

УДК: 159.9.072:316.648

© Каліщук С.М., 2014 р.

С.М. Каліщук  
Криворізький факультет ДВНЗ  
«Запорізький національний  
університет», м. Кривий Ріг

## **МЕТОДИКА ФРЕДА Е. ФІДЛЕРА ТА ВІРОГІДНІСТЬ ЗМІНИ УСТАНОВКИ ОСОБИСТОСТІ ЩОДО ІНШИХ**

У статті розкривається діагностичний підхід Ф. Фідлера, описується мануал, основні показники, індекси та інтерпретація методики дослідження типу установки щодо інших. Наведений приклад використання методики та аналіз діагностичних індексів дозволяє констатувати вірогідність зміни установки особистості засобами активного тренінгового навчання.

*Ключові слова:* тип установки, структура потреб, найбільш переважна людина, найменш переважна людина, передбачувана тотожність, сенс ставлення

**С.Н. Калищук**

## **МЕТОДИКА ФРЕДА Э. ФИДЛЕРА И ВЕРОЯТНОСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ УСТАНОВКИ ЛИЧНОСТИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ДРУГИМ**

В статье раскрывается диагностический подход Ф. Фидлера, описывается мануал, основные показатели, индексы и интерпретация методики исследования типа установки по отношению к другим. Приведенный пример использования методики и анализ диагностических индексов позволяет констатировать вероятность изменения установки личности при помощи активного тренингового обучения

*Ключевые слова:* тип установки, структура потребностей, наиболее предпочитаемый человек, наименее предпочитаемый человек, предполагаемая схожесть, смысл отношения.

**S.N. Kalishchuk**

## **THE METHODS OF FRED E. FIEDLER AND THE LIKELY EVOLUTION THE STYLE OF PERSONALITY IN RELATION TO OTHERS**

The article reveals the F. Fiedler diagnostic approach, describes manual, the basic indicators, indices and interpretation of research methods such as mounting position in relation towards others. The above example of using the methodology and analysis of diagnostic indices allows us to conclude the probability of changing the leadership style of the person by using the active training.

*Key words:* the leadership style, the needs structure, the most preferred co-worker, the least preferred co-worker, the supposed similarity, the meaning of the relationship.

Психодіагностика установки особистості щодо інших дає можливість визначити особливості змісту її когнітивного, афективного й конативного

компонентів та здійснюється переважно за допомогою методики Ф. Фідлера, варіантів модифікації якої існує декілька: як біполярна оцінка соціально-перцептивної установки (І.П. Волков, Н.Ю Хряцова, А.Ю. Шалито); як біполярна оцінка взаємоставлень (Ю.Л. Ханін); як оцінка ідеалу та анти-ідеалу (Ю.Ф. Гуцин) [1; 8; 9].

Невгасаючий інтерес психологів до теоретичних та експериментальних обґрунтувань Ф. Фідлером та його послідовниками дослідницького підходу, взагалі, та, зокрема, феномену «передбачуваної тотожності між протилежними образами» і таких ознак, як розбіжність між стилем та поведінкою лідера, внутрішня постійність оцінних стилів особистості, сталість у часі, фізіологічні кореляції та інші, виступає доказом прогностичності, надійності та валідності методики, яка починаючи з 1950 року 20-го століття швидко еволюціонувала та модифікувалася відповідно накопичення дослідниками нових даних.

Багаторічний досвід використання методики у практиці психодіагностики (профвідбір, розстановка кадрів, формування резерву, експертні оцінки, стиль та авторитет керівника, фактори оптимізації управлінської взаємодії), консультативної та тренінгової діяльності (неусвідомлені ставлення до інших, неусвідомлені очікування, причино-наслідні зв'язки між неадекватними засобами взаємодії та негативними реакціями інших, унікальність структури потреб та оцінного стилю тощо) і великий обсяг вибірки (більш 5 тисяч) дозволяє викласти наробітки щодо методичної процедури діагностики та торкнутися проблеми вірогідності зміни динамічно-стабільного функціонального стану, якою виступає установка [2].

