

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ

Остапович В.П., Барко В.І., Барко В.В.

ВИКОРИСТАННЯ АДАПТОВАНИХ
ЗАРУБІЖНИХ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ
МЕТОДИК У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ
УКРАЇНИ

Психологічний практикум

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора,
заслуженого юриста України
Криволапчука Володимира Олексійовича

Київ 2022

Рецензенти:

Максименко С.Д. – директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, дійсний член (академік) НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України;

Швець Д.В. – ректор Одеського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент;

Панок В.Г. – директор Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

Авторський колектив:

Остапович В.П. – завідувач НДЛ психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, доктор юридичних наук, старший дослідник;

Барко В.І. – головний науковий співробітник НДЛ психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, доктор психологічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України;

Барко В.В. – провідний науковий співробітник НДЛ психологічного забезпечення ДНДІ МВС України, кандидат педагогічних наук, старший дослідник.

О76 **Використання адаптованих зарубіжних психодіагностичних методик у Національній поліції України:** психол. практ. / авт. кол.: В.П. Остапович, В.І. Барко, В.В. Барко; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., заслуженого юриста України В.О. Криволапчука. Київ: "Видавництво Людмила", 2022. 264 с.

ISBN 978-617-555-086-1

Психологічний практикум присвячений використанню адаптованих валідних і надійних зарубіжних психодіагностичних методик з метою оптимізації системи професійного психологічного вивчення особистості працівників Національної поліції України як важливої складової системи психологічного забезпечення їх службової діяльності. Авторами представлені українськомовні тексти опитувальників, наведені інструкції, ключі для підрахунку результатів, середньонормативні показники і стандартизовані тестові норми. Психологічний практикум може використовуватися практичними психологами МВС України та фахівцями поліцейських комісій при доборі та атестації працівників поліції, а також у навчальному процесі закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Контакти для відгуків та пропозицій: dndi.psycholog@gmail.com

УДК 159.9:351.74 (477)

ISBN 978-617-555-086-1

© ДНДІ МВС України, 2022
© Остапович В.П., Барко В.І.,
Барко В.В., 2022

ПЕРЕДМОВА	5
 РОЗДІЛ 1.	
ДОСЛІДЖЕННЯ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	
ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	
1.1. Опитувальник “Типи мотиваційних стратегій”	7
1.2. Опитувальник мотиваційного профілю особистості Річі–Мартіна	20
1.3. Опитувальник самоактуалізації Джонса–Крендалла	27
 РОЗДІЛ 2.	
ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК	
ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	
2.1. Індивідуально-типологічний опитувальник Собчик	30
2.2. Опитувальник Великої п’ятірки Джона–Наумана–Сото	41
2.3. Опитувальник толерантності до невизначеності Баднера	49
2.4. Каліфорнійський психологічний опитувальник	59
 РОЗДІЛ 3.	
ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ	
ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	
3.1. Опитувальник рівня і структури інтелекту Амтхауера (субтести № 2, 3, 4, 6)	78
3.2. Опитувальник емоційного інтелекту Манойлової	82
 РОЗДІЛ 4.	
ДОСЛІДЖЕННЯ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ	
ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	
4.1. Метод “Словесні тріади” Меде–Піорковського	97
4.2. Метод “Піктограма” Лурії	99
 РОЗДІЛ 5.	
ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІНТЕРПЕРСОНАЛЬНОЇ	
ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	
5.1. Опитувальник “Діагностика міжособистісних відносин” Лірі	103
5.2. Опитувальник групових ролей Белбіна	116
5.3. Метод семантичного диференціалу Оsgуда	126

РОЗДІЛ 6.
ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ
З ВИКОРИСТАННЯМ ПРОЕКТИВНИХ МЕТОДИК

6.1. Тест Роршаха	137
6.2. Тест “Незакінчені речення”	147
6.3. Тест Хекгаузена	153
6.4. Метод портретних виборів Сонді	166
ПІСЛЯМОВА	173
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	176
ДОДАТКИ	186

ПЕРЕДМОВА

Національна поліція України наразі потребує суттєвого покращання роботи системи психологічного забезпечення своєї діяльності. Передусім це стосується професійного добору персоналу і призначення працівників на посади з урахуванням ступеня психологічної готовності особистості до службової діяльності. Особливого значення у виконанні цього завдання набуває оптимізація і оновлення арсеналу методик психологічної діагностики для використання в системі НПУ та інших правоохоронних органах держави. Традиційно психологи НПУ застосовують у своїй роботі зарубіжні опитувальники (Р. Кеттелла, Г. Айзенка, Р. Амтхауера, К. Леонгарда, Опитувальник Великої п'ятірки, Міннесотський багатофакторний опитувальник – ММРІ і ММРІ-2, СМІЛ тощо), адаптовані російською мовою. Україномовний психодіагностичний інструментарій для психологів системи НПУ та інших правоохоронних органів поки що представлений мало, тому його необхідно розширювати [118; 126; 127].

Науковці зарубіжних країн достатньо глибоко досліджували питання психологічного забезпечення службової діяльності працівників-правоохоронців (Г. Баррет, С. Боучард, С. Блейр, М. Дюнетт, У. Борман, Р. Кокрейн, Р. Тетт, Р. Мигуель, С. Луеке, Дж. Херд, Дж. Тан та ін.). З метою вивчення особистості працівника застосовується широкий арсенал психодіагностичних методів, наприклад, опитувальники NEO-FFI і NEO-PI (Costa & McCrae), Hogan Personal Inventory (HPI); Californian Psychological Inventory (CPI); Working Readiness and Adaptation Profile (WRAP); Survey of Life Experience (SOLE); Invalid Personality Inventory (IPI); Gilford-Zimmerman Temperament Survey (GZTS) та інші [125; 129; 139]. В останні роки у державі розпочато роботу щодо україномовної адаптації зарубіжного психодіагностичного інструментарію. Так упродовж 2018–2021 років науковці Державного науково-дослідного інституту МВС України здійснили україномовну адаптацію низки зарубіжних психодіагностичних методик – ІТО (Собчик); Опитувальник Великої п'ятірки (Джон, Науман, Сото); опитувальник Баднера тощо). Ця робота продовжується.

У практикумі представлено результати експериментального дослідження, присвяченого результатам україномовної адаптації деяких поширених зарубіжних психодіагностичних методик із розкриттям теоретичної концепції, процедури стандартизації і психометричних показників, а також технічних аспектів практичного використання адаптованих тестів психологами з метою комплексного вивчення особистості працівників Національної поліції України.

РОЗДІЛ 1.

ДОСЛІДЖЕННЯ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Актуальним завданням є вдосконалення методик дослідження мотиваційної сфери особистості, адже саме мотивації належить провідне місце у структурі особистості. Згідно з концепцією С.Л. Рубінштейна, мотивацію можливо визначити, якщо знайти відповіді на такі основні запитання: Чого людина хоче? До чого людина прагне? [96, с. 88].

Відповіді на ці запитання розкривають джерело мотивації її дій, що спрямовані на задоволення низки потреб. Не випадково О.М. Леонтьєв визначав мотив як предмет людської потреби [71, с. 65].

Вітчизняні психологи правоохоронних органів з метою вивчення мотивів і мотивації працівників продовжують застосовувати зарубіжні методики, перекладені російською мовою. Отже, нарізла необхідність в адаптації зарубіжного психодіагностичного інструментарію для потреб правоохоронних органів держави, це стосується і методів дослідження мотиваційної сфери. На нашу думку, представляє інтерес опитувальник “Конструктивність мотивації” (О. Єлісеєв, 2006), розроблений на основі внутрішніх критеріїв, що узгоджуються із сутністю системної поведінки особистості в інтернально-екстернальному та суб’єктно-об’єктному аспектах [54, с. 403]. Велике значення для визначення суб’єктивної готовності до вибору професії має опитувальник структури мотивації Ш. Річі і П. Мартіна, який діагностує основні потреби, які поліцейський реалізує у процесі службової діяльності, а також опитувальник самоактуалізації особистості Джонса–Крендалла.

1.1. Опитувальник “Типи мотиваційних стратегій”

Метою цього дослідження є здійснення україномовної адаптації зарубіжного опитувальника “Конструктивність мотивації” і розробка на його основі українського варіанту “Типи мотиваційних стратегій”. Для досягнення мети потрібно виконати такі завдання:
а) визначити методологію і послідовність процесу адаптації;

б) розробити україномовну версію опитувальника; в) провести опитування розширеної вибірки працівників поліції (жінок і чоловіків) з її використанням; г) здійснити статистичний аналіз результатів, визначити статистичні норми і основні психометричні показники нового опитувальника.

Дослідження проводилось упродовж 2021 року. Вибірка включала 215 поліцейських патрульної і кримінальної поліції, а також дільничних офіцерів поліції (125 осіб становили чоловіки, 90 – жінки; вік респондентів коливався від 22 до 38 років, спеціальні звання – від рядового до майора поліції). Така вибірка є репрезентативною і дозволяє робити статистично значущі висновки на довірчому рівні ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,01.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше на основі експериментального дослідження авторами здійснено повну україномовну адаптацію опитувальника “Конструктивність мотивації”; встановлено середньостатистичні норми для чоловіків і жінок, а також основні психометричні показники україномовної версії опитувальника.

Методи дослідження: аналіз та узагальнення наукових джерел, психологічна діагностика, кореляційний аналіз, спостереження; психологічна діагностика; тестування, опитування та інтерв'ювання поліцейських, експертне оцінювання. Статистичну обробку отриманих емпіричних даних здійснено за допомогою застосування стандартизованого пакету програм IBM SPSS Statistics 23.0.

У роботі взяли участь психологи ДНДІ МВС України і фахівці з філології. У тексті україномовного опитувальника науковці використали традиційні для української мови звороти і терміни, підбрали точні україномовні аналоги прислів'їв. Остаточний україномовний варіант опитувальника отримав назву *“Типи мотиваційних стратегій” (ТМС)*.

Проведено експериментальне дослідження щодо практичного визначення типів мотиваційних стратегій, притаманних працівникам різних поліцейських підрозділів. За допомогою розробленого україномовного варіанту опитувальника ТМС проведено опитування поліцейських. Отримані результати порівнювались

з даними експертної оцінки з боку керівників підрозділів, за допомогою відповідних розрахунків встановлювалась критеріальна валідність і середньостатистичні норми. Через 2–3 тижні проводилось повторне опитування тих самих респондентів, за його результатами встановлювались показники ретестової надійності адаптованого опитувальника ТМС. Також проведено опитування з використанням оригінальної версії опитувальника, на основі чого отримано показники надійності паралельних форм. На останньому етапі дослідження, за допомогою кореляційного аналізу, проведено порівняння результатів тестування респондентів з використанням ТМС і двох поширених особистісних опитувальників – Опитувальника Великої п'ятірки (ОВП) і Опитувальника рівня суб'єктивного контролю (РСК). На основі аналізу коефіцієнтів кореляції між шкалами обчислено значення конструктивної валідності опитувальника ТМС.

