно дотримуватись правила посилань на використані літературні джерела. Слова цитати з роботи того чи іншого автора слід брати в лапки, вказуючи в дужках порядковий номер літературного джерела у списку літератури, що наводиться у кінці реферату; через кому зазначається сторінка. Якщо думка певного автора дається у власному викладі, то лапки не використовуються, але обов'язково у дужках вказується номер літературного джерела. Якщо проведена в текст думка зустрічається в ряді робіт, то в дужках відповідні номери літературних джерел вказуються через крапку з комою. У списку літератури наукові роботи вказуються в алфавітному порядку прізвищ авторів або назв збірників. Якщо наводиться стаття, то після прізвища, ініціалів автора, назви статті вказується назва збірника чи журналу, номер останнього.

Характерними є наступні помилки при написанні реферату: переписування великих фрагментів із джерел реферування без посилань на відповідне джерело, без власного аналізу та узагальнень; відсутність чіткої структури роботи (немає пану, не виділені головні думи), висновків; бездоказовість викладу (відсутність логічного чи експериментального обґрунтування висновків); відсутність власної позиції автора реферату, а також спису літера тури або включення у нього тих публікацій, що не були використані при написанні реферату та на які немає посилань у тексті.

ТЕМА 2. Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі

Проведення тестування, обробка та змістовна інтерпретація результатів.

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН ТІМОТІ ЛІРІ

Знання характеру людини дає можливість прогнозувати поведінку людини, заздалегідь корегувати і контролювати способи звертання до інших людей, дії, вчинки. Особливої уваги заслуговує аналіз основних тенденцій, якими є домінування і дружелюбність. Якщо переважає домінування, очевидні конфлікти і неправильне розуміння стосунків людей, важче організувати ефективну з психологічного погляду взаємодію. Тому важливо зорієнтуватися на дружелюбні та кооперативні взаємовідносини з іншими.

Методику створено Т.Лірі, Г.Лефоржем, Р.Сазеком у 1954 р. для дослідження уявлень суб'єкта про себе та своє ideale «Я», а також для вивчення взаємостосунків у малих групах. За допомогою даної методики виявляється тип, що переважає у ставленні до людей у самооцінці та взаємооцінці.

При дослідженні міжособистісних відносин найчастіше виділяють два фактори: *домінування-підкорення* та *дружелюбність-агресивність*. Саме ці фактори визначають загальне враження про людину в процесі міжособистісного сприйняття. М.Аргайлом їх названо серед головних компонентів при аналізі стилю міжособистісної поведінки; за змістом їх можна співвіднести з двома з трьох головних осей семантичного диференціалу Ч.Осгуда: *оцінка та сила*.

У багаторічному дослідженні, яке проводилося американськими психологами під керівництвом Р.Бейлза, поведінка членів групи оцінюється за двома змінними, аналіз яких здійснюється в тримірному просторі, утвореному трьома осями: домінування – підкорення, дружелюбність – недружелюбність, емоційність – аналітичність.

Т.Лірі пропонував застосовувати методику для оцінки поведінки людей через спостереження («збоку»), для самооцінки, оцінки близьких людей, для опису ideale «Я». Відповідно до цих завдань змінюється інструкція для відповідей. Різні напрями діагностики допомагають визначити тип особистості, а також зіставити дані за окремими аспектами. Наприклад, «соціальне Я», «реальне Я», «мої партнери» тощо.

Методика може бути представлена респонденту або списком (за алфавітом чи у випадковому порядку), або на окремих картках.

Інструкція: «Перед Вами перелік ознак чи рис, за допомогою яких можна описати психологічний портрет кожної людини. Виберіть з цього набору ті, які Ви з повною впевненістю можете віднести до себе, й обведіть відповідні номери рис у реєстраційному бланку. Намагайтеся бути щирими і якомога об'єктивнішими».

Перелік рис

1. Здатний до співробітництва, до взаємодопомоги.
2. Упевнений у собі.
3. Має повагу інших.
4. Не терпить, щоби ним керували.
5. Відвертий, щирий.
6. Скаржник.
7. Часто користується допомогою інших.
8. Шукає схвалення.
9. Довірливий і намагається радувати інших.
10. Любить відповідальність.
11. Справляє враження значущості.
12. Має почуття гідності.
13. Підбадьорливий.
14. Вдячний.
15. Злий, жорстокий.
16. Хвалькуватий.
17. Корисливий.
18. Здатен визнати свою неправоту.
19. Деспотичний.
20. Вміє наполягати на своєму.
21. Великодушний, поблажливий до недоліків.
22. Начальницько-владний.
23. Намагається опікувати.
24. Здатен викликати захоплення.
25. Надає можливість іншим приймати рішення.
26. Усе пробачає.
27. Лагідний.
28. Може проявити байдужість.
29. Безкорисливий.
30. Любить давати поради.
31. Залежний, несамостійний.

