Автор: admin
02.07.2010 11:09 -

В.В. Гуленко, 12.07.1994, Киев

Опубликовано: «Соционика, ментология и психология личности», 1996, 4.

1. Отношения вместо типов – Relations instead of types

Соционика, известная нам до сих пор, научилась довольно хорошо описывать типы, но по-прежнему затрудняется прогнозировать реальные отношения между ними. Преимущественная ориентация на тип – это экстравертный подход [2]. Очевидно, созрели условия для того, чтобы «перевернуть страницу» – построить соционику интровертную, то есть ориентированную на отношения.

К этому же подводит меня и практика соционического консультирования. Руководители коллективов в своем большинстве люди экстравертные. Занимая активную позицию, такой руководитель быстро проверяет подчинённых в деле, поэтому описывать, какие люди работают под его началом, когда он и так это знает, не имеет смысла. Так чего же хочет экстраверт?

Экстраверту непонятно, откуда берутся постоянные, внутренне присущие его коллективу отношения, а также какие они и как ими управлять.
Руководитель-экстраверт знает, как собрать людей, как направлять их действия для достижения стоящей перед организацией цели, но ему совершенно непонятно, как добиться цельности коллектива и прочности скрепляющих его изнутри связей.

Головная боль многих лидеров в бизнесе – это распределение доходов и вообще поощрений. Пока коллектив удерживается интенсивной работой над внешней задачей, все идёт хорошо. Но вот наступает время дележа вознаграждений, и вот уже все переругались, непримиримо заняв обвинительную позицию. Сплоченность коллектива дала трещину, которую уже так просто не заделаешь. Наоборот, чем дальше, тем больше она будет расширяться, пока коллектив не расколется. Вывод: в коллективе не было сформировано защищённое от внешних воздействий интровертное ядро, восстанавливающее свою структуру при повреждениях. Или, другими словами, коллектив не обрел свой интегральный социотип.

Давайте обернемся на мгновение назад и вспомним, в чем основное отличие

экстравертов от интровертов. Первые постоянно растут, захватывают, воюют, конкурируют. Вторые – совершенствуются, приспосабливаются, защищаются, сохраняют индивидуальность [5]. Следовательно, проблема экстраверта – это неумение обеспечить устойчивое равновесие внутренней среды в группе. Экстраверты как руководители страдают от того, что среди сотрудников не выкристаллизовалось надёжное ядро, не сформировались цементирующие традиции, люди не дорожат отношениями. Одним словом, отсутствует esprit de corps – корпоративный дух.

А теперь сформулирую важный для дальнейшего изложения постулат – априорное утверждение, которое позволяет понять суть проблемы вертности в соционике групп. ТИПЫ И ОТНОШЕНИЯ СВЯЗАНЫ ЗАКОНОМ «ИСКЛЮЧЕННОГО ТРЕТЬЕГО»: если четки типы, то размыты отношения между ними, а если очерчены отношения, то расплывчатыми становятся типы. Отсюда следует, что невозможно одновременно работать и с социотипами, и с интертипными отношениями. Приходится одно приносить в жертву другому.

Поясню действие закона исключенного третьего на примере. Допустим, вы мыслите внутри себя при помощи слов. При этом проговаривание сопровождается каким-то зрительным образом. Чем четче вы произносите слова, чем правильнее построены фразы вашей внутренней речи, тем хуже качество сопровождающей картинки, которая при концентрации на речевой активности все больше размывается и теряет определённость.

Если же вы вспоминаете или конструируете чёткое зрительное изображение, то внутренняя речь отходит при этом на задний план, распадается на незавершенные куски, приглушается и утрачивает грамматическую структуру. Отсюда понятно, что обе мыслительные формы связаны между собой отношением «либо-либо», то есть исключают промежуточный устойчивый в обеих своих частях вариант. Аналогично исключают друг друга в одной и той же точке пространства и в один и тот же момент времени типальные (внутренне обусловленные) и отношенческие (внешне обусловленные) проявления личности.

До сих пор соционики жертвовали отношениями, разводя руками, когда встречали случаи уживающихся конфликтёров или враждующих дуалов. Объясняли это обычно дистанцией (динамическая соционика) или подтипами (конкретная соционика). Но путь выделения подтипов, хотя и позволяет все лучше и лучше описать особенности конкретного представителя того или иного социотипа, все дальше и дальше уводит нас от проблемы удовлетворительного прогноза отношений.

