

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

Зошит для індивідуальної роботи
для студентів усіх спеціальностей
денної та заочної форм навчання

КИЇВ
2018

Психологія лідерства та професійної успішності. Зошит для індивідуальної роботи для студ. усіх спец. денної та заочної форми навчання / Уклад.: М.О. Кононець. – К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 39 с.

*Затверджено на засіданні кафедри психології і педагогіки ФСП НТУУ
«КПІ ім. Ігоря Сікорського»
(Протокол № 1 від «28» серпня 2018 р.)*

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

ЗОШИТ
ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
СТУДЕНТІВ УСІХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ
ДЕННОЇ ТА ЗАОЧНОЇ ФОРМ НАВЧАННЯ

Укладач: *Кононець Марія Олександрівна*, кандидат психологічних наук,
доцент.

Відповідальний редактор: *Воляннюк Наталія Юріївна*, доктор психологічних
наук, професор кафедри психології і педагогіки.

Заліковий лист

№ завдання	Назва тесту	Оцінка
1	Тест 1. Діагностика соціальної емпатії	
2	Тест 2. Оцінка комунікативних і організаторських схильностей у процесі спілкування (КОС-1)	
3	Тест 3. Соціометричне дослідження в групі	
4	Тест 4. Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації	
5	Тест 5. Зовнішньогрупова референтометрія	
6	Тест 6. Діагностика стилю лідерства	
7	Тест 7. Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтацій у міжгруповій взаємодії (модифікований варіант Н.П. Фетискіна)	
8	Тест 8. Визначення індексу згуртованості групи (за Сішором)	
	Загальна оцінка	

Тест 1. Діагностика соціальної емпатії

((Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2005. – С. 21-23.))

Призначення

Методика націлена на визначення рівня емпатійних тенденцій особистості з урахуванням віку та статі респондента.

Інструкція

Тест містить 33 твердження. Прочитайте їх, і в процесі читання дайте відповідь, згадуючи або припускаючи, які почуття в подібній ситуації виникали або могли б виникнути особисто у вас. Якщо ваші переживання, думки, реакції відповідають тим, що запропоновані у твердженні, то в бланку відповідей проти відповідного номера, що збігається з номером твердження, підкресліть відповідь «так», а якщо вони відрізняються, тобто не відповідають твердженню, то підкресліть відповідь «ні».

Пам'ятайте, що в тесті немає хороших чи поганих відповідей. Не старайтесь своїми відповідями справити сприятливе враження. Свою думку висловлюйте вільно і щиро, тільки в цьому випадку ви отримаєте справжнє уявлення про свої психологічні особливості. Краще давати ту відповідь, яка першою спала вам на думку. Кожне наступне твердження читайте після того, як дасте відповідь на попереднє, намагайтеся також не залишати жодного твердження без відповіді.

Якщо у вас виникнуть будь-які запитання, пов'язані із проходженням тесту, поставте їх викладачу, перш ніж почнете роботу з тестом.

Тест

1. Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почуває себе серед людей самотньо.
2. Люди перебільшують здатність тварин розуміти і переживати.
3. Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито виявляють свої почуття.
4. Мене дратує в нещасних людях те, що вони самі себе жаліють.
5. Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати.
6. Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно.
7. Я беру близько до серця проблеми моїх друзів.
8. Часом пісні про кохання викликають у мене сильні переживання.
9. Я сильно хвилююся, якщо доводиться повідомляти людям неприємні для них звістки.
10. На мій настрій сильно впливають оточуючі люди.
11. Я вважаю іноземців холодними й байдужими.

12. Мені хотілося б отримати професію, пов'язану із спілкуванням з людьми.
13. Я не засмучуюсь, коли мої друзі вчиняють нерозважно.
14. Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки.
15. На мою думку, самотні літні люди недоброзичливі.
16. Коли я бачу людину, яка плаче, то і сам (сама) засмучуюсь.
17. Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою людиною.
18. Читаючи книгу (роман, повість тощо), я так переживаю, начебто все, про що читаю, відбувається насправді.
19. Коли я бачу, що з кимось погано поводяться, то завжди серджуся або переживаю, гніваюся.
20. Я можу не хвилюватися, навіть якщо всі навколо хвилюються.
21. Якщо мій друг або подруга починають обговорювати зі мною мої проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.
22. Мені неприємно, коли люди зітхають і плачуть, дивлячись кінофільм.
23. Чужий сміх мене не заражає.
24. Коли я приймаю рішення, почуття інших людей щодо нього, як правило, не впливають.
25. Я втрачаю душевний спокій, якщо оточуючі чимось пригнічені.
26. Я переживаю, коли бачу людей, що легко засмучуються через дрібницю.
27. Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин.
28. Нерозумно переживати те, що відбувається в кіно або про що читаєш у книзі.
29. Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей.
30. Чужі сльози викликають у мене роздратування, а не співчуття.
31. Я дуже переживаю, коли дивлюся фільми.
32. Я можу залишатися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо.
33. Маленькі діти плачуть без причин.

Обробка та інтерпретація результатів тесту

Мета обробки результатів – отримання індексу емпатійності (або емпатичних тенденцій) випробуваного.

Щоб отримати індекс емпатійності, потрібно підрахувати кількість відповідей, що збігаються з наступним ключем:

Відповідь «Так»: 1, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31

Відповідь «Ні»: 2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Таким чином, індекс емпатійності (I_e) є сумою збігів відповідей і питань-тверджень, що передбачають відповідь «так», і з питань-тверджень, що передбачають відповідь «ні».

Для визначення рівня емпатійних тенденцій пропонується таблиця інтерпретації індексу I_e з урахуванням віку та статі респондента.

Стать	Рівні емпатичних тенденцій		
	Високий	Середній	Низький
Юнаки	33-25	24-17	16-8
Дівчата	33-29	28-22	21-12

Аналіз результатів

Емоційну чуйність до переживань інших в психології називають емпатією і відносять до вищих моральних почуттів. Емпатія у формі співчуття чи співпереживання (незалежно від того, радість це чи смуток) пов'язана з умінням людини «проникати» у світ почуттів інших людей. У різноманітних життєвих ситуаціях емоційний відгук залежить від адекватності сприймання переживань людей і емоцій тварин, а також від уявлення про причини, які їх викликали. Така чуйність стає рушійною силою, яка спрямована на надання допомоги.

Висновки:

Тест 2. Оцінка комунікативних і організаторських схильностей у процесі спілкування (КОС-1)

(Социальная психология. Программа и методические рекомендации. –
Уфа : Изд-во БГПУ, 2004. – С. 82-86.)

Призначення

Визначити комунікативні та організаторські здібності, що проявляються в процесі спілкування.