Згідно теоретичних постулатів Ф. Фідлера, тип установки щодо інших визначається як структура потреб, яка мотивує поведінку особистості та визначає послідовність цілей і потреб у різноманітних ситуаціях. Поняття «тип установки» Ф. Фідлера відповідає поняттю «стиль життя» А. Адлера і означає інтегральну мету або домінуючий намір - переважну інтенцію. Ф. Фідлер підкреслював, що тип установки, слід розглядати не як стильову характеристику особистості та деякі особливості її когнітивного, або перцептивного стилю, що виступають похідними від поведінки, а навпаки, як первинну характеристику особистості, стійку константу - прийняту концепцію. В той час коли поведінка залежить від ситуації і змінюється вслід за зміною умов функціонування особистості, тип установки щодо інших як структура потреб, мотивує поведінку, виступає інтегрованим засобом досягнення цілей і є сталою характеристикою [7].

Таким чином, тип установки особистості щодо інших являє собою фіксований атиюд, як здатність особистості певним чином сприймати її інших і особливим чином реагувати на них та дозволяє відповісти на пи-

тання – як засвоєний індивідом соціальний досвід переломлюється особистістю і проявляє себе у діях і вчинках.

Операційні виміри Ф. Фідлером та його послідовниками (А. Басс, Е. Беккер, Ли Дж. Кронбах, М. Чемерс, М. Фишбайн) міжособистісних ставлень у діаді «лікар-хворий», взаємоставлень членів баскетбольної команди, команд веслярів, екіпажів бомбардувальників, монахів у закритому монастирі, студентів коледжів довели, що більшість міжособистісних суджень являють собою результат помилкового сприйняття і власних побажань, які впливають на результат сприйняття і залишаються стійкими у часі [6].

Отже, тип установки щодо інших як специфічна оцінна диспозиція особистості виступає важливим діагностичним критерієм в силу того, що розкриває властивості ціннісного підходу до інших людей і в значній мірі зумовлює модальність, інтенсивність, глибину їх сприйняття та вибір відповідних поведінкових реакцій. Тому тип установки щодо інших виступає цілісним атитюдним індикатором особистості у її ставленні до інших - проявом інтегративної характеристики, яка об'єднує перцептивні властивості, когнітивний оцінний стиль, тотожність, спрямованість емоційних реакцій, самокритичність, модальність самоставлення та типові поведінкові тактики. Діагностика типу установки дозволяє визначити певні його характеристики та наслідки впливу на поведінку в різних ситуаціях, окреслити весь діапазон прояву: від позитивного до негативного полюсів, розкрити причини формування, визначити рівень ефективності в різних умовах взаємодії з іншими, обрати шляхи та оцінити необхідність і вірогідність зміни наявної готовності особистості певним чином сприймати, оцінювати та реагувати.

Процедура діагностики складається з відбору досліджуваними найбільш (MPC – most preferred co-worker) та найменш (LPC – least preferred co-worker) переважної людини та оцінювання їх і себе (CO) за заданими методикою 20-ти якостям за десятибальною шкалою від 0 до 9.

Бланк методики

П.І.П. \_\_\_\_\_

Місце роботи, навчання \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_

Дата заповнення бланку \_\_\_\_\_

Інструкція: Оцініть за наведеною шкалою якості, які властиві:

1. реальній **найбільш** переважній для Вас людині, не називаючи її прізвища;
2. реальній **найменш** переважній для Вас людині, не називаючи її прізвища;
3. Вам самому.

Шкала оцінок від «0» до «9»

0 \_\_\_ 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_ 6 \_\_\_ 7 \_\_\_ 8 \_\_\_ 9

№	Якості людини	Оцінка найбільш переважної людини	Оцінка найменш переважної людини	Оцінка самого себе
1	2	3	4	5
1	Працьовитість			
2	Ініціативність			
3	Акуратність			
4	Професійна компетентність			
5	Організованість			
6	Старанність			
7	Енергійність			
8	Відповідальність			
9	Працездатність			
10	Дисциплінованість			
11	Доброчливість			
12	Справедливість			
13	Колективізм			
14	Уміння держати слово			
15	Чуйність			
16	Урівноваженість			
17	Скромність			
18	Зовнішня привабливість			
19	Життєрадісність			
20	Широта кругозору			