Отношения усложняются быстрее, чем признаки типов. Поэтому их нельзя однозначно вывести из последних. Это неизбежное следствие сформулированного выше постулата. Ведь описывая тип все более подробно, мы множим число факторов, взаимодействующих друг с другом. Количество же их комбинаций растет в геометрической прогрессии, все более делая отношения зависимыми от текущей ситуации. Отношения просто измельчаются, стираются, превращаются в заложников случайности.

Я предлагаю на сей раз пожертвовать типами ради отношений. Законы интровертной соционики скорее напоминают химические реакции, в то время как привычная всем соционика экстравертная похожа на физическую теорию. Действительно, в физике тела и их заряды порождают силовые поля, так же и экстравертная соционика считает отношение своеобразным психологическим полем вокруг социотипа. Для соционики интровертной все по-другому. Отношения существуют изначально как химические валентности, то есть способности присоединять к себе свободные элементы строго определённых типов. Такая несколько неожиданная рокировка коренным образом меняет ход нашей соционической партии.

Для того чтобы сильнее передать различие между классической соционикой и соционикой релятивной, будет полезно сопоставить оба подхода по узловым проблемам исследования личности в табличном виде:

Проблема	Экстрасоционика	Интросоцион
1. Личность	Формирующий вокруг себя ком[illegible]	[illegible]
2. Совместимость	Автоматическое следствие оп[illegible]	[illegible]
3. Причина конфликтов	Нет конфликтных людей, есть [illegible]	[illegible]
4. Метод консультирования	Радикальный: удалить конфли[illegible]	[illegible]

2. Объединительный подход – The united approach

Если раньше появление отношения считалось результатом взаимодействия двух типов, то теперь мы поступим наоборот и появление типа будем считать результатом встречи двух или нескольких отношений. Эти подходы невозможны одновременно, но действуют, дополняя друг друга, если их чередовать. Так реализуется принцип дополнительности Бора: теория тогда достигает зрелости, когда она описывает одно и то же явление с двух взаимоисключающих позиций.

Где же действуют законы интровертной соционики? – Там, где утрачивают свою силу законы экстравертные. И если экстравертная соционика отражает функционирование человека в коллективе как результат реализации его внутреннего типального потенциала (далекие коммуникативные дистанции, кратковременное общение), то интровертная соционика вступает в силу при отражении коллектива в человеке, через поведение человека, соблюдающего принятые помимо его воли правила отношений (близкие коммуникативные дистанции, долговрменное общение). Следовательно, главный носитель интегрального типа коллектива – это интроверт, консервирующий складывающуюся в этом коллективе систему отношений.

Представьте себе, что резервы фирмы настолько ограничены, что руководитель не может позволить принимать на работу новых сотрудников. Обычный соционик оказывается бессильным в таких условиях предложить что-либо конструктивное по улучшению дел: ведь его рекомендации носят активно экстравертный характер – убрать такого-то, сотрудничать с таким-то типом.И тут приходит на помощь интровертная соционика, которая умеет определять интегральный тип любой диады, а значит, усиливать или ослаблять те или иные соционические параметры коллектива только за счёт внутренних средств – перегруппировкой имеющихся социотипов.

Обобщающий подход, который объединил бы и экстравертную и интровертную сторону соционики, будет в равной мере учитывать и открытую, активную сторону жизни человека, и закрытую, пассивно-приспособительную сторону его существования. *Объед инительный закон*
впервые был сформулирован одним из предтеч соционики А.Кемпински. Он, в частности, писал: «С точки зрения функционирования группы согласованность второстепенных черт, но противоположность главных, по-видимому, целесообразны. Второстепенные черты относятся к формам поведения и совместных планов партнёров.»[3]

Под «второстепенными» чертами следует понимать присущие типу стабильные привычки в малой группе, которые могут быть компактно описаны через то или иное соционическое отношение. Таким образом, двигаясь дальше по этому пути, можно

приписать каждому человеку какое-либо интертипное отношение (при более сложном подходе набор отношений), которое оказывается отчасти врожденным, а отчасти благоприобретенным в процессе воспитания и адаптации в коллективе.