Нагадаємо, що відповідно до авторської концепції методики “Конструктивність мотивації”, основними параметрами особистості є: а) спрямованість, що представляє людину як особистість і як суб'єкта діяльності в мотивах та інших регулятивних утвореннях; б) активність, що представляє людину як індивідуальність у характерологічних утвореннях; в) реактивність, що представляє людину в темпераменті [54]. Також вважається, що якісна діагностика темпераменту і характеру неможлива без адекватного аналізу мотивації людини, оскільки підстави причинних типологій темпераменту і характеру знаходяться в єдності з підставами типології мотивації. Наголошується на тому, що динамічний бік мотивації звернений до темпераменту, а змістовний – до характеру, тобто в мотивації здійснюється синтез реактивності і активності людини, представлений індивідуально-своєрідними особливостями саморегуляції поведінки. Причинна типологія мотивації адекватна бімодальному представленню спонукання, оскільки його складові вектори активності і реактивності мають протилежні напрями. Така типологія мотивації є змістовною, оскільки припускає як позитивно-негативну інтонацію спонукань, що відповідає темпераменту, так смислове їх наповнення, пов'язане з характером і змістом діяльності.

Провідні мотиви утворюють чотири основні підструктури взаємодії внутрішнього і зовнішнього, які розгортаються у відповідні типи мотиваційних стратегій (В. А. Яқунін, О.П. Єлисеєв) [54]. Можливо виокремити чотири ортогональні дихотомічні типи мотиваційних стратегій (рис. 1).

1. Об'єктний (екстравертований) – полягає у тенденції до об'єктивізації зміни поведінки.

2. Суб'єктний (інтровертований) – полягає у тенденції до суб'єктивізації зміни поведінки.

3. Екстернальний – виявляється у переважанні зовнішніх чинників певної поведінки.

4. Інтернальний – виявляється у переважанні внутрішніх чинників поведінки.

Виокремлені чотири основні типи мотиваційних стратегій можуть бути розкриті як результат ортогонального відношення мотивації відношення (МВ) і мотивації досягнення (МД). При цьому МВ визначає основні напрями соціальної і професійної орієнтації людини, а також мотиваційні стратегії, з якими людина прагне актуалізувати основні особистісні цінності. Вона формується в онтогенезі у плані інтернальності-екстернальності; МД, у свою чергу, представляє індивідні та індивідуальні властивості особистості, в ній людина розкриває себе, ставить перед собою конкретні цілі, прагне досягти певних результатів, у широкому сенсі МД забезпечує соціалізацію людини (рис. 1).

1. *Інтернально-суб'єктний тип (№ 1; стратегія ІС).* Основний спосіб взаємодії – домінування внутрішнього над зовнішнім, реконструктивна єдність мотивації досягнення і мотивації відношення, результатом чого є уникнення складних ситуацій, у яких виникають гострі питання взаємодії внутрішнього і зовнішнього (“уникнення” за К. Томасом).

Цей тип властивий інтерналам, оберненим на себе, тобто інтровертам; характерна спрямованість на види діяльності, що припускають відокремленість праці: учений, письменник, композитор (у системі МВС – практичний психолог, експерт-криміналіст, викладач, науковець) тощо.

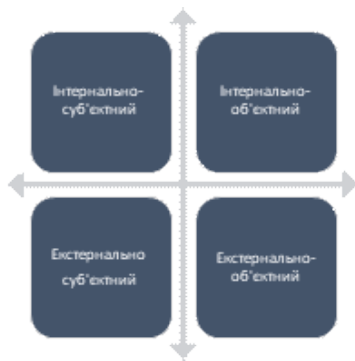


Рис. 1. Типи мотиваційних стратегій

Примітка: вертикальна вісь (зверху вниз) – інтернальність-екстернальність; горизонтальна (зліва направо) – інтроверсія-екстраверсія.

2. Екстернально-суб'єктивний тип (№ 2; стратегія ЕС).

Основний спосіб взаємодії – взаємне заперечення внутрішнього і зовнішнього, це єдність мотивації відношення і мотивації досягнення. Представники цього типу є водночас екстерналами й інтровертами, результатом єдності мотивації відношення і досягнення є прагнення таких людей до компромісів (за К. Томасом – прагнення до пристосування). ЕС стратегія у колективній діяльності сприяє спільній творчості і подоланню конфліктів.

3. *Інтернально-об'єктивний тип (№ 3; стратегія ІО).* Основний спосіб взаємодії – взаємне прийняття внутрішнього і зовнішнього, конструктивна єдність мотивації досягнення і мотивації відношення, результатом якого є прагнення до співпраці. Цей тип на основі інтернальності та екстравертованості спрямований до спільної творчості в усіх основних видах діяльності (співробітництво за К. Томасом). ІО-стратегії властиві людям творчим, інтелектуальним, невибагливим, комунікабельним, допитливим, цей тип діагностується у вибірках керівників, представників творчих об'єднань, студентів.

4. Екстернально-об'єктивний тип (№ 4; стратегія ЕО).

Основний спосіб взаємодії – заперечення внутрішнього по відношенню до зовнішнього; це деструктивна єдність мотивації відношення і мотивації досягнення, яка виявляється у прагненні до певного змагання, суперництва (за К. Томасом). У поведінці

представників цього типу домінує екстравертованість та екстернальність, ця стратегія притаманна людям мужнім, сміливим, пасіонарним, енергійним, активним, у системі МВС такий тип мотивації властивий співробітникам спеціальних підрозділів, кримінальної поліції тощо.

Наведемо українськомовний варіант опитувальника *“Типи мотиваційних стратегій” (ТМС)*.

Інструкція обстежуваному. Вам потрібно оцінити наведені нижче судження так: ті, з якими Ви не погоджуєтесь, оцінюються балами 1 і 2, а ті, з якими Ви згодні – балами 4 і 5. Оцінки ставляться за першим Вашим враженням навпроти номерів суджень.

Список суджень:

1. *Перша чарка – колом; 2. Чия земля – того й хліб; 3. М'яко стелить – жорстко спати; 4. Розум – добре, а два – краще; 5. Рубай дерево по собі; 6. Бур'ян – із поля геть; 7. Якщо не змастиш – не поїдеш; 8. На колір і смак – товариш не всяк; 9. Чужа душа – темний ліс; 10. Загнаних коней пристрілюють. 11. Краще пізно, аніж ніколи; 12. Ніхто не має повної відповіді, проте кожен має що додати; 13. Мовою – мед, а на серці – лід; 14. Хто посмів, той і з'їв; 15. Що було – бачили, а що буде – побачимо; 16. Правда у вогні не горить і у воді не тоне; 17. Вище голови не стрибнеш; 18. Вовків боятися – в ліс не ходити; 19. Кращий спосіб вирішити суперечки – уникнути їх; 20. Винось турботи на світло і слухай поради друзів; 21. Ласкаве теля двох маток ссе; 22. Всяк цвіркун знай свій припічок; 23. Ніщо на світі не вартує суперечки; 24. Удвох і батька легше бити; 25. І каламутну воду п'ють у негоду; 26. Хомі – землю копати, а Яремі – над ним воєводою стояти; 27. Дружба – дружбою, а служба – службою; 28. Справедливість завжди тріумфує.*

Обробка результатів здійснюється за допомогою ключа:

1. 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 Сума: ____ (інтернально-суб'єктний тип)

2. 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 Сума: ____ (екстернально-суб'єктний)

3. 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28 Сума: ____ (інтернально-об'єктний)

4. 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26 Сума: ____ (екстернально-об'єктний)

Сума балів від 7 до 14 свідчить про низький рівень сформованості певного мотиваційного типу (стратегії), від 15 до 24 – про середній рівень, від 25 до 35 балів – про високий. У табл. 1 представлений розподіл поліцейських різних спеціалізацій за типами і рівнями мотиваційних стратегій.

Розподіл поліцейських за типами мотиваційних стратегій (%) (№-215)

	1			2			3			4		
	н	с	в	н	с	в	н	с	в	н	с	в
Патрульні	52	25	23	45	35	20	10	22	68	20	28	52
Дільничні	54	28	18	42	30	28	15	15	70	22	30	48
Оперуповноважені	56	30	14	44	30	26	22	20	58	20	23	57

Примітка: Типи мотиваційних стратегій: 1 – інтерально-суб'єктний; 2 – екстерально-суб'єктний; 3 – інтерально-об'єктний; 4 – екстерально-об'єктний; н – низький рівень; с – середній; в – високий рівень.

З таблиці видно, що більшість поліцейських демонструють продуктивні для правоохоронної діяльності інтерально-об'єктні (3) та екстерально-об'єктні (4) типи мотиваційних стратегій; високий їх рівень притаманний більшості поліцейських усіх спеціалізацій (48–70 %), лише від 10 до 22 % працівників – демонструють низький рівень зазначених стратегій.

З метою визначення психодіагностичних можливостей тесту ТМС, проведено розрахунки його надійності та валідності. Наведемо результати стосовно трьох видів надійності тесту ТМС: ретестової, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості.

Ретестова надійність визначалась традиційним способом, тобто шляхом підрахунку коефіцієнтів кореляції між двома послідовними тестуваннями одних і тих самих працівників поліції, часовий проміжок становив 2 тижні. Результати розрахунків представлені в табл. 2. ($N = 215$; $p = 0,01$).

Таблиця 2

Показники прояву типів мотиваційних стратегій у процесі двох послідовних тестувань і значення коефіцієнтів кореляції між результатами

Порядок тестування	Домінуючі типи стратегій			
	1	2	3	4
1 тестування (%)	16	14	34	36
2 тестування (%)	11	19	38	32
r	0,78	0,76	0,75	0,74

Примітка: позначення шкал відповідають назвам, представленим у табл. 1.