Інструкція

Вам потрібно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання і відповідайте так: якщо Ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітині відповідей поставте плюс, якщо ж ваша відповідь негативна (Ви не згодні) - поставте знак мінус. Слідкуйте, щоб номер запитання і номер клітинки, до якої Ви записуєте свою відповідь, збігалися. Майте на увазі, що питання носять загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації і не замислюйтесь над деталями. Не слід витратити багато часу на обдумування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тоді постарайтесь дати ту відповідь, який Ви вважаєте кращою. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова. Ваша відповідь має бути точно узгодженою з ними. Відповідаючи на питання, не потрібно прагнути зробити свідомо приємне враження. Важливим є не конкретна відповідь, а сумарний бал по серії відповідей.

Опитувальник

№	Запитання	Відповідь
1	Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?	
2	Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?	
3	Чи довго Вас турбує почуття образи, заподіяне Вам кимось із Ваших товаришів.	
4	Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?	
5	Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?	
6	Чи подобається Вам займатися громадською роботою?	

7	Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час з книгами або за якими-небудь іншими заняттями, ніж з людьми?	
8	Якщо виникли перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Ви відступаєте від них?	
9	Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?	
10	Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?	
11	Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?	
12	Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?	
13	Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?	
14	Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші товариші діяли відповідно з Вашою думкою?	
15	Чи важко Вам освоїтися у новому колективі?	
16	Чи вірно, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?	
17	Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?	
18	Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?	
19	Чи дратують Вас оточуючі люди і чи хочеться Вам побути одному?	
20	Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?	
21	Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?	
22	Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?	
23	Чи відчуваєте Ви почуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?	
24	Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?	
25	Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?	
26	Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?	

27	Чи правда, що Ви відчуваєте себе не впевнено серед малознайомих вам людей?	
28	Чи вірно, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?	
29	Чи вважаєте Ви, що Вам не доставляє особливих зусиль внести пожвавлення у малознайому компанію?	
30	Чи приймаєте Ви участь у громадській роботі у школі?	
31	Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?	
32	Чи вірно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?	
33	Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?	
34	Чи охоче Ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?	
35	Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?	
36	Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?	
37	Чи вірно, що у Вас багато друзів?	
38	Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?	
39	Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?	
40	Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?	

Обробка результатів

1. Порівняйте відповіді з наведеним нижче дешифратором і підрахуйте кількість збігів окремо за комунікативними і організаторським схильностями.

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

2. Обчислити оцінювальні коефіцієнти комунікативних (K_k) і організаторських (K_o) здібностей як відношення кількості відповідей що співпадають по комунікативним схильностям (K_x) та організаторським схильностям (O_x) до максимально можливого числа збігів (20), за формулами:

$$K_k = K_x/20; \quad K_o = O_x/20.$$

Для якісної оцінки результатів необхідно порівняти отримані коефіцієнти з оцінками наведених шкал.

Шкала оцінок комунікативних і організаторських схильностей

K_k	K_o	Оцінка шкали
0.10 - 0.45	0.20 - 0.55	1
0.45 - 0.55	0.56 - 0.65	2
0.56 - 0.65	0.66 - 0.70	3
0.66 - 0.75	0.71 - 0.80	4
0.75 - 1.00	0.81 - 1.00	5

При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати наступні параметри:

1. Ті, хто отримали оцінку 1, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

2. У тих, що отримали оцінку 2, комунікативні та організаторські схильності притаманні на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів з людьми а, коли виступають перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи, прояв ініціативи в суспільній діяльності вкрай занижений, у багатьох справах вони вважають за краще уникати прийняття самостійних рішень.

3. Для тих, що отримали оцінку 3, є характерним середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група досліджуваних потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи по формуванню та розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

4. Ті, що отримали оцінку 4, відносяться до групи з високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони не губляться у новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходах, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненням.

5. Ті, що отримали вищу оцінку – 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуть себе у новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються, щоб вона була прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати різні ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікативній і організаторській діяльності.

Висновки:

Тест 3. Соціометричне дослідження в групі

(Психологія: Навч. посіб. / О.В.Винославська, О.А.Бреусенко-Кузнецов, В.Л.Зливков та ін.; За наук. ред. О.В.Винославської. – К.: ТОВ «Фірма «ІНКІОС», 2005. – С. 307-312.)

Призначення

Одним з найбільш поширених методів вивчення міжособистісних відносин у вже сформованих групах і колективах є *соціометрична методика*. Ця методика передбачає вибір партнера для спільних дій (як ділових, так і особистих) шляхом відповіді на певне запитання, яке називають *критерієм вибору*.

Інструкція

Процедура опитування полягає у заповненні анкети кожним членом групи.

Зразок анкети для проведення соціометричного дослідження в академічній групі

Шановний студент!

З метою вдосконалення навчально-виховного процесу керівництву факультету (кафедри) хотілося б уточнити, як складаються відносини між студентами у вашій академічній групі. Ваші відповіді на запропоновані нижче запитання допоможуть нам отримати необхідну інформацію.

Пам'ятайте, що Ваші відповіді залишатимуться в таємниці і будуть використані при плануванні навчально-виховної роботи.

1. Назвіть трьох найактивніших студентів вашої групи (якщо відносите до них і себе, не соромтесь, напишіть своє прізвище)

2. Іноді в процесі роботи виникають питання, з якими Вам не хотілося б звертатись до викладача. До кого зі студентів групи Ви б звернулись (їх може бути більше ніж один)? _____

3. До кого б Ви не звернулись? _____

4. Якби довелось удвох виконувати громадське доручення, кого б Ви вибрали своїм партнером? _____

5. Кого б Ви не вибрали ні в якому разі? _____

6. Хто б Вас вибрав для цього доручення? _____

7. Припустимо, необхідно створити групу з п'яти осіб, яка б гідно та різнобічно представляла колектив. Хто мав би увійти до цієї групи (можна назвати і себе) _____

8. Кого з обраних п'яти осіб можна призначити керівником цієї групи? _____

На основі аналізу отриманих відповідей, можна отримати уявлення про позицію кожного студента у міжособистісних відносинах, його популярність – непопулярність, взаємність відносин і спілкування, склад мікрогруп, що існують в академічній групі. При аналізі результатів соціометричного дослідження використовують два взаємодоповнюючі графічні способи: 1) матриці вибору; 2) соціограми. Їх кількість відповідає числу критеріїв вибору, що використовуються у дослідженні.

Матриця вибору – це таблиця, в якій по вертикалі під відповідними номерами записують прізвища всіх студентів академічної групи, що вивчається (за алфавітом), по горизонталі – лише їх номери. На відповідних перетинах цифри 1, 2, 3 позначають тих, кого вибрав кожен учасник дослідження у першу, другу і третю чергу. Серед студентів є і такі, що обрали один одного, тобто їх вибір виявився взаємним.

Матриця виборів

№ п/п	Хто обирає	Кого обирають									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
Усього виборів											
З них взаємні											

У соціальній психології використовують спеціальні терміни, що вказують на стан особистості в міжособистісних відносинах.