Тогда полностью совместимыми при 16-типной градации оказываются не просто дуальные соционики, а такие дуалы, которые ещё и настроены на дуальность. Если сойдутся дуальные партнёры, один из которых настроен, например, высокомерно-пренебрежительно, по-ревизному, а другой на исключительно равноправное сотрудничество, как это и есть при классической дуальности, то совместимость между ними будет минимальна.

Поэтому, учитывая интровертную, отношенческую сторону психической жизни, для полного охвата нужно рассматривать человека *двойственно* – как принадлежащего к одному из 16-ти типов, с одной стороны, и как являющегося носителем одного из 16-ти отношений, с другой. Вариантов личности оказывается 256, чего вполне достаточно для моделирования психологических явлений не только на далеких, но и на близких коммуникативных дистанциях, в частности, в семье.

Не нужно путать нашу концепцию с понятием двойного типа, когда личность человека описывают как смесь основного типа с добавочным. Например, ТР с подтипом ЕТ. Между этими подходами пролегает пропасть. Двойной тип – это просто следующая ступенька конкретизации соционического моделирования личности, то есть форсирование экстравертного подхода. Объединение типа с отношением в целостную структуру – это намерение осуществить синтез экстравертной и интровертной сторон. Подчеркиваю, что подобное синтетическое образование существует лишь в динамике. Если анализировать психику статически, то приходится вынужденно выбирать по закону исключенного третьего либо экстравертное (типное), либо интровертное (отношенческое) проявление психического объекта.

Без интровертной соционики не обойтись в исследованиях, которые касаются интегрального типа коллектива. Типы в группе могут меняться, но интегральная соционическая структура остается постоянной. Только такую группу можно считать коллективом, так как она самовоспроизводит свою стабильную систему отношений. Группу людей, которая не имеет внутренней фиксированной отношенческой структуры, полноценным коллективом признать нельзя.

В первом приближении в любом существующем достаточно долго коллективе можно выделить стойкое внутреннее ядро, которое до определённого порога не разрушается ни при каких его внешних деформациях. Это интровертное ядро и задает интегральный тип коллектива. Определив, какие отношения царят в ядре, мы определим его тип по закону перехода от отношения к типу. *Интегральный тип* – это оболочка из отношений, создающая общее психологическое поле членов коллектива.

Нельзя определить интегральный тип коллектива, просто просуммировав юнговские признаки входящих в него людей. Ведь индивидуальные типы могут многими способами «перетасовываться», а интегральный тип, задаваемый господствующими в группе отношениями, остается одним и тем же. Следовательно, в интровертной соционике целесообразно произвести жесткую привязку отношений к типам. Вернее к биномам – спаренным в функциональный блок «вход-выход» информационным аспектам.

Интеллектуальный блок какого же типа выбрать в качестве отправной точки? Я думаю, что IL – интуитивно-логического экстраверта. Объяснение состоит в том, что именно эта функциональная пара является ядром универсального, не зависящего от типа ментального процесса: S – > I – > L – > E [4].

Эта схема показывает, что любой человек воспринимает информацию от окружающего мира через органы чувств S (сенсорика ощущений), затем переводит её на язык отвлеченных смыслов, осознает I (интуиция возможностей), затем сопоставляет смыслы между собой и делает логические выводы L (структурная логика) и, наконец, выдает результат в виде тех или иных субъективных эмоциональных реакций E (этика эмоций). Тогда схему этапов прохождения инфопотока перепишем так:

S – > (I – > L) – > E.

Функции S и E оказываются внешними, а I и L – внутренними. И если мы понимаем под социотипом природно закрепленную последовательность этапов переработки информации внутри психики человека, то бином IL и социотип ИЛЭ, у которого этот бином занимает интеллектуальный уровень, нужно принять в качестве носителя *тождес твенных*
отношений.

Остальные переходы от типов к отношениям получаются автоматически из таблицы интертипных отношений для ИЛЭ. Вот они:

1. ИЛЭ – > тождество	9. СЭЭ – > суперэго
2. СЭИ – > дуальность	10. ИЛИ – > погашение
3. ЭСЭ – > активация	11. ЛИЭ – > квазитождество
4. ЛИИ – > зеркальность	12. ЭСИ – > конфликт
5. ЭИЭ – > обратный заказ	13. ЛСЭ – > прямая заказ
6. ЛСИ – > обратная ревизия	14. ЭИИ – > прямая ревизия
7. СЛЭ – > деловые	15. ИЭЭ – > родственность
8. ИЭИ – > мираж	16. СЛИ – > полудуальность

Но так как социотип не исчерпывается одним биномом, а представляет собой иерархию по меньшей мере четырёх уровней (кроме интеллектуального в социоанализе рассматриваются ещё социальные, психологические и физические проявления типа [5]), то ему в принципе следует приписать четыре стабильных интертипных отношения, которые определяются дистанцией коммуникации и скачкообразно меняются вместе с ней.