Інструкція досліджуваним: «Спочатку Вам необхідно провести попередню роботу від якості виконання якої залежить остаточний результат діагностики. А саме, Вам необхідно поміркувати й вибрати з свого оточення двох людей. Це можуть бути люди, з якими ви працювали, знали раніше, або працюєте і знаєте зараз. Перша людина повинна виступати для Вас найбільш переважною - це не ідеалізований сумарний образ найбільш хорошої людини у Вашому уявленні, навпаки, це реальна людина, яка має свої слабкі та сильні боки. Друга людина, яку Ви обираєте, повинна являти собою найменш переважну для Вас особу, але теж реальну, причина, за якої вона виступає для Вас найменш переважною значення не має. Якщо утрудняється, то уявіть собі, що Вам треба вибудувати шеренгу з всіх людей, яких ви знаєте зараз, або знали раніше на засаді переважності їх для Вас. Найбільш переважна людина буде стояти у цій шерензі першою, найменш переважна – останньою.

Коли найбільш переважна (стовпчик 3) та найменш (стовпчик 4) переважна людина обрані слід, не називаючи їх прізвища, оцінити у них та у

себе самого (стовпчик 5) виразність - рівень прояву наведених у бланку якостей. Шкала оцінювання від «0» до «9». Нуль ставимо, коли якість відсутня і ніколи, на вашу думку, не проявляється. Дев'ять ставимо, коли якість ярко виразна і постійно проявляється. Застосовуйте цілі (наприклад: 0; 6; 9) або дрібні оцінки (наприклад: 2,5; 7,5). Крім того, для більш диференційованої оцінки визначайте рівень виразу якостей **не** по стовпчикам бланку по кожній людині окремо, а **по рядкам**: порівнюючи і оцінюючи між собою найбільш переважну людину, найменш переважну і самого себе відносно певної якості».

Інструкція пригадати всіх людей, з якими працював досліджуваний раніше, дозволяє отримати більш надійні результати, тому що виключає ситуативний фактор перебування досліджуваного у певній групі в теперішній час.

Підрахунок показників методики:

1. показник MPC як середньоарифметичне значення у стовпчику «Оцінка найбільш переважної людини»:

$$MPC = \frac{\sum_1^{20} MPC}{20};$$

2. індекс LPC як середньоарифметичне значення у стовпчику «Оцінка найменш переважної людини»:

$$LPC = \frac{\sum_1^{20} LPC}{20};$$

3. показник CO як середньоарифметичне значення у стовпчику «Оцінка самого себе»:

$$CO = \frac{\sum_1^{20} CO}{20};$$

4. індекс ASO за формулою:

$$ASO = \sqrt[2]{\sum_1^{20} |MPC_1^{20} - LPC_1^{20}|^2}$$

5. індекс адекватності самооцінки (А) за формулою:

$$A = \frac{MPC - CO}{MPC - LPC};$$

6. індекс тотожності ( $Y_T$ ) за формулою:

$$Y_T = 1 - \sqrt[2]{\frac{\sum_1^{20} |D_1^{20}|^2 \times 6}{20 |20^2 - 1|}}, \text{ де}$$

$$|D_1^{20}| = |CO_1^{20} - M_1^{20}|;$$

$$M_1^{20} = \frac{MPC_1^{20} + LPC_1^{20} + CO_1^{20}}{3};$$

7. індекс самокритичності (Р) за формулою:

$$P = 20 \times (CO - MPC).$$

Нормативні значення показників методики (n=5000) наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Нормативні значення індексів				
№	Рівень Індекс	Низький	Середній	Високий
		1	LPC	≥ 3,1
2	ASO	≥ 10,0	10,1 – 17,0	≤ 17,1
3	A	< 0,46	≥ 0,25 - 0,45 ≤	> 0,24
4	У <sub>т</sub>	< 1	≥ 0 - 1 ≤	> 0
5	P	< 1	≥ 0 - 1 ≤	> 0