«Зірка» – член групи (колективу), що отримує найбільшу кількість виборів. Як правило «зірок» у групі – 1-2.

«Бажаний» – член групи (колективу), що отримує половину або трохи менше кількості виборів, що віддані найпопулярнішому.

«Відтиснутий» – член групи (колективу), що отримує 1-2 вибори.

«Ізольований» член групи (колективу), який не отримав жодного вибору.

«Відкинутий» – той, кого називають при відповіді на запитання: «З ким би Ви не хотіли працювати, відпочивати?» (див. запитання анкети 3 та 5).

Вивчення груп і колективів показує, що «бажаних» та «відтиснутих» у них більшість.

Таким чином, кожен член групи (колективу) займає певну позицію, яка не завжди є однаковою у ділових та особистих стосунках. Наприклад, один студент у ділових стосунках має статус «відтиснутого», в особистих – «бажаного»; інший – в особистих – «зірка», а в ділових – «бажаний». Але може бути і збіг статусу: «бажаний» у ділових і особистих стосунках.

Важливим феноменом у міжособистісних стосунках є *соціально-психологічна рефлексія* – здатність індивіда сприймати і оцінювати свої взаємовідносини з іншими членами групи (див. запитання анкети 1, 6, 7).

Дослідженнями встановлено, що домагання і оцінка студентів іншими членами групи, які є складовими рефлексії, не завжди гармонійно співвідносяться. Так, збіг самооцінки з оцінкою іншими вказує на те, що домагання відповідають реальній позиції в групі. Розбіжність домагань з реальною позицією в групі свідчить про те, що домагання завищені або занижені.

Соціально-психологічна рефлексія вимірюється рефлексивним коефіцієнтом усвідомлення (РКУ):

$$РКУ = \frac{B}{B_1} 100\%,$$

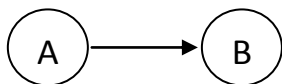
де

B – число, що дорівнює кількості виборів партнера, яке підтвердилось;

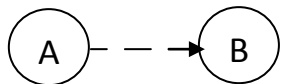
B_1 – число, що дорівнює кількості очікуваних виборів.

Результати ставлень випробуваних один до одного при відповіді за будь-яким критерієм можна також відобразити на соціограмі (рис. 1), тобто у вигляді схеми, яка більш наочно, ніж матриця вибору, демонструє структуру міжособистісних відносин в експериментальній групі.

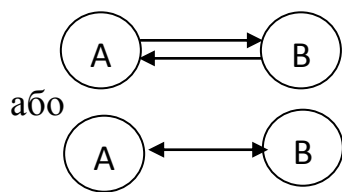
Для передачі змісту взаємодій членів групи використовують наступну символіку:



A обирає **B**



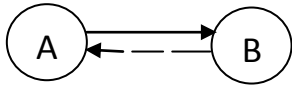
A відштовхує **B**



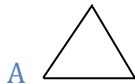
Взаємний вибір



Ізольований член



A обирає *B*, але *B* не обирає *A*

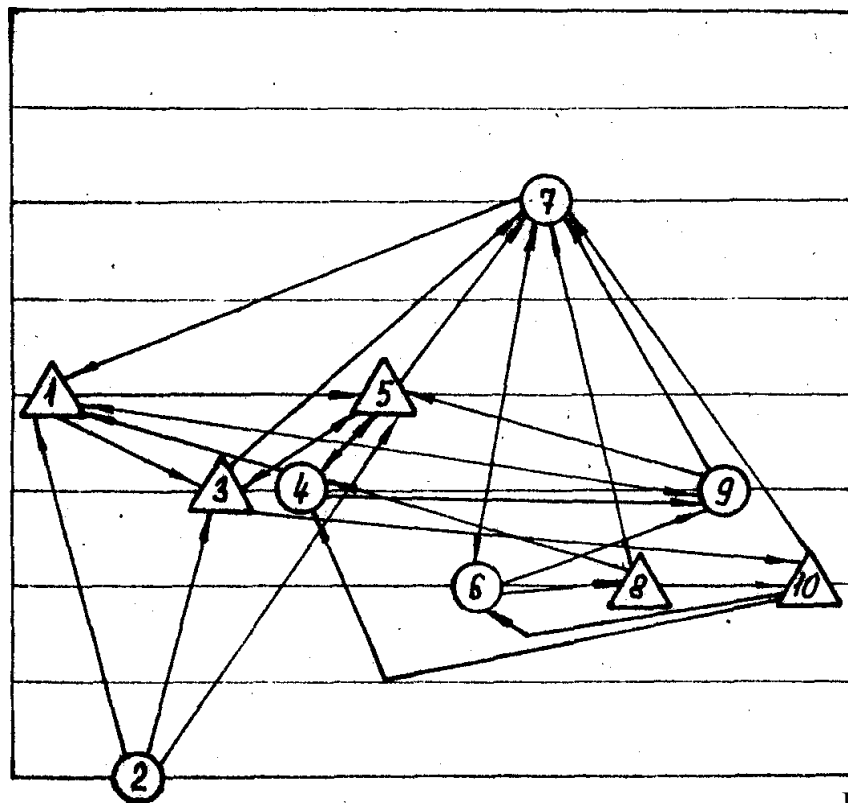


Юнак



Дівчина

Кількість
виборів



Члени групи

Рис. 1. Соціограма

Як видно з матриці вибору та соціограми, соціометричний метод є досить оперативним. За невеликих витрат часу з його допомогою може бути достатньо чітко представлена картина внутрішньо групових емоціональних прив'язаностей. У подальшому вона має бути наповнена більш глибоким змістом за допомогою інших методів та методик.

Висновки:

Тест 4. Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації

(Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : [навч. посіб.] / Пачковский Ю. Ф. – К. : Каравела, 2006. – С. 288-293.)

Призначення

Визначення власного стилю поведінки у конфліктній ситуації за допомогою теста-опитувальника К. Томаса.

Інструкція

Вважається, що у конфліктній ситуації людина обирає п'ять основних стратегій: боротьбу (суперництво), співпрацю, компроміс, уникнення, пристосування.

Стиль боротьби (суперництво) проявляється в тому, що людина прагне поставити власні інтереси вище за інтереси інших людей і взаємин з ними. Тут часто діє принцип «мета виправдовує засоби». При такій поведінці людина постійно намагається максимально врахувати і задовольнити власні інтереси і мінімально – інтереси опонента. Є ефективним за умов, коли людина має авторитет, реальну владу і взаємодіє з партнерами, схильними до конформної поведінки, податливості.