Результати послідовного тестування виявились подібними; більшість поліцейських продемонстрували в обох випадках домінування інтернально-об'єктних (34 і 38 % опитаних) та екстернально-об'єктних (36 і 32 %) типів. Середнє арифметичне значення коефіцієнтів кореляції між результатами тестування (0,757) можна вважати показником ретестової надійності. У цьому випадку отриманий показник відповідає психометричним вимогам до опитувальників. У процесі дослідження також використано оригінальну російськомовну версію тесту ТМС, при цьому українсько- і російськомовні варіанти являли собою *паралельні форми*, оскільки склалися з однакової кількості завдань і відповідали одна одній за структурою і змістом висловлювань. Результати, отримані на основі використання паралельних опитувальників, також були подібними. Коефіцієнти кореляції, отримані при підрахунку результатів, представлені в табл. 3 (N=215; $p=0,01$).

Як бачимо, респонденти у своїй більшості виявили позитивні (третій 35 і 39 % респондентів) і четвертий (37 і 34 % опитаних) типи мотиваційних стратегій, середнє арифметичне значення коефіцієнтів кореляції становить 0,715. Таким чином, надійність паралельних форм є прийнятною.

Розподіл отриманих при тестуванні індексів також перевірявся шляхом застосування t-критерію Ст'юдента; при цьому не виявлено значущих відмінностей між даними, отриманими при використанні українсько- і російськомовного варіантів.

Таблиця 3

Показники прояву типів мотиваційних стратегій у процесі тестувань паралельними формами і значення коефіцієнтів кореляції між результатами тесту ТМС

Порядок тестування	Домінуючі типи стратегій			
	1	2	3	4
Тестування 1 (%)	13	15	35	37
Тестування 2 (%)	16	11	39	34
<i>r</i>	0,73	0,71	0,69	0,73

Примітка: позначення шкал відповідають назвам, представленим у табл. 3.1.

Також не встановлено значущих відмінностей при перевірці результатів тестування на основі використання критерію Пірсона

χ^2 . Це дає підстави стверджувати, що українськомовну форму тесту ТМС можна вважати тотожною з оригіналом.

З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань опитувальника розраховувався коефіцієнт α -Кронбаха (табл. 4). Отримані коефіцієнти можна вважати такими, що відповідають наявним вимогам до психодіагностичних методик.

Таблиця 4

Значення коефіцієнтів α -Кронбаха для методики ТМС

Типи мотиваційних стратегій			
1	2	3	4
0,73	0,75	0,70	0,74

Примітка: позначення шкал відповідають назвам, представленим у табл. 3,1.

Таким чином, отримані значення коефіцієнтів й інші психометричні показники свідчать про задовільну надійність адаптованої українськомовної методики ТМС.

З метою дослідження *конструктивної валідності* адаптованої методики ТМС проведено порівняння даних, отриманих при використанні цього опитувальника, з результатами інших психодіагностичних методик, зокрема, “Опитувальником Великої п’ятірки” (адаптація В. Барка, 2019) і методики “Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера (РСК, адаптація Є. Бажина, Є. Голінкіна і А. Еткінда, 1984).

Шкали методики ТМС виявились корелюючими з деякими шкалами опитувальника ОВП (табл. 5).

Таблиця 5

Кореляції шкал ОВП та МС (N = 210)

Шкали ОВП	Типи мотиваційних стратегій			
	1	2	3	4
1	-0,56**	-0,45**	0,51**	0,55**
2	0,30*	0,28	-0,32*	-0,26
3	0,33*	0,20	0,34*	0,23
4	0,32*	0,28	-0,30*	-,036*
5	0,12	0,15	0,23	0,25

* $p = 0,01$; ** $p = 0,001$.

Шкали ОВП: 1 – екстраверсія; 2 – нейротизм; 3 – сумлінність; 4 – поступливість; 5 – відкритість досвіду. Мотиваційні стратегії: 1 – інтерально-суб'єктна стратегія; 2 – екстернально-суб'єктна; 3 – інтернально-об'єктна; 4 – екстернально-об'єктна.

Позитивні кореляції шкали екстраверсії з інтернально-об'єктними і екстернально-об'єктними стратегіями (0,51 і 0,55), а також негативні кореляції цієї ж шкали з інтернально-суб'єктними і екстернально-суб'єктними стратегіями свідчать про досить високу валідність методики ТМС за критерієм екстравертованості-інтравертованості.

Встановлені також значущі коефіцієнти кореляції шкал методики МС з показниками загальної інтернальності за методикою РСК (табл. 6).

Таблиця 6

**Кореляції типів мотиваційних стратегій з шкалою загальної інтернальності
(N = 210)**

Типи мотиваційних стратегій			
1	2	3	4
0,58**	-0,44**	0,53**	-0,56**

** p = 0,001. №-210

Типи мотиваційних стратегій: 1 – інтернально-суб'єктна стратегія; 2 – екстернально-суб'єктна; 3 – інтернально-об'єктна; 4 – екстернально-об'єктна.

Таким чином, зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок інтернально-суб'єктних (1) та інтернально-об'єктних (3) стратегій зі шкалою загальної інтернальності опитувальника РСК (0,58 і 0,53).

Відзначено також обернений зв'язок екстернально-суб'єктних (2) та екстернально-об'єктних (4) стратегій зі шкалою загальної інтернальності (-0,44 і -0,56). Отримані дані підтверджують валідність методики ТМС за критерієм інтернальності-екстернальності.

Для аналізу особливостей типів мотиваційних стратегій правоохоронців проведено тестування працівників поліції (чоловіків і жінок) з використанням ТМС. Отримані результати досліджен-

ня проаналізовано за допомогою методів описової математичної статистики. Аналіз середніх значень, стандартного відхилення, моди і медіани виявив закономірність, близьку до нормального розподілу за типами мотивації. Це дає можливість використовувати при аналізі результатів тестування стандартний набір статистичних методів програм *Excel* та *SPSS*. У табл. 7–8 наведено середньонормативні та інші статистичні показники за методикою ТМС, отримані окремо на вибірці чоловіків і жінок.

Таблиця 7

**Статистичні показники, отримані у процесі тестування
поліцейських (загальна вибірка, чоловіки $N = 125$)**

Показники	Типи мотиваційних стратегій			
	1	2	3	4
X	13,3	18,0	32,5	36,2
σ	3,10	4,15	6,55	6,88
медіана	13	18	32	36
мода	13	17	32	35

Типи мотиваційних стратегій: 1 – інтерально-суб'єктна стратегія; 2 – екстерально-суб'єктна; 3 – інтерально-об'єктна; 4 – екстерально-об'єктна; X – середнє арифметичне; σ – стандартне відхилення.

Таблиця 8

**Статистичні показники, отримані у процесі тестування
поліцейських (загальна вибірка, жінки $N = 90$)**

Показники	Типи мотиваційних стратегій			
	1	2	3	4
X	20,5	17,4	35,0	27,1
σ	5,50	4,52	6,90	6,95
медіана	19	17	34	28
мода	20	17	35	28

Типи мотиваційних стратегій: 1 – інтерально-суб'єктна стратегія; 2 – екстерально-суб'єктна; 3 – інтерально-об'єктна; 4 – екстерально-об'єктна; X – середнє арифметичне; σ – стандартне відхилення.

За результатами тестування у жінок зафіксовано вищі показники за першим (інтерально-суб'єктна стратегія) і третім (інтерально-об'єктна) типами мотиваційних стратегій порівняно з

чоловіками (20,5 і 35,0 балів відповідно), що може пояснюватись більшою схильністю жінок до уникнення конфліктних ситуацій і до співробітництва. Чоловіки демонструють вищі індекси за четвертим типом мотиваційних стратегій (екстернально-об'єктним) – 36,2 і 27,1 балів відповідно, що свідчить про тенденцію до змагання і суперництва. Отримані дані можливо пояснити тим, що для поліцейських-чоловіків типовим є прояв стеничних особистісних рис, пов'язаних із високою працездатністю, лідерством, стресостійкістю, сміливістю, спонтанністю тощо. Отримані значення типів мотивації свідчать про адекватну самооцінку, упевненість поліцейських у собі. Другий тип мотиваційних стратегій (екстернально-суб'єктний) свідчить про схильність до пристосування, є не типовим для поліцейських і майже однаково виражений в обох групах чоловіків і жінок (17,4 і 18,0 балів).

Середньонормативні значення типів мотиваційних стратегій для загальної вибірки поліцейських (215 осіб) представлені в табл. 9.

Розподіл балів для усіх вибірок перевірявся за допомогою використання критерію Колмогорова–Смірнова. Розрахунки дозволили зробити висновок про те, що розподіл балів за шкалами приблизно відповідає нормальному ($p=0,01$).

Таблиця 9

Середньонормативні значення типів мотиваційних стратегій (%) (N=215)

Показники	Типи мотиваційних стратегій			
	1	2	3	4
<i>X</i>	16,9	17,7	33,75	31,65
σ	4,85	4,45	6,70	6,12
медіана	16	17	33	31
мода	16	16	33	32

Примітка: Типи мотиваційних стратегій: 1 – інтернально-суб'єктна стратегія; 2 – екстернально-суб'єктна; 3 – інтернально-об'єктна; 4 – екстернально-об'єктна; *X* – середнє арифметичне; σ – стандартне відхилення.

Порівняння результатів тестування за методикою ТМС у різних підрозділах поліції (патрульні, дільничні офіцери, оперуповноважені) не виявило значущих відмінностей, оскільки середні значення достовірно не відрізнялися. Таким чином, отри-

мані середньонормативні показники для загальної вибірки можливо вважати еталонними при опитуванні поліцейських різних підрозділів НПУ. Встановлено, що коридор можливих значень за шкалами методики ТМС становить від 7 до 35 балів, коридор середніх значень становить 15–25 балів. Бали нижче та вище зазначеного коридору середніх значень слід вважати низькими та високими відповідно.

При вивченні валідності відповіді обстежуваних факторизувались методом головних компонент із подальшим варимакс-обертанням. У процесі стандартизації українськомовної версії ТМС отримано чотирифакторну структуру, яка змістовно відповідала теоретично очікуваній. Відсоток дисперсії становив 14,5; 12,0; 10,9; 7,8 відповідно для 1 – інтернально-суб'єктної; 2 – екстернально-суб'єктної; 3 – інтернально-об'єктної; 4 – екстернально-об'єктної стратегій. У адаптованій україномовній версії чотири чинники пояснюють 53,5 % загальної дисперсії.