Фідлер Ф. запропонував засіб вивчення суб'єктивного сприймання особистістю відмінностей або подібностей між оточуючими за допомогою індексу ASO (assumed similarity of opposites) – «передбачуваної тотожності між протилежними образами». Індекс ASO спочатку інтерпретувався автором як індикатор психологічної теплоти, сенситивності та терплячості, в силу того, що засіб, за допомогою якого людина сприймає іншого впливає на її ставлення до нього. Автором визначено, що точність сприйняття не являє собою обов'язкову умову та бажану якість добрих міжособистісних ставлень. Більш важливою умовою виступає сприятливе сприйняття іншого. Пізніше було з'ясовано, що індекс ASO здійснює вплив на вибір поведінкових реакцій, не залежно від конкретної ситуації. Крім того, індекс ASO виступає універсальною характеристикою структури потреб особистості, а тому не залежить від змісту якостей і властивостей особистостей, за якими здійснюється оцінка та не залежить від суб'єктивного інтерпретування досліджуваним змісту наведеної у бланку якості.

Індекси LPC та ASO відбивають мотиваційну структуру особистості. Підвищення індексу LPC свідчить про самоствердження особистості, задоволеність та зниження тривожності за рахунок керівного положення та встановлення добрих ставлень з оточуючими, про прагнення створювати ситуацію, в якій може досягнути добрих взаємовідношень та в першу чергу на них і орієнтується. Особистість з високим індексом LPC характеризується орієнтацією на колег та схильна забезпечувати теплу атмосферу в колі спілкування. Зниження індексу LPC свідчить про завищення самооцінки та зменшення тривожності за рахунок виконання завдання для осо-

бистого задоволення та прагнення створювати ситуації, в яких можуть бути задоволені власні потреби у досягненні власної мети. Реакція на тих, з ким важко співпрацювати у особистості з низьким LPC – емоційно надмірна, що виступає показником високої вимогливості сприйняття іншого та значної емоційної реакції на людей, з якими досліджуваному важко спілкуватися.

Середнє значення індексу ASO свідчить про те, що індивід сприймає MPC (найбільш переважну людину) та LPC (найменш переважну людину) схожими. Високе значення індексу ASO вказує на високу диференціацію MPC та LPC.

Індекси LPC й ASO дозволяють визначити тип установки досліджуваних щодо інших: активно-позитивний (АП), функціонально-діловий (ФД), ситуативно-суб'єктивний (СС), нейтрально-байдужий (НБ), сховано-негативний (СН), які проявляють певну схильність сприймати вербальні й невербальні реакції інших й їх дії та реагувати на них з постійністю, незалежно від часу, людей та обставин. У таблиці 2 наведено співвідношення індексів LPC й ASO та відповідний тип установки щодо інших.

Таблиця 2

Тип установки щодо інших

№	Тип установки	Рівень індексу LPC	Рівень індексу ASO
1	Активно-позитивний	високий	середній
2	Ситуативно-суб'єктивний	середній, відносно-високий	високий
3	Функціонально-діловий	низький	високий
4	Нейтрально-байдужий	високий, середній	низький
5	Сховано-негативний	низький	низький

Ситуативно-суб'єктивний тип установки відрізняється схильністю диференціювати своє ставлення до інших в залежності від власного емоційного стану, ситуативного сприйняття обставин та відчуття власного прийняття оточуючими. Слабкий емоційний контроль та відсутність емоційної стабільності призводить до різких коливань настрою, під впливом суб'єктивних чинників.

Функціонально-діловий тип установки характеризується диференційним ставленням до людей в залежності від корисності, поділом оточуючих на категорії: корисні, малокорисні, некорисні. До «корисних» ставлення позитивне, уважне, з проявом заохочення.

Нейтрально-байдужий, в основі якого лежить закритість особистості від емоційного втручання до себе і відсутність прояву інтересу і щирості до інших. Особистість знаходиться у закритому панцирі, який відсторонює її від інших на емоційному рівні, спілкування ввічливе, рівне, але поверхове і відчужене.

Сховано-негативний тип, прояв якого збільшується у часовій динаміці останніх років має характерну розпізнавальну особливість – помічати та виділяти негативні моменти у інших, на які експресивно реагує, породжуючи агресивність та недобррозичливість оточуючих.

Активно-позитивний тип установки виступає професійно важливою якістю фахівців типу професій «людина-людина», характеризується доброзичливим ставленням до всіх, без оцінювання та вимог. Особистість авансує іншим добре ставлення і викликає зустрічну доброзичливість, завищує оцінки іншим, не помічає негативу, налаштована на все позитивне. Породжує коло себе атмосферу доброзичливості й урівноваженості.