Стиль уникнення (відхід від конфлікту) – людина, яка використовує цей стиль, не співпрацює з іншими, щоб вирішити проблеми. Як правило, тут домінує ухилення від вирішення конфлікту, а відповідальність за вирішення тих чи інших проблемних питань перекладається на партнера. Тут має місце мінімальне врахування як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони. Основними причинами такої поведінки в конфлікті можуть бути наступні чинники:

- а) усвідомлення відсутності необхідних ресурсів для отримання «перемоги» над протилежною стороною;
- б) намагання виграти час для «перегрупування сил» і наступної перемоги;
- в) індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту (несхильність до жорстких форм поведінки, лагідний характер, низький рівень домагань тощо).

Стиль компромісу (згідливість) – тип поведінки, який забезпечує часткове задоволення у конфлікті як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони. Компроміс – це пошук третього варіанту рішення, зручного і прийнятного для обох партнерів. Люди, схильні до компромісу, як правило, міркують так: «Поганий мир кращий за добру сварку», «Краще синиця у руці, ніж журавель у небі».

Стиль поступливості (пристосування) – тип поведінки, орієнтований на мінімальне врахування в конфлікті власних інтересів і максимальне задоволення інтересів протилежної сторони. Цей стиль є доцільним у

ситуаціях, коли відсутні власні інтереси, коли людина знає, що помиляється, коли вона впевнена, що інші види поведінки дадуть ще гірший результат.

Стиль співробітництва (колаборація) – тип поведінки, який забезпечує максимальне задоволення в конфлікті як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони.

Тест «Ваш стиль поведінки у конфліктній ситуації»

Інструкція досліджуваному: «Опитувальник складається з подвійних тверджень: А і Б. Уважно прочитайте кожне висловлювання і виберіть те, яке більшою мірою відповідає вашій поведінці в конфліктній ситуації».

Опитувальник

1.	А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання Б. Аніж дискутувати з приводу того, з чим я не згодний, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не погоджуємося
2.	А. Я прагну знайти компромісне рішення Б. Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів всіх сторін
3.	А. Я, зазвичай, вперто намагаюся досягти свого Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради іншої людини
4.	А. Я намагаюся знайти компромісне рішення Б. Я намагаюся не зачепити почуття іншої людини
5.	А. Влагоджуючи спірну ситуацію, я намагаюся знайти підтримку Б. Я намагаюся робити все, щоб уникнути непотрібного напруження
6.	А. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе Б. Я намагаюся досягти свого
7.	А. Я прагну відкласти вирішення суперечливого питання, щоб з часом вирішити його остаточно Б. Я вважаю за можливе трохи поступитися, щоб згодом досягти успіху
8.	А. Я, зазвичай, намагаюся настирливо досягти свого Б. Перш за все, я намагаюся визначити, у чому суть спірних питань
9.	А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через суперечку, яка виникла Б. Я докладаю багато зусиль, щоб досягти свого
10.	А. Я впевнено прагну досягти свого Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення
11.	А. Перш за все я прагну чітко визначити те, в чому суть спірних питань Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки
12.	А. Часто я уникаю позицій, які можуть викликати суперечки Б. Я даю можливість іншим у чомусь залишитися при своїй думці, якщо вони йдуть назустріч
13.	А. Я пропоную середню позицію Б. Я наполягаю, щоб все було зроблено по-моєму

14.	А. Висловлюючи свою точку зору, я цікавлюся думкою інших про неї Б. Я намагаюсь довести логіку і перевагу моїх поглядів
15.	А. Я намагаюсь заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки Б. Я намагаюсь зробити все необхідне, щоб уникнути напруження
16.	А. Я намагаюсь не зачіпати почуття інших Б. Я часто намагаюсь переконати інших у перевазі моїх позицій
17.	А. Зазвичай, я наполегливо прагну досягнути свого Б. Я намагаюсь зробити все, аби уникнути непотрібної напруженості
18.	А. Якщо це робить іншого щасливим, я даю йому можливість наполягти на своєму Б. Я дозволяю іншому залишатися при своїй думці, якщо він іде мені назустріч
19.	А. Перш за все я намагаюсь визначити, в чому суть усіх спірних питань Б. Я намагаюсь відкласти спірні питання з тим, щоб з часом вирішити їх
20.	А. Я намагаюсь негайно перебороти наші розбіжності Б. Я намагаюсь знайти найкраще поєднання втрат і користі для нас обох
21.	А. Під час переговорів, я намагаюсь бути уважним до іншого Б. Завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми
22.	А. Я намагаюсь знайти компроміс між своєю і чужою позиціями Б. Я відстоюю свою позицію
23.	А. Зазвичай, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного Б. Іноді я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання
24.	А. Якщо позиція іншого видається йому важливою, я намагаюсь піти назустріч його бажанням Б. Я намагаюсь переконати іншого прийти до компромісу
25.	А. Я намагаюсь переконати іншого в правильності моїх міркувань Б. Під час переговорів я намагаюсь бути уважним до чужих аргументів
26.	А. Я пропоную середню позицію Б. Я майже завжди прагну задовольнити інтереси кожного з нас
27.	А. Я прагну уникнути суперечок Б. Якщо це принесе іншій людині щастя, я дам їй можливість відстояти свою позицію
28.	А. Я наполегливо прагну домогтися свого Б. Улагоджуючи ситуацію, я прагну знайти підтримку іншого
29.	А. Я пропоную середню позицію Б. Думаю, що не завжди слід хвилюватися, якщо виникають розбіжності
30.	А. Я намагаюсь не зачіпати почуття іншого Б. Я завжди займаю таку позицію у суперечці, яка дає можливість обоє домогтися успіху

Ключ до опитувальника

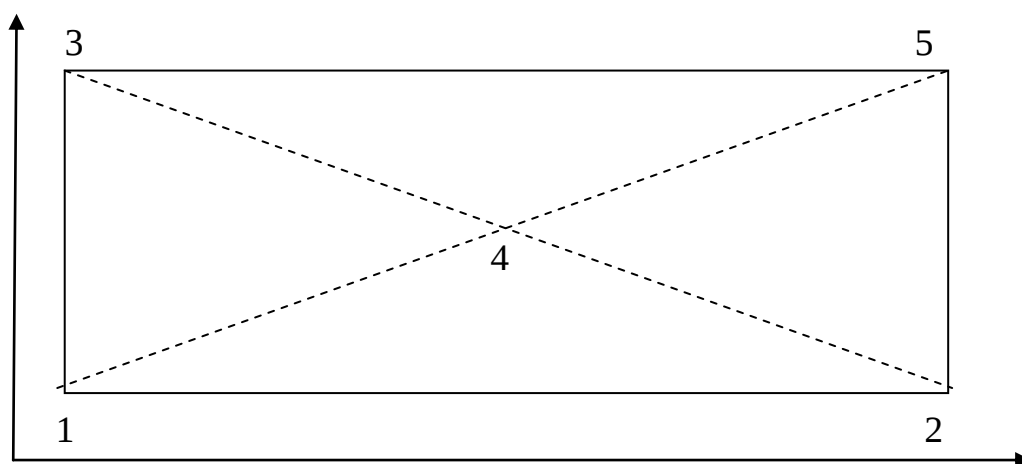
№№	Боротьба (Суперництво)	Співпраця (Колаборація)	Компроміс (Згідливість)	Уникнення (Відхід від конфлікту)	Поступливість (Пристосування)
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Обробка та інтерпретація результатів

Отримані в результаті дослідження дані зіставляються з ключем, який подається у таблиці. За твердження, що збігається з ключем, нарахуйте собі бал. Підсумуйте бали по кожній шкалі. Про Ваш стиль поведінки у конфліктній ситуації будуть свідчити найбільші суми, які Ви отримали за тією чи іншою шкалою. У результаті дослідження Ви визначили Ваш стиль поведінки у конфліктній ситуації.