Дані, отримані за цією методикою, для більшої інформативності та ґрунтовнішого аналізу мотиваційних стратегій поведінки працівників системи МВС доцільно доповнити деякими іншими психодіагностичними методиками, зокрема ОВП, поведінки в конфлікті К. Томаса і РСК Дж. Роттера.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що адаптований українськомовний варіант опитувальника ТМС – це важливий психодіагностичний інструмент для роботи з персоналом правоохоронних органів. Підтверджено, що використання адаптованого українськомовного варіанту тесту ТМС дозволяє практичному психологу робити обґрунтований висновок щодо домінуючого типу мотиваційної стратегії працівників органів системи МВС, на цій основі здійснювати прогнозування ефективності професійної діяльності, надавати рекомендації щодо вибору працівником правоохоронного органу певної спеціалізації і планування можливостей подальшого професійного і особистісного росту й розвитку. Отримані основні психометричні показники цього тесту (надійність, валідність, внутрішня узгодженість тощо), які відповідають вимогам до психодіагностичного інструментарію; також встановлені статистичні норми на прикладі вибірки поліцейських підрозділів Національної поліції

України. Виконання респондентами пропонованих в українськомовному опитувальнику ТМС завдань не потребує значних часових витрат, на це (у середньому) потрібно близько 15 хвилин. Результати проведеної роботи дозволять психологам НПУ підвищити ефективність психологічного супроводу службової діяльності за рахунок використання додаткового методу вивчення мотиваційної сфери особистості.

1.2. Опитувальник мотиваційного профілю особистості Річі–Мартіна

Тест розроблено Шейлою Річі та Пітером Мартіном та опубліковано у 2004 році. Суть мотивації розуміється як задоволення потреб людини у процесі роботи. Ними виокремлено 12 основних потреб: 1) у високій заробітній платі, 2) у хороших умовах праці, 3) у чіткому структуруванні роботи, 4) у соціальних контактах, 5) у підтримці довгострокових взаємин, 6) у визнанні, 7) у складних цілях і їх досягненні, 8) у впливовості та владі, 9) у різноманітності, 10) у креативності, 11) у самовдосконаленні, 12) у цікавій суспільно корисної праці. Індивідуальне поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини потреб утворює її *мотиваційний профіль*, який дає можливість кількісно оцінити і графічно представити відносну значущість кожної потреби.

Тест містить 33 твердження, кожне з яких має 4 варіанти відповіді, між якими слід розподілити 11 балів.

В інструкції респондентам зазначено, що слід уважно прочитати кожне твердження опитувальника й у бланку для відповідей вписати відповідну оцінку. Далі потрібно розподілити 11 балів між чотирма варіантами кожного з тверджень, позначеними літерами (а), (б), (в), (г). Якщо респонденту здається, що один із варіантів є найбільш важливий, то він оцінюється в 11 балів, якщо респондент вважає його зовсім несуттєвим – не присуджує жодного бала. Наведемо приклад щодо твердження:

“Я бажав би мати таку роботу, на якій: а) була б гарна заробітна плата й додаткові пільги; б) я міг би планувати роботу на власний розсуд; в) мою діяльність змогли б помітити й оцінити інші люди; г) було б багато різноманіття й змін”.

Якщо респондент вважає найбільш важливими для себе варіанти (а) і (б), то може присудити їм, скажімо, відповідно 5 і 6 балів, нічого не залишаючи для оцінки двох інших – (в) і (г). Зовсім не важливо, яким чином розподіляться 11 балів між чотирма варіантами, найголовніше, щоб оцінка кожного твердження в сумі становила 11 балів.

За спеціальним ключем здійснюється підрахунок кількості балів, набраних респондентом за кожною потребою.

Україномовний текст опитувальника і ключ до нього наведені в додатку А.

Наведемо інформацію для інтерпретації результатів.

1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з хорошим набором пільг і надбавок. Ця потреба виявляє тенденцію до зміни в процесі трудового життя: збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, виникнення нових сімейних зобов'язань, додаткові фінансові платежі, наявність боргів).

Мотивація працівників, що мають високі показники потреби в грошах, з одного боку, проста: якщо є можливість більше заробити, докладаючи належні зусилля, то вони будуть високо мотивованими і задоволеними роботою. Тобто їх мотивація полягає у забезпеченні чіткого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація грошима пов'язана з такими труднощами, як втрата управлінського контролю, з'ясування справедливого рівня винагороди тощо. Перш ніж мотивувати таких працівників, потрібно переконатися у їх компетентності. Крім того, вони мають потребу в додатковому контролі, оскільки в гонитві за грошима можуть ігнорувати контрактні або технологічні вимоги. Такі люди не дуже люблять працювати в команді, оскільки вважають за краще отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть сприймати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, що заважають роботі.

2. Потреба в хороших умовах праці та комфортному навколишньому середовищі. Зазвичай, вимоги до умов роботи у цілому невисокі. Водночас високі показники цього фактора можуть сигналізувати про незадоволення якоїсь іншої потреби (наприклад, стилем керівництва, несприятливим психологічним кліматом у

колективі). Тому, виявивши високі значення за цією шкалою, потрібно передусім проаналізувати людські стосунки, що склалися в організації, та її корпоративну культуру. Якщо ж подібних ознак не виявлено, то, швидше за все, саме умови роботи є проблемою, вирішення якої полягає в їх поліпшенні.

3. Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє оцінити результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і норм виконання роботи. Люди з високою потребою у структуруванні роботи прагнуть точно знати, що від них вимагається. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують усі необхідні вимоги. Відсутність вказівок та інформації викликає в них стрес. Такі люди потребують високого рівня організованості, упорядкованості, передбачуваності та контролюваності. Людей із високими показниками за цією шкалою слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок.

У людей із низькою потребою у структуруванні роботи будь-які правила та інструкції викликають роздратування і напруженість. Спроба регулювати і контролювати їх діяльність може викликати запеклий опір і навіть призвести до конфлікту.

Розглядаючи потребу у структуруванні та організації роботи, Ш. Річі та П. Мартін зазначають, що така потреба може змінюватися під впливом часу й обставин: вона може збільшуватися в періоди невизначеності та змін і знижуватися в умовах стабільності.

4. Потреба в соціальних контактах, у спілкуванні з широким колом людей (колегами, партнерами), у довірливості в стосунках. Такі працівники отримують задоволення і позитивні емоції від численних контактів з оточенням. Чимало з них здатні виявляти толерантність до повсякденної метушні, шуму, що супроводжують спільну працю. Таким чином, створюючи умови для численних контактів або переміщаючи на посади, які передбачають такі контакти, можна підвищувати задоволеність цих працівників. Водночас тих, у кого цей показник низький, не можна вважати нездатними підтримувати соціальні контакти, адже вони не потребують їх у такій кількості. Ці працівники можуть надавати перевагу самотності, отримувати задоволення від самої роботи і шкодувати про час, витрачений на розмови з іншими.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні стосунки, що передбачає значний ступінь близькості взаємин, довірливості. Варто спробувати сформувати належний соціально-психологічний клімат, де заохочуються взаємини. Такі працівники будуть задоволені в умовах довіри, сприятливих робочих і особистих стосунках, властивих ефективному колективу.

6. Потреба у визнанні з боку інших, у тому, щоб оточення цінувало заслуги, досягнення і успіхи. Мотивація таких людей полягає у задоволенні подібної потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Керівнику потрібно враховувати, що сприйняття проявів вдячності залежить від його щирості. Якщо визнання звучить нещиро, то воно може зруйнувати мотивацію (демотивувати). Крім того, різні люди мають потребу в різних формах визнання: одним потрібна похвала в урочистій обстановці у присутності колег по роботі, іншим – досить сказати “Дякую” під час роботи. Безперечно, визнання має проявлятися відразу після відповідного вчинку.

Слід зауважити, що потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточення. Високі показники за цією шкалою слугують індикатором невпевненості у собі. Така людина буде не здатна приймати самостійні рішення. Тому важливою складовою стимулювання повинна бути індивідуальна робота, спрямована на збільшення самодостатності. У цьому разі іноді рекомендують використовувати прийом конструктивної критики дій із запевненням, що, незважаючи на зауваження, такого працівника все одно високо цінують.

7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх. Провідною рисою таких людей є бажання все робити самостійно. Вони можуть добровільно працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Однак, перш ніж приступити до виконання завдання, вони прагнуть переконатися, що поставлена мета має конкретність щодо виміру, оцінки. Вони інстинктивно уникатимуть діяльності, пов’язаної з невизначеністю, де важко або неможливо оцінити внесок і досягнення. Такі працівники повинні завжди мати мету, в іншому разі життя може здатися їм безглуздом. Досягнувши поставленої мети і відчувши мить тріумфу, вони знову готові до досягнень.

Працівники такого типу не вміють керувати, проте саме їх часто просувають на керівні посади. Причина полягає у тому,

що вони орієнтовані на конкуренцію, отже, їм важко працювати в команді. Мотивація подібних працівників полягає у чіткому визначенні мети і повному підпорядкуванні їй. Великого значення набуває створення умов для концентрації енергії.

8. Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими – ознака конкурентної спрямованості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими і здійснення впливу. Безперечно, такі працівники становлять інтерес для будь-якої організації. Однак при цьому ключове питання полягає не тільки у здатності працівника впливати, а також у тому, заради чого він прагне здійснювати цей вплив. Чи спричинений він інтересами організації, чи спрямований лише на досягнення власних інтересів? Крім того, прагнення впливати майже завжди зустрічає опір інших людей. Тому взаємини можуть стати неприємними і особливо проблематичними, якщо у поліцейського, який виявляє владність і впливовість, відсутні такт, дипломатичність, толерантність. Мотивація таких людей полягає у наданні можливості конструктивно впливати на інших для досягнення цілей організації. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади має становити важливу частину їх мотивації.

9. Потреба у різноманітності, змінах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Вказує на тенденцію завжди перебувати в стані піднесеності, готовності до дій. Таким людям потрібна постійна можливість опановувати щось нове. Енергійно взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу, а відтак, майже несвідомо можуть ухилитися від планування своєї діяльності. Якщо ж характер роботи передбачає постійні зміни, якщо потрібний приплив свіжої енергії та нових ініціатив – саме така робота підходить для них.

За відсутності можливості необхідно запропонувати їм вид діяльності, що передбачає елементи різноманітності, рекомендується зосередитися на подальших перспективах: “Коли цей проєкт завершиться, у Вас буде чудова можливість розпочати нову справу”. Також можна спробувати уявити незакінчену роботу як новий вид діяльності. Завдання керівника полягає в тому, щоб стимулювати такого працівника на завершення розпочатого завдання.

10. Потреба бути креативним, бажання аналізувати, осмислювати, відкривати нові ідеї. Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, зацікавленості й нетривіального мислення. За коректного управління такі люди будуть корисними для будь-якої організації, проте їх креативність повинна фокусуватися на професійних завданнях. Для творчих особистостей дуже важливим є наявність права на помилку, оскільки в цьому випадку вони дуже вразливі. Якщо корпоративна культура організації позбавлена толерантності й переважають звинувачення та прискіпливість, то креативні працівники уникатимуть можливості висловлювати свої ідеї.