Визначаючи активно-позитивний тип установки щодо інших у фахівців-психологів як першочергову засаду ціннісного виконання професійної ролі, ми розглядали структуру потреб як прояв механізму ототожнення себе з професійною роллю, враховуючи дослідження Ф. Фідлера, згідно яким ефективні психологи мають виразну тенденцію сприймати різних клієнтів як схожих на себе [6]. У таблиці 3 наведено розподіл показників типу установки щодо інших в експериментальній та контрольній групах вибірки. Відповідно до особливостей переживання майбутнім психологом нормативних протиріч періоду навчання, були сформовані три підгрупи експериментальної групи вибірки: студенти 1 та 2 курсів (54 досліджуваних); студенти 3 та 4 курсів (48); студенти 5 та 6 курсів (46) очно-заочної форми навчання Криворізького факультету ДВНЗ «Запорізький національний університет», всього 148 досліджуваних, середній вік 26 років. Контрольну групу вибірки сформували працюючі психологи м. Кривий Ріг у кількості 157 досліджуваних (середній вік 38 років), з різним стажем роботи: до 3-х років – 89 чоловік; від 3-х до 7-ми років – 46 чоловік; більше 7-ми років – 22 чоловік. Загальна кількість вибірки дослідження склала 305 чоловік.

Таблиця 3

Узагальнені показники типу установки досліджуваних (%)

№	Г	Σ	ЕГ	КГ
---	---	---	----	----

		1-2 курс	3-4 курс	5-6 курс	М	σ	до 3-х років	від 3-х до 7-ми	більше 7-ми	М	σ
1	АП	14	22	64	33,3	26,8	65	70	87	74	11,5
2	ФД	7	13	17	12,3	5,03	10	15	4	9,66	5,50
3	СС	77	65	16	53	31,7	24	15	9	16,0	7,54
4	НБ	2	0	3	1,66	1,52	1	0	0	0,33	0,57
5	СН	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Виразність активно-позитивного типу, як налагодженість на позитивність і вміння авансувати доброзичливість, терпіння та готовність допомагати, збільшується у кожній підгрупі досліджуваних: від 1-2 курсів (14%) до працюючих психологів зі стажем від 7-ми років (87%). Це прояв не стільки поступової побудови особистістю образу майбутньої професії (33,3±26,8 на етапі навчання і 74±11,5 при виконанні професійних функцій) й прагнення відповідати її вимогам, скільки динаміки внутрішніх інтенції та резервів особистості, що обумовлюється самим предметом професійної діяльності, а саме, тим, що накопичення психологічних знань має особливість змінювати особистість завдяки функції переживання та складання нового сенсу.

Високий кількісний показник стандартного відхилення активно-позитивного ( $\sigma=26,8$ ) і ситуативно-суб'єктивного ( $\sigma=31,7$ ) типів свідчить про наявність значних індивідуальних розходжень між підгрупами експериментальної групи, що являє собою неоднорідність і значну диференційованість досліджуваних, яка осягає шість курсів. Досліджувані підгрупи 1-2 курсів відрізняються перевагою ситуативно-суб'єктивного типу установки (77%), який означає залежність ставлення до інших від власного емоційного стану та сприйняття ситуації взаємодії. Обумовлює ситуативно-суб'єктивний тип установки емоційна нестабільність особистості. У досліджуваних підгрупі 3-4 курсів теж виявлена перевага ситуативно-суб'єктивного типу установки (65%), який, разом з тим, сполучається з підвищенням показника активно-позитивного (22%) та функціонально-ділового (13%) типів. Функціональний тип визначає схильність диференційованого ставлення в залежності від «корисності» людини для особистості. У рамках психологічної діяльності така корисність може проявлятися у фінансовій спроможності клієнта або цікавого практичного випадку,

дослідження якого викликає професійний інтерес. Досліджувані підгрупи 5-6 курсів виявили схожий розподіл типів установок (64% АП, 16% СС, 17% Ф). Значну перевагу активно-позитивного типу (74%) діагностовано у досліджуваних контрольної групи. Поясненням отриманого показника активно-позитивного типу серед працюючих психологів може виступати відповідь на питання динаміки та вірогідності зміни типу установки.