Співвідношення основних стилів поведінки особистості в конфлікті наведене на рисунку 2.

Орієнтація на задоволення
в конфлікті власних інтересів



Орієнтація на задоволення у конфлікті
інтересів протилежної сторони

Рис. 2. Основні стилі поведінки особистості в конфлікті

- 1 – Уникнення (відхід від конфлікту)
- 2 – Поступливість (пристосування)
- 3 – Боротьба (суперництво)
- 4 – Компроміс (згідливість)
- 5 – Співробітництво (колаборація)

Висновки:

Тест 5. Зовнішньогрупова референтометрія
(Социальная психология. Программа и методические рекомендации. –
Уфа : Изд-во БГПУ, 2004. – С. 44-45.)

Призначення

У сучасній психології вже давно виділено як самостійне і важливе поняття **референтної групи** – кола значущих інших, думки яких є визначальними для особистості і з якими вона – і при безпосередньому контакті, і подумки – співвідносить свої оцінки, дії і вчинки. Природно, що визначення референтного кола є досить важливим при зборі інформації про значущі для людини відносини.

У даній методиці ми пропонуємо визначити референтів. Для цього опитуваним пропонується 10 запитань-ситуацій (Список А) і перелік людей, що їх оточують (Список Б).

Інструкція

Прочитайте уважно запитання-ситуації у списку А. Відповідаючи на кожне з них, виберіть не менше двох осіб зі списку Б. При цьому перша особа має бути більш значущою для Вас аніж перша.

Список А

№	Запитання-ситуації	Значущі особи
1	З ким ви поїдете в поїздку (ділове відрядження) в інше місто?	1. 2.
2	З Вами трапилася неприємність. Кому Ви про це розповісте?	1. 2.
3	Ви хочете відсвяткувати свій день народження. З ким Ви його проведете?	1. 2.
4	Чи є у Вас людина, з якою Ви намагаєтеся проводити більше часу?	1. 2.
5	Хто може вказати Вам на Ваші недоліки, кого Ви більше послухаєте?	1. 2.
6	Ви зустріли людину, яка Вам сподобалася. Хто може допомогти правильно оцінити її?	1. 2.
7	Ви хочете змінити своє життя. З ким Ви порадитеся про це?	1. 2.
8	Хто може бути для Вас прикладом у житті?	1. 2.
9	Кому Ви хотіли б сподобатися найбільше?	1. 2.
10	З ким Ви найбільш відверті?	1. 2.

Список Б

№	Значущі особи	№	Значущі особи
1	Батьки (батько, мати).	9	Знайома дівчина, знайомий юнак.
2	Родичі (дідусь, бабуся, дядько, тітка).	10	Товариші по клубу, секції, студії тощо
3	Брат, сестра.	11	Товариші по навчанню, роботі.
4	Дорослий знайомий.	12	Історична особистість.
5	Знайомий батьків.	13	Відома всім особа.
6	Друзі.	14	Людина, про яку ти знаєш від інших.
7	Кращий друг (подруга).		
8	Компанія, приятелі.	15	Літературний персонаж.

Обробка та інтерпретація отриманих даних

Після здійсненого вибору слід відкласти список Б та за п'ятибальною шкалою (5, 4, 3, 2, 1) оцінити кожну з обраних осіб. Обробка отриманих даних досить проста. Всі згадані особи записуються в окремий список без повторень, потім «оцінки» осіб заносяться до списку і підсумовуються для кожної з них. Після порівняння двох чи трьох осіб, які мають найбільшу кількість балів, їх виписують на окремий листок у порядку зменшення кількості балів. Ці люди і складають референтну групу даного опитуваного.

Висновки:

Тест 6. Діагностика стилю лідерства

(Социальная психология. Программа и методические рекомендации. –
Уфа : Изд-во БГПУ, 2004. – С. 76-82.)

Призначення

Методика, що пропонується, призначена для визначення домінуючого стилю лідерства. Діагностика стилів лідерства за допомогою даної методики ґрунтується на теоретичних поглядах і експериментальних даних американських психологів К. Левина і П. Леппіта, які вперше провели дослідження в лабораторному експерименті та запропонували назви трьом, виділеним ними, стилям лідерства. За своєю суттю, підхід до визначення автократичного, демократичного і ліберального стилів лідерства ґрунтується на персонологічному підході до розуміння стилю.

Дана методика розроблена й випробувана Л.В.Румянцевою. Її надійність і валідність перевірена багатьма дослідженнями.

Інструкція

Уважно читаючи кожне з наведених нижче запитань, дайте на них відповідь, користуючись при цьому 10-бальною шкалою для оцінювання. Вашу відповідь, які відповідає вашій думці, позначайте знаком «хрестик».

Опитувальник

1. Який вплив має лідер на членів групи?											
Дуже велике	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Дуже мале
2. Як вважає лідер, чи краще для справи, якщо члени групи мають більше прав?											
чим більше, тим краще	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	чим менше, тим краще
3. Чи часто лідер втручається у справи групи?											
ніколи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди
4. Чи часто лідер використовує грубі звернення та накази по відношенню до членів групи?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
5. Як часто лідер надає допомогу порадою, дає рекомендації?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
6. Як часто лідер використовує заборони, розпорядження?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
7. Чи ретельно лідер планує свої справи?											
Дуже ретельно	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	приблизно
8. Лідер вважає, що кожен член групи повинен відповідати тільки за свою ділянку роботи?											
За всіх	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	тільки за себе