32. Самовпевнений, наполегливий.
33. Очікує захоплення собою від кожного.
34. Часто сумує.
35. На нього важко справити враження.
36. Товариський, поступливий.
37. Відвертий, прямий.
38. Озлоблений.
39. Любить підкорятися.
40. Розпоряджається іншими.
41. Критичний до себе.
42. Щедрий.
43. Завжди люб'язний у спілкуванні.
44. Поступливий.
45. Сором'язливий.
46. Любить турбуватися про інших.
47. Думає тільки про себе.
48. Легко погоджується з іншими.
49. Відгукується, коли просять допомоги.
50. Вміє розпоряджатися, наказувати.
51. Часто розчаровується.
52. Невблаганний, але неупереджений.
53. Часто сердиться.
54. Критичний до інших.
55. Завжди дружелюбний.
56. Сноб (судить людей за рангом і достатком, а не за особистими якостями).
57. Іноді недовірливий.
58. Дуже шанує авторитети.
59. Ревнивий.
60. Любить «поплакатися».
61. Несміливий.
62. Образливий, прискіпливий.
63. Часто недружелюбний.
64. Владний.
65. Безініціативний.
66. Здатний бути суворим.
67. Делікатний.
68. Усім симпатизує.
69. Тямущий, практичний.
70. Сповнений надмірного співчуття.
71. Уважний і ласкавий.
72. Хитрий, обачливий.
73. Цінує думку оточення.
74. Гордовитий і самовдоволений.
75. Надміру довірливий.
76. Готовий довіритися кожному.
77. Легко соромиться.
78. Незалежний.
79. Егоїстичний.
80. Ніжний, м'якосердий.
81. Легко піддається впливу інших.
82. Поважний.
83. Справляє потрібне враження на оточення.
84. Добросердечний.
85. Охоче приймає поради.
86. Має талант керівника.
87. Легко потрапляє в халепу.
88. Довго пам'ятає образи.
89. Легко піддається впливу друзів.
90. Сповнений духу суперечності.
91. Псує людей надмірною добротою.
92. Занадто поблажливий до оточення.
93. Пихатий.
94. Прагне завоювати прихильність кожного.
95. Легко захоплюється, схильний до наслідування.

96. Охоче підкоряється.
97. З усіма погоджується.
98. Піклується про інших на шкоду собі.
99. Дратівливий.
100. Сором'язливий.
101. Надміру готовий підкорятися.
102. Дружелюбний, доброзичливий.
103. Добрий, вселяє впевненість.
104. Холодний, бездушний.
105. Прагне до успіху.
106. Нетерпимий до помилок інших.
107. Прихильний до всіх без винятку.
108. Суворий, проте справедливий.
109. Усіх любить.
110. Любить, щоби про нього піклувалися.
111. Майже ніколи і нікому не заперечує.
112. М'якотілий.
113. Інші думають про нього доброзичливо.
114. Впертий.
115. Стійкий та крутий, де треба.
116. Може бути щирим.
117. Скромний.
118. Здатний сам потурбуватися про себе.
119. Скептик.
120. В'їдливий, насмішкуватий.
121. Нав'язливий.
122. Злопам'ятний.
123. Любить змагатися.
124. Намагається ужитися з іншими.
125. Невпевнений у собі.
126. Намагається розрадити кожного.
127. Займається самобичуванням.
128. Нечутливий, байдужий.

Регістраційний бланк

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128

Обробка результатів

Метою обробки результатів є отримання індексів восьми характерологічних тенденцій та обрахунків на їхній основі показників двох основних тенденцій: домінування та дружелюбності. Результати дослідження обробляються за принципом: спочатку підраховують у балах індекси кожної тенденції за допомогою наведеного ключа, результати заносяться до таблиці, а потім за спеціальною формулою визначають показник домінування і дружелюбності.