3. Психологический климат в коллективе – Psychological climate in the community

Ниже я опишу психологическую атмосферу всех 16 интегральных типов коллектива, которая практически не поддается разрушению через внешние воздействия. Речь пойдет лишь о далеких коммуникативных дистанциях, т.е. об отношениях в *макросоциум е*
(интеллектуальный и социальный уровни коммуникативного пространства).

1. «Искатель» (IL) является носителем отношения «тождество» на интеллектуальном уровне и «суперэго» на социальном.

В IL-коллективе царит очень демократичная интеллектуальная атмосфера, которая основывается на прочной традиции понимания друг друга. Люди относятся к окружающим как во всем подобным себе, поэтому часто не утруждают себя объяснениями мотивов своих поступков. Поведение раскованное, как у себя дома. Все

устремлены к новой информации, заняты поисками альтернатив. Долго общаться не могут, потому что довольно быстро наскучивают друг другу. Сильна тяга к переменам. С окружающими коллективами нередки стычки, заканчивающиеся временными компромиссами и невыполнимыми обещаниями.

2. «Посредник» (SE) является носителем отношения «дуальность» на интеллектуальном уровне и «погашение» на социальном.

SE-коллектив – это хорошо сбалансированное целое, где противоречия существуют в свернутой форме и постоянно разряжаются путем разделения обязанностей. Участники такого коллектива чувствуют себя расслаблено и умиротворенно, тонко подмечают изменение в состоянии партнёров и умеют помочь друг другу. SE-коллектив внутренне цельный, участники его очень привязаны друг к другу неформальными связями, превыше всего ставят принцип комфорта и радости жизни. Однако с соседними коллективами происходит параллельно-погашающее взаимодействие со взаимной критикой и попытками приспособиться под иной жизненный ритм.

3. «Энтузиаст» (ES) является носителем отношения «активация» на интеллектуальном уровне и «квазитождество» на социальном.

Коллектив ES-типа пронизан ускоряющими, раскручивающими отношениями, где каждый обращается к каждому с просьбами, поручениями и расчитывает на эмоциональный отклик на свое обращение. Помощь друг другу строится по формуле «ты – мне, я – тебе», культивируются неформальные связи. Причем со временем нарастает эмоциональная напряженность из-за того, что укореняется гостевой принцип «ты не вправе мне отказать». Из-за физической невозможности наладить равноценный обмен услугами и информацией участники такого коллектива истощают друг друга. Отношения с другими коллективами напоминают интеллектуальное соперничество, пронизаны стремлением первыми внедрить новшества, подхватить модное увлечение.

4. «Аналитик» (LI) является носителем отношения «зеркальность» на интеллектуальном уровне и «конфликтность» на социальном.

Коллектив с интегральным типом LI строится по системе отражения словно в зеркале, т.е. всестороннем анализе происходящего вокруг с исключающих друг друга точек зрения. Это коллектив реформаторов, которые постоянно улучшают имеющееся, живут то по одной, то по другой системе. Участники LI-коллектива склонны обсуждать все, что попадает в их поле зрения, высказывают различные мнения и корректируют друг друга. В таком коллективе легко заниматься исследованиями, отыскивать причины запутанных явлений. Однако окружающих такой коллектив раздражает своей непонятностью, упрямством и интеллектуальным диссиденством, а также нежеланием приспосабливаться.

5. «Наставник» (ET) является носителем отношения «прием заказа» на интеллектуальном уровне и «заказ» на социальном.

В коллективе, чей интегральный тип ET, царит отношение миссионерства, избранности, веры в значимость выполняемого дела. Члены коллектива искренне считают, что на их долю выпал редкий жребий быть проповедниками каких-то надиндивидуальных идей и своим убеждениям они не изменяют никогда. К посторонним людям они относятся словно учитель к ученикам – сверху вниз, недооценивая их. Болезненно реагируют, если их миссию отвергают, поступки искажают, а над их целями смеются.