9. Чи контролює лідер членів групи або кожен робить те, що вважає за потрібне?											
не контролює	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди контролює
10. Чи часто лідер приймає рішення у справах групи, не порадившись з членами групи?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
11. Чи схвалює лідер прояв ініціативи у членів групи?											
схвалює	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не схвалює
12. Чи часто лідер висуває вимоги до членів групи?											
ніколи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди
13. Як ставиться лідер до ведення зайвих, на його думку, розмов?											
негативно	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	позитивно
14. Чи підтримує лідер товариський тон спілкування в групі?											
підтримує	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не підтримує
15. Чи часто лідер буває добромуморі?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
16. Чи є у кожного члена групи, на думку лідера, свої, строго визначені обов'язки?											
строго визначені	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	невизначені
17. Чи часто лідер чіпляється по дрібницях, не звертаючи увагу на головне?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
18. Чи часто лідер виступає в ролі посередника між групою та іншим колективом?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
19. Як ставиться лідер до того, що хтось з групи самостійно застосовує свої нові ідеї?											
Не схвалює	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	схвалює
20. Лідер приймає рішення тільки після обговорення їх на групі?											
завжди після обговорення	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
21. Чи часто лідер передає деякі свої обов'язки іншим?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
22. Чи часто лідер розмовляє з колегами по групі грубо?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
23. Чи об'єктивно лідер оцінює партнера по груповій роботі?											
об'єктивно	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не об'єктивно
24. Чи часто лідер посилається на вище керівництво, обмежуючи членів групи?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
25. Чи вважає лідер за необхідне ретельно контролювати членів групи?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи

26. Чи намагається лідер організувати групу так, щоб взаємодії членів групи були продуктивними і раціональними?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
27. Чи любить лідер повідомляти нові відомості?											
так	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ні
28. Якщо в групі виникає суперечливе питання, то чи завжди лідер до кінця відстоює свою думку?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
29. Як часто лідер змушує щось робити, не пояснюючи причини?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
30. Чи легко лідер погоджується з думкою інших?											
легко	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	нелегко
31. Лідер знає про справи групи більше за інших?											
більше	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	менше
32. Якщо з думкою лідера не згодні, то чи терпляче він наполягає на своєму?											
терпляче	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	нетерпляче
33. Чи часто буває, що лідер уникає гострих дискусій?											
часто	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	нечасто
34. Чи часто лідер розподіляє обов'язки серед членів групи за своїм розсудом?											
часто	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	рідко
35. Чи підтримує лідер в групі атмосферу співробітництва?											
завжди підтримує	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
36. Чи вникає лідер у розподіл обов'язків серед членів групи?											
ніколи не вникає	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди
37. Якщо лідер вважає когось винуватим, то чи різко він висловлює своє незадоволення, невдоволення?											
різко	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	м'яко
38. Чи завжди лідер об'єктивний у своїх вимогах?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
39. Як часто лідер висловлює негативні судження про членів групи?											
рідко	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	часто
40. Чи подобається лідерові розповідати про справи групи те, що невідоме іншим?											
не подобається	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	подобається
41. Чи завжди лідер відноситься доброзичливо до членів групи?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
42. Чи часто лідер розмовляє з членами групи рівно, не підвищуючи тону?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи

43. Чи часто лідер наполягає на використанні тих засобів рішення задачі, які він пропонує?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
44. Чи розподіляє лідер роботу справедливо, по мірі можливостей кожного?											
справедливо	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	несправедливо
45. Чи часто лідер прагне досягти успіху?											
ніколи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди
46. Чи добивається лідер пунктуального виконання завдання кожним учасником спільної роботи?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
47. Чи повинні члени групи, на думку лідера, контролювати один одного?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
48. Чи вважаєте ви, що лідер зазвичай проявляє пасивність?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
49. Чи часто при висловлюванні своєї думки лідер віддає перевагу категоричним судженням?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
50. Чи може лідер в критичні моменти підтримати і заспокоїти інших?											
завжди може	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
51. Чи спостерігали ви, що, якщо лідеру щось треба, то він діє проханнями, вмовляннями?											
завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи
52. Якщо лідер висловлює члену групи претензії, він робить це один на один?											
ніколи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди
53. Чи часто лідер пропонує варіанти вирішення того чи іншого питання?											
дуже часто	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	дуже рідко
54. Чи болісно лідер переживає невдачі?											
безболісно	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	дуже болісно
55. Чи подобається лідеру, якщо члени групи ведуть себе з ним занадто по-дружньому, фамільярно?											
не подобається	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	подобається
56. Чи стежить лідер за тим, щоб поведінка членів групи навіть у деталях, не відхилялася від прийнятих норм?											
ніколи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди
57. Чи часто лідер займає принципову позицію?											
ніколи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди
58. Чи часто через характер лідера створюються напружені ситуації, нервозна обстановка?											
часто	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	рідко
59. Чи довіряє лідер людям?											
довіряє	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не довіряє

60. Наскільки лідер товариський в групі?												
дуже товариський	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	замкнений	
61. Чи змушує лідер членів групи жорстко слідувати прийнятим нормам?												
завжди змушує	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ніколи	
62. Чи часто лідер знаходить вихід в проблемній ситуації?												
дуже часто	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	дуже рідко	
63. Чи обізнаний лідер про стан справ в інших групах краще, ніж інші члени групи?												
не обізнаний	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	обізнаний	
64. Включаючись у загальну справу, чи бере лідер всю відповідальність на себе?												
повністю бере	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не бере	
65. Чи вміє лідер погасити назріває конфлікт?												
вміє	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не вміє	
66. Чи вважаєте ви, що лідер, зазвичай, уникає відповідальності?												
завжди уникає	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не уникає	
67. Чи прислухається лідер до критичних зауважень?												
ніколи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	завжди	
68. Чи знаходить лідер до кожного індивідуальний підхід?												
знаходить	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не знаходить	
69. Чи часто лідер буває учасником конфлікту?												
дуже рідко	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	часто	
70. У відносинах з членами групи лідер тримається незалежно?												
досить незалежно	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	залежно	
71. Чи виявляє лідер у відносинах з оточуючими терпіння?												
уже терплячий	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	нетерплячий	
72. Чи візьметься лідер за роботу, якщо не може з нею впоратись?												
відмовиться	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	візьметься	
73. Чи проявляє лідер високу активність?												
високу активність	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	пасивність	
74. Чи терпляче відноситься лідер до слабкості інших?												
досить терпляче	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не терпляче	
75. Чи часто лідер буває причетний до конфліктів?												
дуже часто	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	рідко	
76. Чи любить лідер посміятися над тим, хто допустив помилку?												
любить посміятися	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не любить	
77. Чи правильно лідер сприймає критику?												
правильно	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	неправильно	
78. Чи часто лідер проявляє нерішучість?												
дуже часто	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	рідко	

79. Чи справляє лідер вигляд заклопотаної людини?													
заклопотаний	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не заклопотаний		
80. Чи об'єктивно лідер себе оцінює?													
об'єктивно	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	необ'єктивно		
81. Якщо лідер зустрічає у групі вороже ставлення, чи займає він примирливу позицію?													
займає завжди	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не займає ніколи		

Кожен з досліджуваних стилів лідерства проявляється у зовнішніх особливостях діяльності, спілкування і поведінки лідера. Тому сумарний індекс автократичного, демократичного і ліберального стилів складається з трьох компонентів (показників): діяльнісного, комунікативного та поведінкового. Окремі компоненти стилю лідерства у різних людей можуть коливатися в межах від 90 до 9 балів. Нижче наведені дані нормативної шкали прояву автократичного, демократичного і ліберального стилів лідерства та їх компонентів (діяльнісного, комунікативного, поведінкового), що характеризують зовнішній прояв того чи іншого стилю лідерства.