11. Потреба у самовдосконаленні та розвитку. Це показник прагнення незалежності та вдосконалення, і така робота оцінюється саме з цих позицій. Персональний розвиток стимулює до самостійності, яка може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати. Мотивація таких працівників вимагає від керівника вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно організації. Саме тому спільне обговорення цієї проблеми може відігравати мотивуючу роль, оскільки виявляє, що керівник розуміє його потреби і намагається задовольнити їх. Для стимулювання таких працівників слід створювати ситуації, які задовольняли б їх актуальну потребу (періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку).

12. Потреба у цікавій суспільно корисній праці. Дослідники наголошують, що прагнення цікавої та корисної праці набуває пріоритетного значення щодо інших чинників мотивації. Якщо у працівників висока потреба в корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, щоб вона сприймалася як цікава і корисна, інакше решта стимулів діятимуть не на повну силу. Для цього потрібно з'ясувати, що розуміє конкретний працівник під поняттям "цікава і корисна робота". Щоб посилити сприйняття корисності праці, доцільно роз'яснювати виконавцям ширший контекст, у межах якого їх конкретна робота має важливе значення і становить вагому складову загальної справи.

Наведемо приклад мотиваційного профілю (рис. 2).

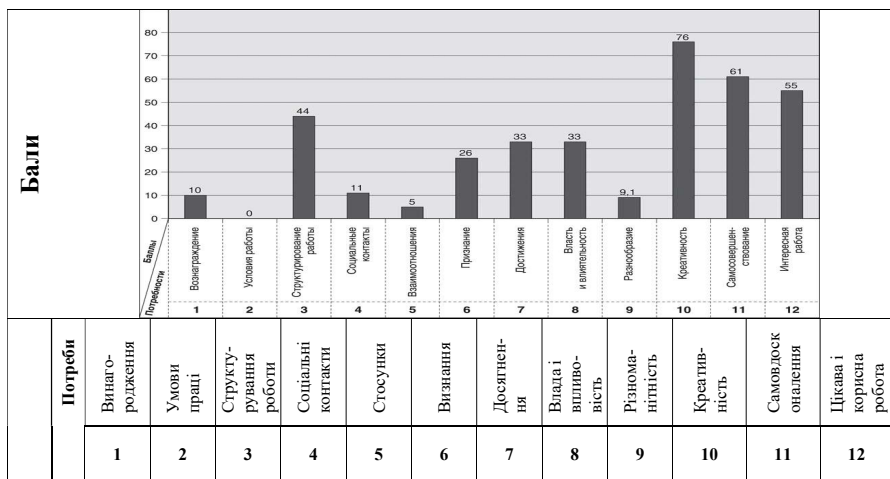


Рис. 2. Приклад мотиваційного профілю

Нами проведено емпіричне дослідження, спрямоване на визначення середньостатистичних норм використання “Мотиваційного профілю особистості (тест Річі–Мартіна)” репрезентативною вибіркою поліцейських НПУ (550 осіб). Результати наведено в табл. 10.

Таблиця 10

Розподіл поліцейських за особливостями мотиваційної спрямованості

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Оперуповноважені	38.3	25.5	33.8	26.4	22.4	33.7	33.5	19.5	29.4	26.4	32.47	40.1
Слідчі	40.7	27.9	32.2	25.6	21.7	35.8	32.5	20.3	28.2	25.6	33.9	39.1
ДОП	42.8	30.9	34.8	27.2	23.8	33.2	29.8	19.1	27.4	22.1	30.3	36.7
Патрульні	44.8	24.7	31.6	22.8	21.7	35.2	30.6	18.7	28.9	25.9	33.7	39.4
Поліція охорони	44.9	29.3	43.5	23.4	24.3	34.5	27.9	18.2	26.3	21.9	30.4	35.7

Примітка: Потреби: 1 – у зарплаті; 2 – в умовах праці; 3 – у структуруванні роботи; 4 – у соціальних контактах; 5 – у стабільних стосунках; 6 – у визнанні; 7 – у постановці і досягненні цілей; 8 – у владі; 9 – у різноманітності; 10 – у креативності; 11 – у самовдосконаленні; 12 – у суспільно корисній праці.

Як видно, найбільше значення при обранні поліцейської діяльності має реалізація потреби у достатньо високій заробітній платні. Далі (у порядку зменшення актуальності) йдуть потреби у суспільно корисній праці, у чіткому струтуруванні роботи, у самовдосконаленні, у визнанні, у постановці і досягненні складних цілей.

Таким чином, матеріальні потреби є лідируючими серед інших, що цілком очікувано і зрозуміло. Позитивним є те, що більшість поліцейських при виборі професійної діяльності керуються соціально значущими потребами у суспільно корисній праці, у постановці і досягненні складних цілей, а також потребами самореалізації (у самовдосконаленні, визнанні, креативності). Утилітарні потреби, які не мають відношення до змісту діяльності, такі, як потреби у владі, різноманітності роботи, соціальних контактах, перебувають на останніх місцях у рейтингу.

1.3. Опитувальник самоактуалізації Джонса–Крендалла

У 1986 році А. Джонс і Р. Крендалл розробили методику визначення рівня самоактуалізації особистості, яка є скороченим варіантом “Опитувальника особистісної орієнтації” Е. Шострома, що містив 150 тверджень. Було встановлено, що підсумкове значення шкали самоактуалізації позитивно корелює з усіма показниками цього опитувальника.

Розроблено опитувальник на теоретичних засадах гуманістичної психології, розроблених А. Маслоу. Вчений свого часу розглядав *самоактуалізацію (самореалізацію)* як бажання людини стати тим, ким вона може стати за своїм покликанням. Особистість, яка змогла дійти у саморозвитку до цього найвищого рівня, домоглася повної реалізації своїх талантів і сил, здібностей і можливостей. А. Маслоу вважав, що самоактуалізуватися – означає стати особистістю, якою можливо стати, досягти вершини власного потенціалу. Важливо враховувати, що самоактуалізація не обов’язково повинна приймати форму творчості, прояви самоактуалізації дуже різняться.

Отримані дані свідчать про те, що поліцейська професійна діяльність відкриває для працівників широкі можливості для особистісної тенденції до безперервного розгортання власних можливостей, знаходження шляхів реалізації талантів і здібностей. Самоактуалізація означає успішні дії і вчинки у процесі

службової діяльності, передбачає активність і відповідальність особистості працівника поліції. Це поняття також ототожнюється з такими особистісними проявами, як самовіддача, самовираження, саморозкриття і самоствердження в діяльності. Прагнення до самоактуалізації, виявлене у поліцейських, означає знаходження свого покликання і правильності професійного вибору. Одна з найважливіших характеристик самоактуалізованої особистості – наявність улюбленої справи, сутнісної діяльності, вірність своєму покликанню і обов'язку.

Щоправда, слід враховувати, що для більшості поліцейських властива саме тенденція до самоактуалізації, а сама ж самоактуалізація може бути недосяжною. Потенціал особистісного зростання поліцейського може бути заблокований певними соціокультурними стереотипами (наприклад, традиційним для працівників сектору безпеки й оборони стереотипом мужності, який не передбачає розвиток таких якостей, як доброта, м'якість, емпатійність, турботливість тощо). Негативний вплив на розвиток самоактуалізації поліцейських чинить властива їм потреба у безпеці, оскільки процес росту потребує постійного ризику та відмови від старих зручних звичок, що іноді буває болісним і тривожним.

Опитувальник Джонса–Крендалла є “економічним”, він містить усього п'ятнадцять тверджень. Українськомовний варіант опитувальника наведено в додатку Б. Нами встановлено середньонормативні показники для цього опитувальника, отримані на репрезентативній вибірці поліцейських НПУ (220 осіб), представлені у табл. 11.

Таблиця 11

**Середньонормативні показники поліцейських за ступенем самоактуалізації
(на основі використання опитувальника Джонса–Крендалла)**

	ДОП	Оперуповноважені	Поліція охорони	Патрульні	Слідчі
<i>М</i>	40.70	42.73	43.12	44.9	45.80
<i>σ</i>	4.32	4.40	4.02	4.28	4.56

Примітка: *М* – середнє арифметичне; *σ* – стандартне відхилення.

Як видно з таблиці, усі досліджувані поліцейські характеризуються досить високим рівнем самореалізації, який перевищує

40 балів (максимальна кількість – 60). Найвищий ступінь виявили слідчі і працівники патрульної поліції. Отримані дані свідчать про те, що рівень самоактуалізації можливо розглядати як важливий прогностичний показник ефективності службової діяльності.

РОЗДІЛ 2.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Сучасні суб'єктивні опитувальники є потужним інструментом психологічної діагностики особистісних характеристик працівників поліції. У цьому розділі автори представляють результати україномовної адаптації і практичні поради щодо використання відомих зарубіжних опитувальників – Індивідуально-типологічного (Собчик), Опитувальника Великої п'ятірки (Джон, Науман, Сото, Толерантності до невизначеності (С. Баднера), Каліфорнійського психологічного опитувальника тощо.

2.1. Індивідуально-типологічний опитувальник Собчик

Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО) розроблений в Інституті прикладної психології під керівництвом Л.М. Собчик у 2003 році. Він побудований на основі ортогональної моделі особистості й теорії провідних тенденцій [100]. Провідна тенденція представляє собою стійку, стрижневу якість особистості, що сягає типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей людини і визначає індивідуальні особливості адаптаційних механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки, силу потреб і мотивації, тип реакції на стрес. Вона впливає на формування й вищих рівнів особистості – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість, яка включає усвідомлене “Я” в контексті соціальних відносин.

Відповідно до зазначеного методологічного підходу, індивідуально-особистісна типологія базується на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними: інтроверсія – екстраверсія, тривожність – агресивність, лабільність (емотивність) – ригідність, сензитивність – спонтанність. Ці властивості співвідносяться з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість (рис. 2). Таким чином,

методика ІТО дозволяє діагностувати індивідуально-психологічні особливості за вісьмома базовими шкалами: 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність (емотивність).

Шкала екстраверсії при нормативних показниках свідчить про спрямованість психіки людини на реальний світ і явища, хорошу комунікабельність і активність, схильність до контактів і знайомств, оптимізм.