Формули для обрахунку показників основних тенденцій складаються з восьми характерологічних тенденцій, позначених римськими цифрами.

$$\text{Домінування} = I - V + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI).$$

$$\text{Дружелюбність} = VII - III + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI).$$

Ключ

Номери тенденцій	Номери з переліку рис
I	3, 10, 11, 19, 20, 22, 24, 30, 33, 40, 50, 64, 83, 86, 105, 113

II	2, 12, 16, 28, 32, 47, 56, 69, 72, 74, 78, 79, 93, 104, 118, 123
III	5, 15, 17, 37, 52, 53, 54, 63, 66, 99, 106, 108, 115, 116, 120, 128
IV	4, 6, 34, 35, 38, 51, 57, 59, 60, 62, 88, 89, 90, 114, 119, 122
V	18, 27, 41, 44, 45, 48, 61, 65, 77, 96, 100, 101, 112, 117, 125, 127
VI	7, 8, 9, 14, 25, 31, 39, 58, 75, 82, 85, 87, 95, 110, 111, 121
VII	1, 36, 43, 55, 68, 71, 73, 76, 81, 84, 94, 97, 102, 107, 109, 124
VIII	13, 21, 23, 26, 29, 42, 46, 49, 67, 70, 80, 91, 92, 98, 103, 126

Аналіз результатів

Спочатку аналізуються показники кожної з восьми характерологічних тенденцій, встановлюються найбільш і найменш виражені тенденції в характері досліджуваного. Мінімальне значення тенденції – 0, максимальне – 16.

Отримані бали переносять на дискограму (Мал. 1.), при цьому відстань від центру відповідає кількості балів у даному октанті. Кінці векторів з'єднуються і утворюють особистісний профіль. Схема Т.Лірі заснована на припущенні, що чим ближче результати досліджуваного до центра кола, тим сильніший взаємозв'язок цих двох змінних.

ДОМІНУВАННЯ

ПОСТУПЛИВІСТЬ

Мал. 1.

Кожна характерологічна тенденція має три ступені вираженості. Усі ступені наведено в розшифровці послідовно і підкреслено. Перша ступінь при величинах індексів від 1 до 5 балів є адаптивним варіантом риси характеру, що проявляється стосовно інших людей. Друга ступінь – проміжний варіант при балах від 6 до 10. Третя ступінь, якщо індекс більший за 10 балів, - показник дезадаптивності тенденції характеру (екстремальна поведінка до патології). У цілому можна вважати, що чим більше величина індексу, тим вагоміша відповідна характерологічна тенденція.

Номери тенденцій розшифровуються таким чином.

Перша тенденція (I) — *домінантність* — *владність* — *деспотичність*. Відображає лідерські дані, прагнення до домінування, до незалежності, здатність брати на себе відповідальність.

Друга тенденція (II) — *впевненість у собі* — *самовпевненість* — *самозакоханість*. Відображає впевненість у собі, незалежність і діловитість, у крайньому прояві — егоїстичність і черствість.

Третя тенденція (III) — *вимогливість* — *непримиренність* — *жорсткість*. Дозволяє оцінити такі якості, як дратівливість, критичність, нетерпимість до помилок партнера. Крайній прояв цієї тенденції можливий у насмішкватості та у в'їдливості.

Четверта тенденція (IV) — *скептицизм* — *упертість* — *негативізм*. Характеризує недовіру, підозру, ревнивість, образу чи злопам'ятність.

П'ята тенденція (V) — *поступливість* — *лагідність* — *пасивне підкорення*. Дозволяє оцінити критичність до себе, скромність, несміливість, сором'язливість.

Шоста тенденція (VI) — *довірливість* — *слухняність* — *залежність*. Оцінює такі якості, як повага до інших, вдячність, прагнення приносити радість партнерові.

Сьома тенденція (VII) — *добросердечність* — *несамостійність* — *надмірний конформізм*. Характеризує здатність до взаємодопомоги, до спілкування, доброзичливість, уважність.

Восьма тенденція (VIII) — *готовність прийти на допомогу* — *безкорисливість* — *жертвність*. Відображає делікатність, ніжність, прагнення піклуватися про близьких, а також терпимість до недоліків і вміння пробачати.

ТЕМА 3. Методика діагностики особливостей реагування в конфліктній ситуації К. Томаса.

Проведення тестування, обробка та змістовна інтерпретація результатів.

Американськими психологами К.У. Томасом і Р.Х. Кілменном розроблено концепцію стратегій поведінки в конфліктній ситуації. Стиль поведінки в конкретному конфлікті, зауважують вони, визначається тією мірою, в якій ви прагнете задовільнити власні інтереси, діючи при цьому пасивно чи активно, та інтереси іншої сторони, діючи спільно чи індивідуально. Якщо подати це в графічній формі, отримаємо сітку Томаса-Кілменна, яка дозволяє аналізувати конфлікт і вибрати оптимальну стратегію поведінки. Вона, у свою чергу, дозволяє кожній людині створити свій власний стиль вирішення конфлікту.

Сітка Томаса-Кілменна

Наведемо рекомендації з найбільш доцільного використання того або іншого стилю, залежно від конкретних ситуацій і особистості людини.