Шкала прояву стилів лідерства

Стиль лідерства	Зовнішні ознаки прояву стилів	Рівні прояву стилів (бали)		
		Високий	Середній	Низький
Автократичний	діяльнісний комунікативний поведінковий	90 – 72	63 - 36	27 – 9
Демократичний	діяльнісний комунікативний поведінковий	90 – 72	63 - 36	27 – 9
Ліберальний	діяльнісний комунікативний поведінковий	90 – 72	63 - 36	27 – 9

Підраховувати суму набраних балів слід за трьома можливим стилям лідерства: автократичного, демократичного, ліберального. Для цього користуйтеся наведеним нижче ключем для обробки даних.

Ключ до опитувальника

Компоненти прояву стилю лідерства	Стилі лідерства та відповідні їм номери питань в опитувальнику		
	Автократичний	Демократичний	Ліберальний
Комунікативний	4,13,22,31,40 49,58,67,76	5,14,23,32,41 50,59,68,77	6,15,24,33,42 51,60,69,78
Діяльнісний	7,16,25,34,43 52,61,70,79	8,17,26,35,44 53,62,71,80	9,18,27,36,45 54,63,72,81
Поведінковий	1,10,19,28,37 46,55,64,73	2,11,20,29,38 47,56,65,74	3,12,21,30,39 48,57,66,75

Після завершення обробки даних обстеження, випробуваний отримує по кожному стилю – автократичному, демократичному, ліберальному відповідні показники (суми): по діяльнісному, комунікативному та поведінковому. Ці три показники можна скласти і, тоді вийде сумарний індекс, що показує на якому рівні розвитку – високому, середньому чи низькому знаходиться ваш стиль. Ця сума може коливатися в межах від 270 до 27 балів.

За шкалою прояву ставиться діагноз і визначається який ансамбль стилів що використовує лідер. Оскільки в реальному житті немає жодного лідера, який використовує той чи інший стиль в його чистому, «стерильному» вигляді, зазвичай стиль лідера являє собою сполучення всіх трьох або двох стилів, що переважають. Згідно практичних досліджень, частіше зустрічається сполучення автократичного з демократичним, ліберально-демократичного і значно рідше автократично-ліберального. Ще рідше зустрічається гармонійне, врівноважене поєднання трьох стилів одночасно. При домінуванні будь-яких двох стилів лідерства, завжди є ознаки й третього стилю, але вони настільки слабо представлені, і не мають практичного значення в роботі лідера. «Чистого» автократа або демократа, або ліберала в реальному житті, фактично, немає. У виняткових випадках мали місце лідери, у яких явно переважали особливості автократичного, демократичного чи ліберального стилів. Але, навіть у таких обставинах, приблизно третя частина звичок, манер поведінки і спілкування характеризувалася присутністю якогось іншого стилю.

Висновки:

Тест 7. Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтацій у міжгруповій взаємодії (модифікований варіант Н.П. Фетискіна)

((Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2005. – С. 177-179.))

Призначення

Методика призначена для визначення орієнтації і форм міжгрупової взаємодії, включаючи стратегії «співпраці - корпоративності (суперництва)», що здійснюються в полярних умовах групової емпатії та рефлексії.

Інструкція.

Поведінка груп людей значною мірою подібна до поведінки окремої людини. Групи можуть бути орієнтовані або на співпрацю, або на суперництво і корпоративні інтереси, або на співпереживання та допомогу, або на груповий егоїзм. Для оцінки відношень вашої групи до інших груп вашої організації необхідно визначити її типову поведінку по 14 полярних твердженнях, кожне з яких у лівій частині бланка відповідей відображає форми групової поведінки, орієнтованої на співпрацю, розуміння інтересів і стан інших груп (позначені знаком «+»). В правій частині бланка відповідей розташовані твердження протилежного типу (позначені знаком «-»).

Міра того, наскільки вираженим є те чи інше твердження, що властиве для вашої групи, визначається за 4-бальною системою:

3 бали – дана якість у нашій групі проявляється завжди;

2 бали – якість проявляється у більшості випадків;

1 бал – якість проявляється іноді;

0 балів – ні співробітництво, ні суперництво в групі не мають чіткого прояву.

Бланк відповідей

№	Позитивні Твердження «+»	Знак і бал вашої відповіді		Негативні Твердження «-»
		+	-	
1	Група демонструє доброзичливість по відношенню до іншої групи (груп).			Група демонструє недоброзичливість по відношенню до іншої групи (груп).
2	Навіть у запалі міжгрупової дискусії група, відстоюючи свою позицію, не перетворює «боротьбу ідей» у «боротьбу людей».			У розпал міжгрупової дискусії члени групи психологічно «тиснуть» на опонентів, ображають їх.
3	У спілкуванні з іншими групами група намагається створити атмосферу товариства, поводить як рівний партнер.			У спілкуванні з іншими групами прагне затвердити свою перевагу і не цінує товариство.
4	Група діє у супереч деяким своїм інтересам, для запобігання (врегулювання) конфліктів з іншими групами.			Гурт не поступається своїми інтересами навіть в умовах конфлікту, який назріває або вже існує.
5	Група допомагає іншим групам, якщо вони просять про це.			Група відмовляється допомагати іншим групам, навіть якщо вони просять про це.
6	Група охоче ділиться з іншими групами своїми ідеями, досвідом тощо.			Група не ділиться з іншими групами своїми ідеями, досвідом тощо.
7	Група співчуває невдачі іншої групи.			Група з насмішкою ставиться до невдачі іншої групи.
8	Група засуджує і зупиняє дії своїх членів, які ображають гідність представників інших груп чи вчиняють нечесно відносно них.			Група не засуджує і не зупиняє дії своїх членів, які ображають гідність представників інших груп чи вчиняють нечесно відносно них.