Враховуючи, що тип установки щодо інших є сталою характеристикою особистості, як і будь-який інший атитюд, проблема зміни установки розглядається нами як проблема особистісного зростання майбутнього фахівця, що пов'язана із створенням нового значення та сенсу ставлення до інших через ставлення до себе, складання уявлення про «образ професії» та усвідомлення характеристик, що проявляють ототожнення себе з професійною роллю [4]. Тренінг-програми, як спеціально упорядковані системи методів, орієнтованих на різні рівні складності (понятійний, репродуктивний, алгоритмічно-дійовий, дослідний), можуть слугувати умовою, яка сприяє таким змінам та викликає подвійну рефлексію учасника [5]. З одного боку, це ціле-орієнтоване, завдяки системі прийомів навчальної психотехнології, стимулювання розвитку мотиваційної, когнітивної та операційної установок особистості. З іншого, усвідомлення ефективності, напрацювання засобів і складання моделі професійної діяльності фахівця. Застосування тренінг-програми «Логіка сенсу», яка базувалась на засадах екзистенційної парадигми і спиралась на контекстність і творчість як основні джерела сенсу дозволила здійснити сенсову координацію та трансформацію сенсів у сумісній груповій діяльності майбутніх психологів. Основним елементом мотивування та навчання виступив метод казок та інсценування, допоміжними методами були: дискусії, індивідуальні вправи з загально-груповим обговоренням і рольові ігри як підсумкова цілісна дія. Результат тренінг-програми полягає у формуванні усвідомлення логіки ставлення до інших, власного професійного майбутнього та наповнення їх сенсовим змістом. Вирішувались два головних завдання: фасилітація сенсів за допомогою контекстних та творчих завдань методу казок; сполучення та перехід на кожному занятті від вправ власного сенсоусвідомлення до особистісного дієвого прояву через групове обговорення та рольове програвання завдань професійного та ціннісного спрямування. Таким чином, тренінг-програма виступила простором, який від одного заняття до іншого, внаслідок переживання і дієвого залучення, актуалізації і осмислення спеціально організованих вправ-завдань, заповнюється особистісними елементами психологічного досвіду пізнання самого себе, професійних дій і, одночасно, суттєвими, ціннісно-рольовими особливостями здійснення майбутньої професії, а тому виступає умовою зміни установок особистості.

## Література

1. Волков И.П. Оценочная биополяризация как метод социально-психологической диагностики / И.П. Волков // Методы социальной психологии. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. — С. 120-131.
2. Каліщук С.М. Психолого-педагогічна технологія розвитку ціннісно-рольового компонента в структурі професійного становлення особистості майбутнього психолога: монографія / К.П. Потопа, С. М. Каліщук. — Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2011. — 280 с.
3. Каліщук С.М. Когнітивний аспект соціально-етичних цінностей майбутніх психологів / С.М. Каліщук // Наука і освіта. Тематичний спецвипуск «Когнітивні процеси та творчість» / Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. — № 9 / CV листопад, 2011. — С. 105-109.
4. Лушин П.В. Психология личностного изменения / П.В. Лушин. — Кировоград: Имэкс ЛТД, 2002. — 360 с.
5. Сидоренко Е.В. Тренинг в практической подготовке психологов / Е.В. Сидоренко, Н.Ю. Хрящева // Актуальные проблемы психологической теории и практики / под ред. А.А. Крылова. — СПб.: Речь, 1995. — С. 99-106.
6. Fiedler F.E. Contingency model of leadership effectiveness. In: Advances in experimental social psychology. — New York, 1964. — №1. — P. 149-190. [Електронний ресурс] / Спосіб доступу: URL: <http://books.google.com.ua/books>
7. Fiedler F. Personality and situational determinants of leadership effectiveness. — In: Group dynamics. Research and theory / F. Fiedler. — N. Y.: Harper & Brothers, 1968. — P. 137-149.
8. [Електронний ресурс] / Спосіб доступу: URL: <http://vsetesti.ru/109/>
9. [Електронний ресурс] / Спосіб доступу: URL: [http://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/shkala-](http://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/shkalapsihologicheskoy-atmosfery-metodika-f)