Стиль конкуренції, або суперництва. Цей стиль найбільш типовий для поведінки у конфліктній ситуації. За статистикою, майже у 70% усіх випадків у конфлікті спостерігається прагнення до однобічного виграшу, до перемоги, задоволення в першу чергу власних інтересів. Внаслідок цього виникає бажання надавити на партнера, нав'язати свої інтереси, ігноруючи інтереси іншої сторони. Його може використовувати людина, що має сильну волю, значний авторитет, достатню владу. Його можна використати, якщо ви робите велику ставку на власне вирішення наявної проблеми, оскільки результат конфлікту дуже важливий для вас:

- 1) маєте достатню владу й авторитет і вам видається очевидним, що запропоноване вами рішення - найкраще з можливих;
- 2) відчуваєте, що у вас немає іншого вибору й вам нема чого втрачати;
- 3) повинні прийняти непопулярне рішення й у вас досить повноважень для вибору саме такого кроку;
- 4) взаємодієте з підлеглими, що надають перевагу авторитарному стилеві.

Однак варто мати на увазі, що ця стратегія рідко приносить довгострокові результати, тому що сторона, яка програла, може не підтримати рішення, прийняте всупереч її волі, чи спробує саботувати його. Крім того, той, хто сьогодні програв, завтра може відмовитися від співробітництва. Цей стиль не може бути використаний у близьких, особистих відносинах, оскільки, крім почуття відчуження, він більше нічого викликати не може. Відомо, що шлюб, у якому одна сторона придушує іншу, призводить до нерозв'язних суперечностей або навіть повного розриву. Не слід використовувати цей стиль у ситуації, коли ви не маєте достатньої влади, а ваша точка зору у якомусь питанні розходиться з точкою зору начальника, ви ж не маєте достатньо аргументів, щоби довести її.

Співробітництво. Співробітництво - найважчий зі всіх стилів, але разом з тим і найбільш ефективний при вирішенні конфліктних ситуацій. Переваги його в тім, що ви знаходите найбільш прийнятне для обох сторін рішення й робите з опонентів партнерів. Він означає пошук шляхів для залучення всіх учасників у процес вирішення конфліктів і прагнення до задоволення потреб усіх. Такий підхід веде до успіху в справах і особистому житті. Почати реалізацію цієї стратегії найкраще з висловлювань: «Я хочу справедливого результату для нас обох», «Давайте подивимося, як ми обоє можемо одержати те, що хочемо», «Я прийшов до вас, щоби вирішити нашу проблему».

Далі, виявляючи суть розбіжностей, варто встановити, яка потреба стоїть за бажаннями іншої сторони, з'ясувати, у чому ваші розбіжності компенсують одна одну. Встановлено, що там, де виграють обидві сторони, вони більше схильні виконувати ухвалені рішення, оскільки вони прийнятні для них, і обидві сторони брали участь у всьому процесі вирішення конфлікту. Однак такий стиль вимагає вміння пояснити свої рішення, вислухати іншу сторону, стримувати свої емоції. Відсутність одного з цих факторів робить цей стиль неефективним. Для вирішення конфлікту цей стиль можна використати в наступних випадках:

- 1) якщо кожен з підходів до проблеми важливий і не допускає компромісних рішень, однак необхідно знайти спільне рішення;
- 2) основна мета - придбання спільного досвіду роботи: сторони здатні вислухати одна одну й викласти суть своїх інтересів;
- 3) існують тривалі, міцні й взаємозалежні відносини з конфліктною стороною;
- 4) необхідна інтеграція точок зору й посилення особистісного залучення співробітників у діяльність.

Стиль компромісу знаходиться в середині сітки Томаса-Кілменна. Суть його полягає в тім, що сторони намагаються врегулювати розбіжності, йдучи на взаємні поступки. У цьому плані він трохи нагадує стиль співробітництва, однак здійснюється на більш поверхневому рівні, оскільки сторони в чомусь поступаються одна одній. Цей стиль найбільш ефективний, коли обидві сторони бажать одного й того ж, але знають, що одночасно бажання нездійсненні, наприклад, прагнення зайняти одну й ту саму посаду, одне й теж приміщення. При використанні цього стилю акцент робиться не на рішення, що задовольняє інтереси обох сторін, а на варіанті, сутність якого можна виразити словами: «Ми не можемо повністю виконати свої бажання, отже, необхідно прийти до рішення, з яким кожний з нас міг би погодитися».