6. «Инспектор» (LF) является носителем отношения «ревизуемость» на

интеллектуальном уровне и «ревизия» на социальном.

В коллективе с интегральным типом LF участники опасаются, если вдруг выявится их незнание, некомпетентность или неподготовленность в каком-то важном вопросе. Они избегают ситуаций, где надо генерировать идеи, проявлять выдумку и фантазию. Такой коллектив во всем полагается на распоряжения вышестоящих органов и отличается благонадёжностью. По отношению к людям посторонним участники LF-коллектива ведут себя недоверчиво, выступают против нарушений принятых традиций, контролируют их поведение. Данный интегральный тип хорош для армейских коллективов и правоохранительных органов. Окружающие часто считают LF-коллектив закостенелым и отгороженным.

7. «Маршал» (FL) является носителем отношения «деловые» на интеллектуальном уровне и «родственность» на социальном.

В «маршальском» коллективе собраны люди точного рассчета, которые чётко осознают стоящие перед ними цели. Методы же действий у каждого свои, нередко противоречащие друг другу, что приводит к неизбежным периодическим столкновениям. такие силовые вспышки происходят внезапно, но по своей длительности скоротечны. Они заканчиваются временными компромиссами и перегруппировкой сил. Деловой характер коммуникации с посторонними людьми меняется на «родственный» – когда совпадают методы, но противоположны цели. Поэтому FL-коллектив производит на окружающих хорошее впечатление «своих ребят», с которыми у вас много общего.

8. «Лирик» (TE) является носителем отношения «мираж» на интеллектуальном уровне и «полудуальность» на социальном.

Это коллектив приспособительных отношений, участники которого борются за автономию от давления внешней среды, право заниматься таким делом, которое по душе. Участники TE-коллектива с готовностью пойдут на компромисс ради сохранения хорошей эмоциональной атмосферы. Он неплохо находит общий язык с окружающими, хотя и не сразу. Обычно такой коллектив занят поиском дюдей авторитетных, способных оказать поддержку, стать покровителем. В целом атмосфера складывается оптимистическая, хотя и несколько тревожная. Такой коллектив умеет контактировать с окружающими, извлекая пользу из своих связей.

9. «Политик» (FR) является носителем отношения «суперэго» на интеллектуальном и «тождество» на социальном уровне.

В коллективе FR-типа отношения складываются на балансе сил. Любые усиления тех или иных людей или группировок приводят к немедленным реакциям восстановления нарушенного равновесия. Атмосфера такого коллектива пронизана дипломатической игрой, переговорами, обещаниями и всяческими временными компромиссами. Периодически в нем разгораются кратковременные ссоры и недоразумения, которые регулируются путем позиционного торга. Люди относятся друг к другу с недоверием, с мыслью о том, что каждый преследует свои эгоистические цели. Зато с окружающим миром у FR-коллектива разнообразные связи и полное понимание.

10. «Критик» (TP) является носителем отношения «погашение» на интеллектуальном уровне и «дуальность» на социальном.

В коллективе с интегральным типом TP происходит постоянное сопоставление различных сведений, накопление информации самого различного характера и отсеивание нелогичного, тривиального, уже встречавшегося. Отношения очень

вариативны, люди готовы приспосабливаться друг к другу, терпимо реагируют на странности и непоследовательности, лишь бы им не мешали заниматься своим делом. Периодически разгораются споры из-за критического отношения партнёра к вашему мнению по интересующему его вопросу. Однако спустя некоторое время наступает примирение. Отношения с окружающими организациями спокойные и комфортные. Внутренне критичный коллектив с соседями обычно живет в мире и дружбе.

11. «Предприниматель» (PT) является носителем отношения «квазитождество» на интеллектуальном уровне и «активация» на социальном.

В коллективе PT-типа очень много интеллектуальных дискуссий, демократическая атмосфера общения. Несколько затруднено понимание, так как несмотря на сходные интересы участники ставят перед собой совершенно разные цели. Начиная в одном ключе, люди все больше разделяются, отходят от первоначальной базы. По этой причине рушится много смелых, предприимчивых планов, однако очень хорошо удается фаза апробации и экспериментирования. PT-коллектив энергично воздействует на окружающих, подталкивая их к активной деятельности. Живя рядом с «предпринимателями», забудьте о комфорте и безмятежном спокойствии.