При завищених показниках шкали людині властиві надлишкова балакучість, нерозбірливість у контактах з оточенням, завищена самооцінка і поблажливе ставлення до власних помилок і прорахунків. *Шкала спонтанності* в нормі свідчить про тенденції до самоствердження, активної самореалізації, рішучість, мужність, прагнення відстоювати свої інтереси. При підвищених балах – вказує на егоцентризм, необдуманість вчинків, нетерплячість, схильність до не завжди виправданого ризику. *Шкала агресивності* за умови нормативності значень говорить про пошукову активність і чітку особистісну позицію, мотивацію досягнень, сміливість і упевненість у собі, високий рівень домагань і швидкість прийняття рішень (рис. 3.).

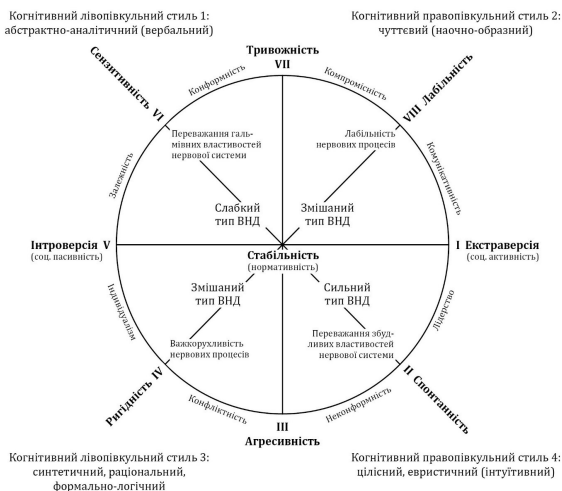


Рис. 3. Ортогональна модель особистості

За умови підвищених індексів за шкалою означає завищену самооцінку, домінування емоцій гніву, жорстокість, руйнівну поведінку (яка може бути спрямована на інших або на себе), недостатність інтелектуального контролю за емоціями. *Шкала ригідності* виявляє при помірних показниках такі риси, як акуратність, стійкість до стресу, наполегливість, ретельність, практичність, активність позиції, стійкість при відстоюванні власної позиції, прямолінійність, а при високих індексах – суб'єктивізм, упертість, інертність установок, педантизм, недовіру і підозрілість. *Шкала інтроверсії* в нормі відображає недостатню комунікабельність, скромність, пасивність особистісної позиції, орієнтованість на світ внутрішніх переживань. При високих значеннях шкали спостерігається інертність у прийнятті рішень, потаємність, стриманість, уникнення конфліктів, замкнутість, втеча від проблем (ескейп). *Шкала сензитивності* при нормативних індексах означає чутливість до навколишнього середовища, емпатійність, вразливість, імпресивність, здатність до співчуття і допомоги іншим. Високі бали за цією шкалою можуть свідчити про невротичну структуру переживань, схильність людини до самопожертви і самозвинувачення. *Шкала тривожності* при помірних показниках виявляє обережність у прийнятті рішень, відповідальність, розвинуту інтуїцію, соціальну співзвучність з оточенням, рефлексивність і чутливість до небезпеки. При підвищених балах виявляються боязкість, невпевненість у собі, залежність від оточення, занижена самооцінка, схильність до фобій і панічних реакцій. *Шкала лабільності (емотивності)* за умови нормативності показників відображає підвищену рухливість нервових процесів, яка проявляється в деякій емоційній нестійкості, мінливості настрою, демонстративності, залежності від референтної групи. При підвищених показниках шкали спостерігаються самодемонстрація, схильність до перевтілення, егоїзм, тенденція до драматизації подій, істероїдні риси.

Надійність методики ІТО підтверджена статистичною обробкою даних (Л.М. Собчик, 2003), отриманих на основі обстеження репрезентативної вибірки (більше 1 000 осіб) різного віку, статі та професії. Достовірні зв'язки показників ІТО підтверджені даними кореляційного аналізу при порівнянні результатів

обстеження з нормами відомих тестів: “Стандартизований метод обстеження особистості”, “Метод кольорових виборів”, “Метод портретних виборів”. Найтісніші зв’язки виявлені за факторами інтроверсії, екстраверсії, тривожності, агресивності, спонтанності й сензитивності (+0,84), дещо нижчі – за факторами ригідності й лабільності (+0,68) [100]. Опитувальник доволі невеликий – містить 91 твердження, які відносно прості, зрозумілі й нормально сприймаються, не викликаючи занепокоєння у обстежуваних; також є шкали достовірності (неправди й агравації).

Інтерпретація результатів залежить від кількості відповідей за кожною шкалою: показники *в межах норми* (3–5 бали) – гармонійна особистість; *виражені помірно* (5–7 балів) – акцентуйовані риси; *виражені надмірно* (7–9 балів) – стан емоційної напруженості, ускладнена адаптація; *показники від 0 до 2 балів* указують на гіпоемоційність, недостатнє саморозуміння або нещирість відповідей; *тенденції, які компенсовані* полярними властивостями (антитенденції), якщо показники перевищують 5 балів – свідчать про емоційну напруженість і є ознакою внутрішньо-особистісного конфлікту; *для варіанту норми* (менше 5 балів) антитенденції є доказом збалансованості різноспрямованих властивостей. У випадках, коли за шкалами неправди й агравації набрано більше 5 балів, результати вважаються недостовірними.

З метою експериментального дослідження психодіагностичних можливостей методики ІТО та її рестандартизації використано результати опитування працівників Національної поліції України за останні два роки. Для тестування були відібрані працівники, яких поважають у колективі та яким притаманні високі морально-ділові якості. Тестування проводилось у семи областях України, усього обстежено 280 респондентів.

Перед початком тестування проводилася підготовча робота: респондентам пропонувався стимульний матеріал опитувальника і повідомлялися призначення і мета тестування, роз’яснювалася інструкція. При тестуванні дотримувалися загальні умови: приміщення має бути просторим, провітраним, добре освітленим; інструкції повідомляються за єдиним стандартом, письмово; текст інструкції має бути чітким і зрозумілим; стимульний матеріал повинен бути стандартним для всіх респондентів; перед почат-

ком роботи слід врахувати вплив ситуаційних чинників (втома або напруження респондентів) у процесі тестування жодному респонденту не надавалось переваг перед іншими; тестування варто проводити в однакових умовах; часові обмеження для всіх були ідентичними.

Для вирішення питання відповідності базових норм методики ІТО, а також коректності їх використання при тестуванні поліцейських проведено експериментальне дослідження. Спочатку за допомогою перекладачів, психологів відділу психологічного забезпечення НПУ і Державного науково-дослідного інституту МВС України розроблений українськомовний варіант опитувальника, текст якого максимально наближений до змісту оригінальної версії, в якій використовувалися традиційні для української мови особистісні дескриптори. З метою перевірки надійності та валідності опитувальника здійснено відповідні розрахунки. У процесі українськомовної адаптації отримано дані стосовно трьох аспектів надійності шкали: ретестової надійності, паралельних форм і внутрішньої узгодженості.

Ретестова надійність виражається через коефіцієнт кореляції між двома послідовними тестуваннями з інтервалом у 2–3 тижні; вона становить: для шкали (фактора) 1 – 0,72; шкали 2 – 0,85; шкали 3 – 0,65; шкали 4 – 0,81; шкали 5 – 0,84; шкали 6 – 0,78; шкали 7 – 0,70; шкали 8 – 0,83 ($N = 140$; $p = 0,01$). Ці значення задовольняють існуючі психометричні вимоги.

Для частини обстежуваних, які однаково добре володіють мовами, пропонувались різномовні варіанти опитувальника, які розглядалися як *паралельні форми* (обидві форми складаються з однакової кількості завдань; рівні за структурою і змістом; результати, отримані з їх допомогою, близькі між собою). Коефіцієнти кореляції (одержані при тестуванні з двотижневим інтервалом) виявились такими: для шкали (фактора) 1 – 0,70; шкали 2 – 0,86; шкали 3 – 0,75; шкали 4 – 0,74; шкали 5 – 0,81; шкали 6 – 0,76; шкали 7 – 0,71; шкали 8 – 0,79 ($N = 120$; $p = 0,01$). Таким чином, надійність паралельних форм є цілком задовільною.

При перевірці за допомогою t-критерію Ст'юдента також не зафіксовано значущих відмінностей між розподілом тестових показників за обома формами (українсько- і російськомовною). Не

встановлено значущих відмінностей і при перевірці за допомогою критерію Пірсона χ^2 . Отже, українськомовну і російськомовну версії опитувальника можна вважати практично тотожними. З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань опитувальника розраховувався коефіцієнт α -Кронбаха (табл. 12). Усі отримані показники можна вважати допустимими в аспекті вимог до психодіагностичного інструментарію. Слід відзначити, що коефіцієнти відносно невеликі через незначну кількість завдань (дев'ять), які входять до шкал опитувальника (табл. 12).

Таблиця 12

Коефіцієнти α -Кронбаха для опитувальника ІТО

	Номери шкал							
	1	2	3	4	5	6	7	8
α	0,68	0,63	0,71	0,75	0,69	0,75	0,67	0,70

Таким чином, отримані результати свідчать про задовільну надійність адаптованого україномовного опитувальника ІТО.

З метою дослідження *конструктивної валідності* адаптованого ІТО проведене порівняння даних, отриманих при використанні цього опитувальника, з результатами інших методик. Виявлено прогнозовані кореляції шкали 1 методики ІТО з шкалою екстраверсії опитувальника ЕРІ Айзенка, шкали 7 з шкалою нейротизму цього ж опитувальника Айзенка ($r = 0,45$; $p = 0,05$ і $r = 0,41$; $p = 0,01$ відповідно). Крім цього, фактори ІТО виявились корелюючими з деякими шкалами опитувальника СМДО (табл. 13).

Таблиця 13

Кореляції шкал ІТО та СМДО

Шкали ІТО	Шкали СМДО									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
8	0,10	-0,03	0,42**	0,20	0,20	0,11	0,34*	0,17	-0,12	0,11
1	0,03	-0,16	0,38**	0,02	0,21	0,07	-0,13	0,15	0,32*	-0,40*
2	0,10	0,06	0,16	0,31*	-0,03	0,01	0,12	0,04	0,39**	0,14

Шкали ІТО	Шкали СМДО									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
3	-0,38**	-0,32*	0,24	0,44**	-0,30	0,07	-0,25	0,20	0,30*	-0,29*
4	0,32*	0,23	-0,34*	0,25	0,10	0,40**	0,21	0,35*	0,14	0,23
5	0,31*	0,24	0,05	-0,30*	0,11	0,30*	0,13	0,40**	0,02	0,41**
6	0,22	0,45**	0,04	0,06	0,10	0,23	0,21	0,26	-0,15	0,30*
7	0,30*	0,31*	0,01	0,03	0,33*	0,25	0,46**	0,25	-0,42*	0,21

Примітка: * – $p = 0,05$, ** – $p = 0,01$. $N = 280$.