Стиль компромісу вимагає певних навичок у веденні переговорів, щоби кожен учасник їх чогось домігся, пам'ятаючи при цьому, що ділиться якась конечна величина, в процесі поділу якої потреби всіх учасників не можуть бути повністю задоволені.

Одним з недоліків стилю є те, що одна сторона може, наприклад, перебільшити свої вимоги, щоби видатися великодушною або поступитися раніше іншої. Можлива ситуація, коли жодна сторона не буде дотримуватися рішення, яке не задовольняє її потреб. Треба також урахувати й те, що у разі, коли компроміс був досягнутий без ретельного аналізу інших можливих варіантів рішення, він може бути далеко не оптимальним виходом із конфліктної ситуації.

В остаточному підсумку стиль компромісу при вирішенні конфлікту можна використовувати в наступних ситуаціях:

- 1) обидві сторони мають однаково переконливі аргументи й однакову ступінь влади;
- 2) задоволення бажання однієї зі сторін має для неї не надто велике значення;
- 3) можливий, як тимчасове рішення, тому що немає часу для вироблення іншого або ж інші підходи до вирішення проблеми виявлялися неефективними;
- 4) компроміс дозволить хоч щось одержати, замість усе втратити.

Стиль відхилення зазвичай реалізується, якщо конфлікт не зачіпає прямих інтересів сторін або наявна проблема не надто для них важлива, так що немає потреби відстоювати свої права. Можливо, одна зі сторін ні з ким не співробітничала для вироблення рішення, а її незалучення у конфлікт не відображається на його перебігові, або ж просто сторона не бажає витратити час і сили на його вирішення. Цей стиль рекомендується також використовувати в тих випадках, коли одна зі сторін має велику владу або відчуває, що не права, або вважає, що немає серйозних підстав для продовження контактів. Стиль також застосовується, коли стороні доводиться мати справу з конфліктною особистістю. Конфліктуюча сторона може використати стиль відхилення, якщо вона:

- 1) вважає, що джерело розбіжностей тривіальне й несуттєве у порівнянні з іншими більш важливими завданнями;
- 2) знає, що не може або навіть не хоче вирішити питання на свою користь;
- 3) має малу владу для вирішення проблеми бажаним для неї способом;
- 4) хоче виграти час, щоби вивчити ситуацію й одержати додаткову інформацію, перш ніж прийняти якусь рішення;
- 5) вважає, що вирішити проблему негайно є небезпечним, тому що відкрите обговорення конфлікту може тільки погіршити ситуацію;
- 6) підлеглі можуть самі врегулювати конфлікт;
- 7) рішення проблеми може погіршити її здоров'я;
- 8) коли в конфлікті беруть участь важкі у спілкуванні люди – грубіяни, скаржники, скиглії тощо.

Не слід вважати, що цей стиль є втечею від проблеми або ухиленням від відповідальності. Насправді відхід або відстрочка можуть бути цілком адекватною реакцією на конфліктну ситуацію, тому що за певний час вона може розв'язатися сама собою, або ви зможете зайнятися нею, коли будете мати достатньо інформації й бажання вирішити її, або це не ті взаємини, які вам необхідно підтримувати.

Стиль пристосування означає, що ви дієте разом з іншою стороною, але при цьому не намагаєтесь відстоювати власні інтереси з метою зменшення напруженості, покращення атмосфери й відновлення нормальної робочої обстановки. Томас і Кілменн вважають, що іноді це – єдиний спосіб вирішення конфлікту, тому що до моменту його виникнення потреби іншої людини можуть виявитися життєво важливішими за ваші або її переживання - більш сильними. У такому випадку ви жертвуєте власними інтересами на користь іншої сторони. Але це не означає, що ви повинні відмовитися від своїх інтересів. Ви просто повинні ніби відставити їх на якийсь час, а потім, за більш сприятливих обставин, повернутися до їх задоволення за рахунок поступок з боку вашого опонента або якимсь іншим способом.

Стиль пристосування можна застосовувати в наступних найбільш характерних ситуаціях:

- 1) найважливіше завдання - відновлення спокою й стабільності, а не вирішення конфлікту;
- 2) предмет розбіжності не важливий для вас або вас не дуже турбує те, що трапилось;
- 3) ви вважаєте, що краще зберегти добрі відносини з іншими людьми, ніж відстоювати власну думку;
- 4) ви усвідомлюєте, що правда на вашій стороні;
- 5) ви відчуваєте, що у вас недостатньо влади або шансів перемогти.