12. «Хранитель» (RF) является носителем отношения «конфликт» на интеллектуальном и «зеркальность» на социальном уровне.

В RF-коллективе протекает довольно напряженная коммуникация, основанная на затрудненном понимании друг друга. В таком коллективе люди готовы к любым неприятностям, вот почему они так ценят мимолетные проблески успокоения и расслабленности. В таком коллективе умеют постоять за себя, резко делят людей на «своих» и «врагов». Эта зажатость и эмоциональное напряжение приводят к консерватизму, неверию в свои силы и стремлению выжить в одиночку. Окружающие коллективы подвергаются анализу и сравнению. «Хранительский» коллектив как зеркало отражает все несовершенства макросоциума, в котором он живет. Его преимущество в том, что он тренирует людей выживать в тяжелых условиях.

13. «Управитель» (PS) является носителем отношения «заказ» на интеллектуальном уровне и «прием заказа» на социальном.

В интеллектуальном отношении коллектив PS-типа преисполнен уверенности в разумности своих методов действия и их образцовости для всех аналогичных коллективов. Его участники считают себя подающими пример рациональной организации деятельности, трудолюбия и качества труда. На социальном же уровне коллектив как бы находится «под прессом«долга, традиций. Он продолжает то, что ему досталось от предыдущих поколений. Дискуссии и увещевания в PS-коллективе неэффективны, до всего доходят личным примером через пробы и ошибки.

14. «Гуманист» (RI) является носителем отношения «ревизия» на интеллектуальном уровне и «ревизуемость» на социальном.

RI-коллектив критически относится к разного рода смелым, нестандартным идеям, особенно к тем, которые разрушают сложившуюся этическую атмосферу в нем. Его участники отмечают для себя нравственные пороки – непорядочность, безразличие и беспринципность среди людей. На социальном же уровне RI-коллектив становится «ревизуемым» со стороны окружающего социума. Это проявляется в частности в подчинении чужим деловым целям. Обвинительный уклон оборачивается социальной беспомощностью, потребностью во внешней оценке. Зависимость от силового воздействия социума приводит к переживанию расхождения между нравственными

убеждениями и реальной практикой межличностного общения.

15. «Советчик» (IR) является носителем отношения «родственность» на интеллектуальном уровне и «деловые» на социальном.

В таком коллективе участники действуют схожими методами, хотя и преследуют разные цели. Наблюдается тенденция давать советы друг другу, обсуждать запутанные этические ситуации. Однако настоящей психологической близости в IR-коллективе не возникает, каждый надеется сам на себя. В экстремальной обстановке все же происходит сплочение на основе стремления сохранить родственный стиль жизни. Участники IR-коллектива любопытны, имеют различные интеллектуальные увлечения. Культивируются неформальные, дружеские связи. С окружающим социумом устанавливаются напряженные, конкурирующие отношения, с частой сменой симпатий и тяготений.

16. «Мастер» (SP) является носителем отношения «полудуальность» на интеллектуальном и «мираж» на социальном уровне.

В SP-коллективе складываются комфортные, теплые отношения, хотя им сопутствует некоторое опасение недолговечности. Сотрудники прикрывают слабые места друг друга, часто выручают в трудных ситуациях. Такой коллектив сплочен схожими целями и пользой, которую люди извлекают из совместных действий. Несмотря на взаимную дополняемость в работе, в экстремальной эмоциональной ситуации гармония на время утрачивается. Контакты с окружающим социумом отличаются особой чувствительностью, но в целом удается приспособиться к силовым воздействиям извне, проходя как мираж сквозь казалось бы непроницаемые преграды.

Литература

1. Юнг, К.Г. Психологические типы. М., Алфавит, 1992 г.
2. Аугустинавичюте, А. Теория интертипных отношений. 1982 г.
3. Кемпински, А. Психопатология неврозов. Польское медицинское издательство. Варшава, 1975 г.
4. Lawrence, Gordon. People types and tiger stripes. A practical guide to learning styles. Second edition. Center for Applications of Psychological Type, Inc.
5. Гуленко, В. Неизвестное об известном. Юнговские признаки в коммуникативном пространстве. Раздел « Экстраверсия – интроверсия ». Киев, 23.04.1994.