Шкали СМДО: 1 – надконтроль, 2 – песимістичність, 3 – емоційна лабільність, 4 – імпульсивність, 5 – мужність/жіночність, 6 – ригідність, 7 – тривожність, 8 – індивідуалістичність, 9 – оптимістичність, 0 – інтроверсія.

Шкали ІТО: 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність (емотивність).

На рис. 4 зображені у вигляді кореляційної плеяди зв'язки між шкалами ІТО і Стандартизованого методу дослідження особистості СМДО (суцільні лінії означають позитивні зв'язки, пунктирні – негативні). Як видно з рисунку, шкала 8 позитивно корелює з лабільністю і тривожністю. Спостерігається негативна кореляція шкали 1 з інтроверсією і позитивна – з лабільністю й оптимістичністю. Шкала 2 позитивно корелює з оптимістичністю та імпульсивністю. Зафіксовано негативні кореляції шкали 3 із надконтролем та інтроверсією і позитивні – з імпульсивністю та оптимістичністю.

Шкала 4 позитивно корелює з надконтролем, ригідністю та індивідуалістичністю і негативно – з лабільністю. Спостерігаються позитивні кореляції шкали 5 з ригідністю, надконтролем та інтроверсією і негативні – з імпульсивністю. Шкала 6 позитивно корелює з депресією та інтроверсією, а шкала 7 – позитивно з надконтролем та депресією і негативно – з оптимістичністю.

Виявлені зв'язки, в основному, відповідають наявним теоретико-психологічним уявленням, які ґрунтуються на ортогональній моделі особистості й теорії провідних тенденцій (Л.М. Собчик). Одержані дані також дають можливість дійти висновку про те,

що установка на соціально бажані відповіді не впливає суттєво на показники, отримані за шкалами опитувальника ІТО. Про це свідчить відсутність значимих коефіцієнтів кореляції показників усіх восьми шкал з контрольними шкалами опитувальника СМДО ($r = 0,05 - 0,23$; $p = 0,01$).

Для аналізу особливостей вибірки працівників поліції проведене їх тестування. Отримані в процесі психодіагностичного тестування оцінки були всебічно проаналізовані за допомогою статистичних інструментів. Аналіз середніх значень стандартного відхилення, моди і медіани виявив наявність закону нормального розподілу за всіма наведеними шкалами.

Наявність нормального закону розподілу дає можливість використовувати стандартний набір статистичних методів програм Excel та SPSS. У табл. 14–15 наведено середньонормативні та інші статистичні показники за методикою ІТО, отримані на загальній вибірці.

Як видно з таблиць 14 і 15, жінки демонструють вищі показники за шкалами 5, 6, 7, 8, що очікувано пояснюється їх більшою сензитивністю, конформністю, компромісністю, лабільністю (емотивністю) порівняно з чоловіками. Також жінки набрали значно менше балів за шкалами 2, 3, 4, що свідчить про їх меншу агресивність і ригідність.

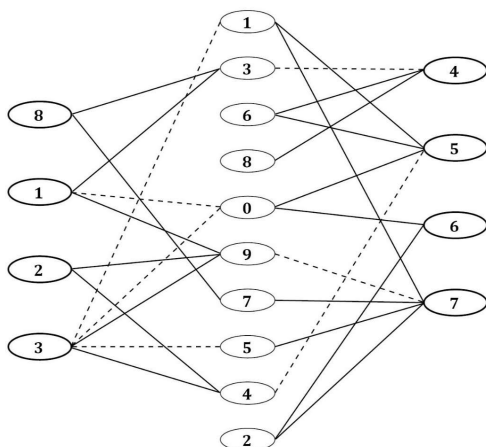


Рис. 4. Зв'язки між факторами ІТО і СМДО

**Статистичні показники, отримані в процесі тестування
працівників поліції (загальна вибірка, чоловіки. $N = 210$)**

	L	F	1	2	3	4	5	6	7	8
М	3,16	0,67	5,86	5,18	5,59	3,88	3,56	3,92	4,20	5,16
σ	1,82	0,74	1,66	1,44	1,51	1,95	1,70	1,39	1,23	2,09
мед	3	0	6	5	6	4	5	4	6	6
мода	4	0	4	6	6	4	3	4	5	6

Таблиця 15

**Статистичні показники, отримані в процесі тестування
працівників поліції (загальна вибірка, жінки. $N = 70$)**

	L	F	1	2	3	4	5	6	7	8
М	3,5	0,25	5,25	4,12	5,05	2,67	5,50	4,30	5,12	6,03
σ	1,57	0,45	1,35	1,67	1,54	0,67	1,65	1,10	1,60	1,78
мед	3,5	0	6,5	4,5	5	1,5	5,5	4	6	7
мода	4	0	5	5	6	3	4	4	5	6

Розподіл “сирих балів” для вибірки в цілому, а також для субвибірок чоловіків і жінок перевірявся за допомогою критерію Колмогорова–Смірнова. Результати дозволили на рівні значимості 0,01 дійти висновку про те, що розподіл сирих балів відповідає нормальному. Зауважимо, порівняння результатів тестування за методикою ІТО у різних підрозділах поліції не виявило значущих відмінностей (середні значення достовірно не відрізняються). Таким чином, отримані середньонормативні показники для загальної вибірки можна вважати еталонними при тестуванні працівників на службу до всіх підрозділів НПУ. Виходячи із наших розрахунків, середніми значеннями за усіма шкалами вважається показник 4,67 балів, а середньоквадратичне відхилення має значення 1,65 балів. Коридор середніх значень за шкалами методики ІТО становить 4,0–5,0 балів. Бали нижче та вище зазначеного коридору вважаються низькими та високими відповідно, незалежно від освітнього рівня респондента.

У табл. 16 наведено середньонормативні показники за методикою ІТО (загальна вибірка). Отримані показники на вибірці успішних працівників поліції свідчать про певне розходження “базових” та “емпіричних” оцінок за методикою ІТО.

Таблиця 16

Порівняння середньонормативних показників, отриманих у процесі рестандартизації з наведеними ключами для ІТО

а) емпіричні статистичні дані ($N = 280$)

	L	F	1	2	3	4	5	6	7	8
М	3,40	0,38	5,68	5,10	5,41	3,85	4,02	3,88	4,16	5,11
σ	1,54	0,54	1,69	1,40	1,65	1,72	1,55	1,35	1,46	1,71

б) базові статистичні дані

	L	F	1	2	3	4	5	6	7	8
М	3,90	0,56	4,43	4,03	4,10	4,15	5,03	4,58	5,05	4,52
σ	1,67	0,47	1,75	1,02	1,15	1,33	1,78	1,69	1,50	1,80

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$).

Виходячи з таблиці, зауважимо, що майже за всіма шкалами ІТО наявні відмінності між базовими даними, представленими у дослідженнях Л.М. Собчик, і тими, що отримані внаслідок емпіричного дослідження. Так, середні показники за шкалами 1–3 у середовищі працівників поліції дещо вищі від нормативних, отриманих у тому соціокультурному середовищі, де створений опитувальник. З іншого боку, за показниками шкал 5–8 середньонормативні показники працівників поліції статистично достовірно нижчі від базових. Отримані результати не суперечать теоретичним очікуванням, зокрема, поєднання високих оцінок за шкалами 1–3 свідчить про домінування у працівників поліції стеничних рис, що дозволяє описувати особистість ефективного поліцейського в характеристиках сили і лабільності нервових процесів, домінування процесів збудження. Для таких праців-

ників властива висока працездатність, стресостійкість, сміливість, активність, екстраверсія, спонтанність і рішучість. Вираженою є також потреба у спілкуванні. Такі респонденти вміють легко та швидко, часто за власною ініціативою, вступати у контакти з незнайомими або малознайомими людьми, вони мають значний комунікативний досвід, водночас вказаним відносінам часто властивий поверховий та нетривалий характер. Спілкування може виступати знаряддям праці та вирішення професійних завдань для таких поліцейських.

Високі середні значення за шкалою 3 відображають схильність респондентів до ризику, виражену мотивацію досягання, високий рівень домагань, оптимістичність і дієвість. Доволі високі оцінки за згаданими шкалами вказують на досвідченість, швидкість прийняття рішень, гнучкість мислення, високу навчуваність, хитрість і креативність. Водночас знижені середні значення за факторами 5, 6 і 7 вказують на те, що для ефективних поліцейських не властиві риси гіпостенічного типу реагування – інтроверсія, сензитивність, тривожність. Це означає, що вони не схильні підкорятися, уникати ситуацій, у яких необхідно брати на себе відповідальність. Невисокі значення за факторами 6 і 7 свідчать про критичність при оцінці професійних ситуацій, високу самооцінку та упевненість у собі. Помірно високі середні бали за шкалою 8 свідчать про певну стриманість, поміркованість, емоційну зрілість, реалістичність, уміння об'єктивно оцінювати професійні ситуації та приймати виважені рішення, деяку мінливість настрою, демонстративність тощо. Отримані результати, в цілому, збігаються із теоретично очікуваними і, на нашу думку, відображають основні професійно важливі якості, властиві ефективним поліцейським.

Відтак, проведено україномовну адаптацію ІТО. Наведено єдиний підхід до організації та проведення тестування, визначено нові стандартизовані тестові норми, впровадження яких сприятиме підвищенню якості оцінювання результатів тестування поліцейських при проведенні конкурсу на службу до поліції або зайняття вакантної посади, розраховані показники надійності та валідності опитувальника. Отримані середньонормативні показники для загальної вибірки можна вважати еталонними

при тестуванні працівників на службу до всіх підрозділів поліції.

Текст опитувальника і ключі для підрахунку результатів наведено у додатку В.

2.2. Опитувальник Великої п'ятірки Джона-Наумана-Сото

Теоретичним фундаментом багатьох сучасних психодіагностичних методик є п'ятифакторна модель особистості, що стала останніми роками дуже популярною. Модель сформувалася за кордоном на основі багаторічних емпіричних досліджень і наразі стимулює значну частку робіт у галузі персональної психології. У багатьох кроскультурних дослідженнях, що проводилися в англомовних країнах, а також у Німеччині, Франції, Японії тощо, чимало уваги приділялось змісту самих факторів, конструюванню інструментів для їх вимірювання [39; 139]. У нашій країні відсутні опитувальники, які ґрунтуються на п'ятифакторній моделі особистості, що певним чином обмежує можливості і знижує ефективність психодіагностичної роботи психологів Національної поліції України.