Так само, як жоден стиль керівництва не може бути ефективним в усіх без винятку ситуаціях, так і жоден з розглянутих стилів вирішення конфліктів не можна визначити, як найкращий. Треба навчитися ефективно використовувати кожен із них і свідомо робити той або інший вибір з огляду на конкретні обставини. Для цього варто виявити найбільш характерний для вас стиль за допомогою тесту К. Томаса «Ваш спосіб реагування в конфлікті». Цей тест допоможе визначити, який зі стилів ви використовуєте частіше, який - рідше. Це дозволить вам надалі корегувати свій стиль й визначити, наскільки комфортно ви почуваетесь, застосовуючи стиль, якому надасте перевагу, і що можна одержати, розвиваючи свої здатності до використання інших стилів. Відповідаючи на питання, намагайтеся записати першу відповідь, що спала вам на думку, оскільки вона є найбільш правильною, тому що відповідає безпосередній та інтуїтивній реакції, і не замислюйтеся над тим, який підхід було би правильно застосувати в тих ситуаціях, з якими ви зіштовхувалися останнім часом. Оптимальною поведінкою у конфліктних ситуаціях слід вважати таку, при якій застосовуються всі стратегії й кожна з них має значення в інтервалі від п'яти до семи балів за тестом К. Томаса.

Опитувальник

А	Б
1	2
1. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання	Аніж дискутувати з приводу того, з чим я не згідний, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва погоджуємося
2. Я прагну знайти компромісне рішення	Я намагаюся владнати справу з урахуванням усіх інтересів як іншого, так і своїх власних
3. Як правило, я вперто намагаюся досягти свого	Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради іншої людини
4. Я намагаюся знайти компромісне рішення	Я намагаюся не зачепити почуття іншої людини
5. Влагоджуючи спірну ситуацію, я постійно намагаюся знайти підтримку	Я намагаюся робити все, щоб уникнути непотрібної напруги
6. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе	Я намагаюся досягти свого
7. Я прагну відкласти вирішення спірного питання, щоби з часом вирішити його остаточно	Я вважаю можливим у чомусь поступитися, щоби з часом досягти успіху
8. Я, як правило, намагаюся настирливо досягти свого	Перш за все я намагаюся визначити, у чому суть спірних питань
9. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через суперечку, яка виникла	Я докладаю багато зусиль, щоб досягти свого
10. Я впевнено прагну досягти свого	Я намагаюся знайти компромісне рішення
11. Перш за все я прагну чітко визначити те, у чому суть спірних питань	Я намагаюся заспокоїти іншого і зберегти наші відносини
12. Часто я уникаю позицій, які можуть викликати суперечку	Я даю можливість іншим у чомусь залишитися при власній думці, якщо вони йдуть на зустріч
13. Я пропоную середню позицію	Я наполягаю, щоби все було зроблено по-моєму
14. Висловлюючи свою точку зору, я цікавлюся думкою про неї інших	Я намагаюся довести логіку і перевагу моїх поглядів
15. Я намагаюся заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки	Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруження
16. Я намагаюся не зачіпати почуття інших	Я часто намагаюся переконати інших у перевазі моєї позиції
17. Як правило, я наполегливо прагну досягнути свого	Я намагаюся зробити все, аби уникнути непотрібної напруженості
18. Якщо це робить іншого щасливим, я даю йому можливість наполягти на своєму	Я дозволяю іншому залишатися при своїй думці, якщо він йде мені на зустріч
19. Перш за все я намагаюся визначити, в чому суть усіх спірних питань	Я намагаюся відкласти спірні питання з тим, щоби з часом вирішити їх
20. Я намагаюся негайно перебороти наші розбіжності	Я намагаюся знайти найкраще поєднання втрат і користі для нас обох
21. При переговорах я намагаюся бути уважним до іншого	Завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми

22. Я намагаюся знайти компроміс між своєю і чужою позиціями	Я відстоюю свою позицію
23. Як правило, я турбуюся про те, щоб задовільнити бажання кожного	Іноді я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання
24. Якщо позиція іншого видається йому важливою, я намагаюся поступитись	Я намагаюся переконати іншого піти на компроміс
25. Я намагаюся переконати іншого у правильності моїх міркувань	Проводячи переговори, я намагаюся бути уважним до чужих аргументів
26. Як правило, я пропоную компромісну позицію	Я майже завжди прагну задовільнити інтереси кожного з нас
27. Я прагну уникнути суперечок	Якщо це принесе іншій людині щастя, я дам їй можливість відстояти свою позицію
28. Я наполегливо прагну домогтися свого	Улагоджуючи ситуацію, я прагну знайти підтримку іншого
29. Я пропоную середню позицію	Думаю, що не завжди варто хвилюватися, якщо виникають розбіжності
30. Я намагаюся не зачіпати почуття іншого.	Я завжди займаю таку позицію у суперечці, яка дає можливість обом домогтися успіху

Ключ до опитувальника

Суперництво: 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Співробітництво: 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

Компроміс: 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а.