9	Група висловлює задоволення від змагання з іншими групами, навіть якщо її не супроводжував успіх.			Група висловлює невдоволення, якщо змагання з іншими групами не принесло їй успіху.
10	Критичні зауваження ззовні на адресу групи сприймаються нею доброзичливо, група прагне осмислити і виправити свої недоліки.			Критичні зауваження ззовні сприймаються групою вороже і викликають прагнення до опору, групової впертості.
11	Група відмовляється від досягнення поставленої мети, якщо це може призвести до загострення відносин з іншою групою.			Група не відмовляється від досягнення поставленої мети, навіть якщо це може призвести до загострення відносин з іншою групою.
12	Група привселюдно висловлює подяку іншим групам.			Група привселюдно висловлює претензії іншим групам.
13	У напружених ситуаціях міжгрупової взаємодії члени групи поведуть себе коректно, стримано відносно іншої групи.			У напружених ситуаціях міжгрупової взаємодії члени групи виявляють нестриманість, грубість відносно іншої групи.
14	При невдачі у міжгруповому змаганні група шукає її причини у власних помилках.			При невдачі у міжгруповому змаганні група шукає її причини у діях суперників.

Обробка та інтерпретація результатів

Під час аналізу отриманих результатів необхідно підрахувати суму позитивних балів, потім негативних, а потім з більшої суми відняти меншу. Отриманий результат означатиме відповідно:

29 і більше балів – високий рівень сприятливості міжгрупової взаємодії;

15-28 балів – середній рівень сприятливості міжгрупової взаємодії;

0-14 балів – незначний рівень сприятливості міжгрупової взаємодії.

Несприятливість міжгрупової взаємодії характеризують бали з оцінкою «-» (початкова, середня, сильна несприятливість).

Окрім того, дана методика дозволяє визначити і такі соціально-психологічні особливості міжгрупової взаємодії, як, наприклад:

1. Міжгрупова емпатія:
полярні твердження 1, 5, 7, 12, 13.
2. Орієнтація на міжгрупову співпрацю-суперництво:
полярні твердження 2, 3, 4, 6, 8, 11.
3. Спрямованість міжгрупових настановлень:
полярні твердження 9, 10, 14.

Прояви та рівні орієнтації у міжгруповій взаємодії

Соціально-психологічні прояви міжгрупової взаємодії	Рівні міжгрупової взаємодії		
	Високий	Середній	Низький
Орієнтація на співпрацю	14-18	5-13	0-14
Міжгрупова емпатія	12-15	4-11	0-3
Позитивні міжгрупові настановлення	7-9	3-6	0-2

Висновки:

Тест 8. Визначення індексу згуртованості групи (за Сішором)

((Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2005. – С. 179-180.))

Призначення

Методика, що пропонується, призначена для визначення індексу згуртованості групи. Групова згуртованість – надзвичайно важливий параметр, що показує ступінь інтеграції групи, її згуртованість в єдине ціле.

Інструкція

Групову згуртованість можна визначити не тільки шляхом розрахунку відповідних соціометричних індексів. Значно простіше зробити це за допомогою методики, що складається з 5 запитань з декількома варіантами відповідей на кожен. Відповіді кодуються в балах згідно з наведеними у дужках значенням (максимальна сума: +19 балів; мінімальна: –5 балів). В процесі опитування бали вказувати не потрібно.

Опитувальник

1. Як би ви оцінили власну приналежність до групи?
 - a. Відчуваю себе її членом, частиною колективу (5).
 - b. Беру участь у більшості видів діяльності (4).
 - c. Беру участь в одних видах діяльності і не беру участь в інших (3).
 - d. Не відчуваю, що я є членом групи (2).
 - e. Живу та існую окремо від неї (1).
 - f. Не знаю, важко відповісти (1).

2. Чи перейшли б ви в іншу групу, якби випала така можливість (без зміни інших умов)?
 - a. Так, дуже хотів би перейти (1).
 - b. Швидше перейшов би, ніж залишився (2).
 - c. Не бачу ніякої різниці (3).
 - d. Швидше за все залишився б у власній групі (4).
 - e. Дуже хотів би залишитися у власній групі (5).
 - f. Не знаю, важко сказати (1).

3. Які взаємини між членами вашої групи?
- a. Краще, ніж у більшості колективів (3).
 - b. Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2).
 - c. Гірше, ніж у більшості груп (1).
 - d. Не знаю, важко сказати (1).
4. Які у вас взаємини з керівництвом?
- a. Краще, ніж у більшості колективів (3).
 - b. Приблизно такі ж, як і у більшості колективів (2).
 - c. Гірше, ніж у більшості колективів (1).
 - d. Не знаю. (1)
5. Яке ставлення до справи (навчанні тощо) у вашому колективі?
- a. Краще, ніж у більшості колективів (3).
 - b. Приблизно такі ж, як і в більшості колективів (2).
 - c. Гірше, ніж у більшості колективів (1).
 - d. Не знаю (1).

Обробка та інтерпретація результатів

Для отримання результатів необхідно скласти усі отримані бали. Рівні групової згуртованості визначають за **середньогруповим** результатом відповідно до шкали:

- 15,1** балів і вище – висока групова згуртованість;
- 11,6-15** балів – групова згуртованість вище середньої;
- 7-11,5** балів – середня групова згуртованість;
- 4-6,9** балів – групова згуртованість нижче середньої;
- 4** бали і нижче – низька групова згуртованість.

Висновки:

Рекомендована література

1. Бендас Т.В. Психология лидерства. Учебное пособие. СПб.: Питер, 2009. – ISBN 978-5-388-00148-1.
[Электронный ресурс] // <http://www.twirpx.com/file/928735/>
2. Бильданова В.Р., Шагивалеева Г.Р., Основы психической саморегуляции: Учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений. 2-е изд., доп. – Елабуга: Изд-во ЕГПУ, 2009. – 116 с. [Электронный ресурс]// <http://www.egpu.ru/lib/elib/Data/Content/129935503361666706/Default.aspx>
3. Мифы и тупики поп-психологии / С.С. Степанов. – Дубна.: Феникс+, 2006. – 232 с. [Электронный ресурс]// <http://chugreev.ru/stepanov/myth.html>
4. Ричард Л. Дафт Уроки лидерства / Р.Л. Дафт; под ред. И.В. Андреевой – М.: Эксмо, 2006. – 480с. [Электронный ресурс]// https://vk.com/doc20208942_378919277?hash=ebe51b901e50b6e9d7&dl=f1da9cd85bb4e12f31
5. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. – СПб.: Питер, 2003. – 222с. [Электронный ресурс]// <http://www.twirpx.com/file/267887/>

Зміст

Заліковий лист	3
Тест 1. Діагностика соціальної емпатії	4
Тест 2. Оцінка комунікативних і організаторських схильностей у процесі спілкування (КОС-1)	7
Тест 3. Соціометричне дослідження в групі	12
Тест 4. Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації	17
Тест 5. Зовнішньогрупова референтометрія	22
Тест 6. Діагностика стилю лідерства	24
Тест 7. Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтацій у міжгруповій взаємодії (модифікований варіант Н.П. Фетискіна)	32
Тест 8. Визначення індексу згуртованості групи (за Сішором)	39
Рекомендована література	38