Відхилення: 1а, 5б, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б, 27а, 29б.

Прийняття: 1б, 3б, 4б, 6а, 11б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25б, 27б, 30а.

Обробка та інтерпретація результатів.

Отримані в результаті дослідження дані зіставляються з ключем, який подано у таблиці. За твердженням, що збігається з ключем, нарахуйте собі бал. Підсумуйте бали за кожною шкалою. Про Ваш стиль поведінки у конфліктній ситуації будуть свідчити найбільші суми, які Ви отримали за тією чи іншою шкалою. Візьміть окремий листок паперу і побудуйте графік, розмістивши отримані Вами бали у тій послідовності, як це зроблено на малюнках 2-5.

Якщо у Вас вийшов «профіль», подібний тому, як це зображено на малюнку 2, Ви надаєте перевагу силовим стратегіям: примусити, надавити, спонукати Вашого підлеглого або партнера поступитися Вашим вимогам.

Якщо Ви одержали «профіль», подібний тому, як це зображено на малюнку 3, Ви — людина м'яка і податлива. Найбільше на світі Ви боїтеся конфліктів, для Вас важливішим є досягнення або збереження добрих людських стосунків із колегами, ніж намагання будь-якими засобами зробити так, щоби наполягти на розв'язанні проблеми на Вашу користь.

Якщо Ваш «профіль» подібний до зображеного на малюнку 4 — Ви за своїм характером партнер. Завжди і за будь-яких обставин Ви прагнете віднайти рівновагу між власною метою та зацікавленістю в реалізації інтересів іншого, організувати рівноправне співробітництво.

Якщо Ваш «профіль» такий, як на малюнку 5, це говорить про те, що Ви володієте різними тактиками спілкування в конфліктній ситуації, за певних умов у змозі піти як на компроміс, так і, навпаки, повести себе жорстко, безкомпромисно.

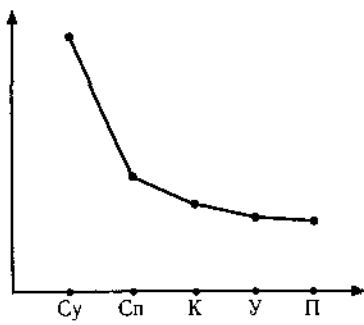


Рис. 8

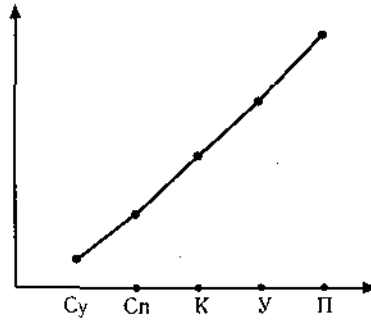


Рис. 9

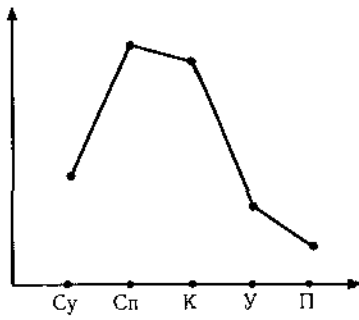


Рис. 10

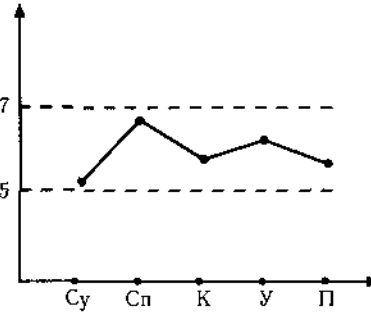


Рис. 11

Умовні позначення: «Су» - суперництво, «Сп» - співробітництво, «К» - компроміс, «У» - уникання, «П» - пристосування.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Альманах психологических тестов. – М., 1995.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб, 2001.
3. Богомолова Н. Н. Контент-анализ как метод социально–психологического исследования / Н. Н.Богомолова, Т. Г. Стефаненко. – М., МГУ, 1992. – 63 с.
4. Беседин А. Н. Книга практического психолога / А. Н. Беседин, И. И. Липатов, А. В. Тимченко, В. Б. Шапарь. – В 2-х ч. – Харьков, 1996.
5. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика личности / Л.Ф. Бурлачук. – Киев, 1989.
6. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб, 2000.
7. Горбатов Д. С. Практикум по психологическому исследованию : Учеб. пособие / Д. С. Горбатов. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2000. – 248 с.
8. Леонтьев Д. А. Тематический апперцептивный тест / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1998. – 254 с.
9. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – Київ, 1990. – 296 с.
10. Методы социальной психологии / Ред. Е. С. Кузьмин, В. Е. Семенов.– М., 1977.
11. Методы социально-психологической диагностики личности и группы. – М., 1990.
12. Мургулец Л. В. Методы социально-психологической диагностики личности: Учебное пособие / Л. В. Мургулец. – Л., 1990.
13. Немов Р. С. Психология / Р. С. Немов. – Кн.3. – М. : Просвещение, 1998.
14. Общая психодиагностика / Под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М., 1987.
15. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М., 1989.
16. Практикум із загальної психології / За ред. Т. І. Пашукової. – Київ, 2000.

17. Практикум по общей психологии / Под ред. А. И. Щербакова. – М. : Просвещение, 1990. – 307 с.
18. Практическая психодиагностика / Под ред. Райгородского Д. Я. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ-М», 1998. – 501 с.
19. Психологическая диагностика: проблемы и исследования / Под ред. К. М. Гуревича. – М., 1981.
20. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании / Е. И. Рогов. – М., 1995. – 491 с.
21. Романова Е.С. Графические методы в практической психологии. – М. : Речь, 2001. – 416 с. – (Психологический практикум)
22. Скребец В. А. Психологическая диагностика : учеб. пособие / В. А. Скребец. – Киев : МАУП, 1999. – 120 с.
23. Столяренко Л. Д. Основы психологии: Практикум / Л. Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону, 1998. – 534 с.
24. Собчик Л. Н. Психодиагностика: методы и методология / Л. Н. Собчик. – М., 1990.
25. Фридман Л. М. Изучение личности учащегося и ученических коллективов: Кн. для учителя / Л. М. Фридман, Т. А. Пушкина, И. Я. Каплунович. – М.: Просвещение, 1988. – 213 с.
26. Шевандрин Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности / Н. И. Шевандрин. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 512 с.
27. Шмелев А. Г. Основы психодиагностики / А. Г. Шмелев. – Ростов-на-Дону, 1998.

Допоміжна література

1. Абрамова Г. С. Практическая психология / Г. С. Абрамова. – Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 368 с.
2. Березин Ф. Б. Методика многопрофильного исследования личности / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Р. В. Рожанец. – М., 1976.
3. Блейхер В.М. Патопсихологическая диагностика / В. М. Блейхер, В. Крук. – Киев, 1986.
4. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – СПб, 2000.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб, 2000.
6. Личко А. Е. Патохарактерологический диагностический опросник для подростков и опыт его практического использования / А. Е. Личко, В. Я. Иванов. – Л., 1970.
7. Личко А. Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков / А. Е. Личко. – Л. : Медицина, 1977. – 256 с.
8. Методы сбора информации в социологических исследованиях. В 2-х кн. Учебное пособие /АН СССР, Ин-т социологии. В. Г. Андреенков, В. Д Воинова, В. П . Гайдис и др. Отв. ред. В.Г.Андреенков, О.М.Маслова. – М., 1990. – Кн. 1. Социологический опрос – 1990 – 229 с. – Кн. 2. Организационно-методологические проблемы. Опрос. Наблюдение. Эксперимент. – 1990 – 223 с.
9. Основи практичної психології : Підручник для студ. вищих навч. закладів / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – Київ : Либідь, 1999. – 528 с.
10. Петренко В. Ф. Психосемантика сознания / В. Ф. Петренко. – М. : МГУ, 2002. – 273 с.
11. Проективная психология. – М., 2001
12. Соколова Е. Т. Проективные методы исследования личности / Е. Т. Соколова. – М. : МГУ, 1980.
13. Тараненко В. И. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика : Тесты для отбора персонаала / В. И. Тараненко. – Киев : Ника-Центр, 2002. – 238 с.
14. Франселла Ф. Новый метод исследования личности / Ф. Франселла, Д. Баннистер. – М., 1987. – 349 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ (ІНТЕРНЕТ) РЕСУРСИ

1. <http://psylab.info/>
2. <http://test.msk.ru/>

3. <http://www.supertest.ru/>
4. <http://psy.ft.inc.ru/index.shtml> <http://elnara-psy.narod.ru/>
5. <http://www.dfs.kiev.ua/>
6. <http://testonline.h1.ru/>
7. <http://www.tv-agent.net/test/>
8. <http://pizza.ee/psy/testq/index.shtml>
9. <https://dytpsycholog.com/>
10. <https://www.psysovet.ru/threads/>