Наразі в нашій державі відсутні дослідження, присвячені україномовній адаптації опитувальників, які ґрунтуються на п'ятифакторній моделі особистості. Тому метою дослідження є саме адаптація англомовного Опитувальника Великої п'ятірки для використання в Національній поліції України.

Коротко зупинимося на теоретичній моделі, що описує особистість за допомогою п'яти факторів: екстраверсії, нейротизму, поступливості, сумлінності і відкритості досвіду. При описі чинників дотримуватимемося традиційного їх трактування, яке запропоноване зарубіжними авторами.

Нейротизм проявляється в чутливості індивіда до стресогенних ситуацій. На одному полюсі цього чинника знаходяться реактивні особи, що відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій. Вони відчують значну кількість негативних переживань, тривожні, дратівливі, схильні до поганого настрою, схильні усе бачити на чорному тлі, а також менш задоволені життям, ніж інші. Негативна емоційність може зашкодити високим інтелектуальним і академічним досягненням. На іншому

полюсі знаходяться індивіди, що мають тенденцію відноситися до життя раціональніше і спокійніше, ніж більшість людей. Між названими полюсами знаходиться великий середній діапазон міри вираженості цього чинника.

Екстраверсія – чинник, що проявляється у спрямованості на зовнішній або внутрішній світ. Як добре відомо, екстраверти відрізняються товариськістю, активністю, імпульсивністю, пошуком нової потужної зовнішньої стимуляції. Вони схильні до лідерства, більше фізично і вербально активні, доброзичливі, веселі, оптимістичні. Інший полюс чинника представлений інтровертом, для якого характерна тенденція до незалежності, самостійності, індивідуалізму. Між двома описаними полюсами знаходиться амбіверт, людина, здатна як до життя у стані ізоляції, так і до активної діяльності в соціумі.

Відкритість досвіду – чинник, який проявляється у відкритості, сприйнятливості до будь-якого виду знань. Тут присутній інтерес як до внутрішнього світу особи, так і до того, що відбувається у зовнішньому світі. Відкриті досвіду люди мають широкі інтереси, розвинену фантазію, гнучкий розум, оригінальність і естетичну чутливість, їх притягує усе нове, незвичайне. У найширшому сенсі їх можна назвати дослідниками. Вони відкриті для нових підходів, шляхів рішення проблем, відрізняються схильністю до самоаналізу і рефлексії. Протилежність цим людям складають закриті досвіду індивіди. Їх вирізняють обмежені інтереси, такі особи сприймаються як звичайні, консервативні. Вони тривалий час приділяють знайомій, шаблонній роботі. Відкритість новому досвіду може розглядатися як важливий компонент творчого потенціалу.

Поступливість – це міра соціоцентризму (альтруїзму) як протилежності егоцентризму. На одному кінці цього континууму розташовується “конформіст”, схильний підпорядковувати особисті потреби потребам групи; він швидше приймає норми групи, ніж наполягає на власних принципах. Гармонійні стосунки з іншими важливіші для конформіста, ніж відстоювання особистої думки. Цю рису також називають “приємним характером”, що проявляється у довірі до людей, доброзичливості, уникненні конфліктів. Інший кінець континууму представляє непоступлива,

наполеглива людина, що “кидає виклик”, переймається персональними принципами і потребами. Наполеглива людина слідує внутрішньому голосу, не йде за групою, відрізняється схильністю створювати проблеми для інших, певною байдужістю, жорсткістю, ворожістю до інших. Така людина здатна переходити від управління ситуацією до покірності її вимогам.

Сумлінність – це чинник, що виражає міру свідомого контролю з боку суб’єкта за своєю поведінкою і діяльністю. Один його полюс представлений такими якостями, як високе самовладання, добросовісність, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність, точність у роботі, орієнтація на завдання. Усі ці риси сприяють зосередженню індивіда на особистісних і професійних цілях. У результаті виникає тип особистості, яку можна назвати “сфокусованою”. Зазвичай такий індивід багато працює, спрямований на кар’єру, іноді це трудовік. Інший полюс представлений мінливою людиною, що легко відволікається, є неорганізованою, спонтанною, мало зосередженою на меті, часто це гедоніст з низьким рівнем цілеспрямованої поведінки. Це гнучкий індивід, який легко кидає розпочату справу, він слабо контролює власні імпульси. “Мінливі” не обов’язково працюють менше, ніж “сфокусовані” люди, але їх активність меншою мірою пов’язана з роботою, спрямована метою. У середині цього континууму розташовується збалансований індивід, що поєднує тенденції постійності і мінливості.

Для діагностики зазначених чинників пропонувалося чимало особистісних опитувальників. До найбільш поширених відноситься запропонований П. Коста і Дж. Мак-Кра (Paul Costa and Jeff McCrae) опитувальник NEO-PI-R. Автори поставили завдання щодо створення діагностичного інструменту, який міг би використовуватися в ситуаціях, що вимагають досить швидкої оцінки загальної структури особистості. Опитувальник містить 240 завдань, він дозволяє оцінити не лише 5 основних факторів, а й по 6 підпорядкованих кожному фактору складових. Кожне завдання є числовою біполярною п’ятибальною шкалою, полюси якої задані протилежними за змістом особистісними характеристиками, опитувальник не містить зворотних шкал. Вибір лівого полюса шкали завжди свідчить про вираженість цього чинника, скажімо, екстра-

версії у обстежуваного, а вибір правого полюса вказує на наявність протилежної риси – інтроверсії. Розробники NEO-PI-R прагнули зробити його максимально простим і зручним у застосуванні [137].

Коста і Мак-Кра також розробили опитувальник під назвою NEO-FFI, нова версія містить 60 завдань і вимірює 5 основних факторів. Обидві версії (з 240 та 60 завдань) є комерційними продуктами і можуть бути використані лише з дозволу авторів. У 1999 році Л.Ф. Бурлачук і Д.К. Корольов здійснили російсько-і українськомовну адаптацію скороченого варіанта (містить 25 завдань) опитувальника, отримавши прийнятні психометричні показники валідності і надійності [39, с. 131].

Невдовзі О. Джон, Л. Науман і С. Сото (2008) розробили свій варіант опитувальника, який отримав назву BFI (“Big Five Inventory”, “Опитувальник Великої п’ятірки”, далі ОВП), який складається з 44 персональних характеристик і дозволяє оцінити особистість на основі зазначених вище п’яти факторів. ОВП містить інвертовані (зворотні) шкали, кожен із факторів надалі поділяється на кілька особистісних складових. Практичне використання ОВП психологами не потребує якихось дозвільних процедур [139, с. 320].

Нами проведено дослідження, спрямоване на українськомовну адаптацію ОВП, яке здійснювалася у два етапи. Спочатку проведено аналіз різних варіантів перекладу завдань, що дозволило обрати остаточний варіант тексту опитувальника. На другому етапі перевірялися надійність і валідність ОВП, з’ясовувався характер зв’язку результатів із даними, отриманими за допомогою опитувальників Г. Айзенка (ЕРІ) і Собчик (ІТО), оскільки ці методики мають схожі діагностичні конструкти. На цьому етапі були розраховані нормативні показники для обстеженої вибірки.

Вибірка складалася із студентів, що навчаються в Національному педагогічному університеті ім. М.П. Драгоманова і Харківському національному університеті внутрішніх справ. На попередньому етапі, коли перевірялись різні варіанти перекладу завдань, було обстежено 250 осіб. Вибірка для стандартизації україномовного варіанту налічувала 120 студентів (40 – чоловіки, 80 – жінки; середній вік яких становив 18,7 років). До вибірки вклю-

чено студентів гуманітарних факультетів і курсантів юридичного профілю. Опитування здійснювалося на добровільних засадах, у груповій формі. При адаптації були збережені особливості англomовного оригіналу. За допомогою незалежно працюючих перекладачів розроблено текст опитувальника українською мовою, який, з одного боку, максимально подібний до змісту оригіналу, а з іншого, – в ньому використовувалися звичні особистісні дескриптори, поширені в українській мові.

У процесі адаптації отримано дані відносно трьох аспектів надійності опитувальника: ретестової, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості. Ретестова надійність, виражена у вигляді коефіцієнта кореляції між двома послідовними тестуваннями з інтервалом два тижні, становить для українськомовної форми для фактору нейротизму – 0,72; екстраверсії – 0,80; відкритості досвіду – 0,64; поступливості – 0,82; сумлінності – 0,77 ($p=0,01$). Ці значення відповідають психометричним вимогам.

Для частини вибірки, що однаково добре володіє англійською і українською мовами (слухачі магістратури факультету романо-германської філології), різномовні варіанти шкали розглядалися як паралельні форми (обидві форми складаються з однакової кількості завдань, рівних за структурою і змістом, а результати, отримані за їх допомогою, близькі між собою). Коефіцієнти кореляції для англomовної форми опитувальника при інтервалі опитування у два тижні виявились такими: для фактору нейротизму – 0,70; екстраверсії – 0,88; відкритості досвіду – 0,79; поступливості – 0,59; сумлінності 0,85 ($p=0,01$). При перевірці за допомогою t -критерію також не виявлено значущих відмінностей між розподілами тестових показників за обома формами. Не виявлені значущих відмінностей і при перевірці за допомогою критерію χ^2 . Тому українськомовну і англomовну форми опитувальника можна вважати практично тотожними.

Для перевірки внутрішньої узгодженості завдань шкали розраховувався коефіцієнт Кронбаха (табл. 17). Усі показники можна вважати допустимими з погляду вимог до психодіагностичного інструментарію. Відзначимо, що коефіцієнти відносно невисокі унаслідок незначної кількості завдань опитувальника,

що входять до тієї чи іншої шкали. Викладене свідчить про задовільну надійність опитувальника.

При вивченні валідності відповіді обстежуваних факторизувались методом головних компонент із подальшим варимакс-обертанням. На попередньому етапі і при стандартизації українськомовної версії ОВП, ми отримали п'ятифакторну структуру, що за змістом збігалася з очікуваною. Відсоток поясненої дисперсії становив 14,0; 12,8; 10,4; 7,89; 5,6 відповідно для екстраверсії, сумлінності, відкритості досвіду, поступливості і нейротизму.

Таблиця 17

Коефіцієнти для ОВП

№	Шкала	Для англомовної версії	Для українськомовної версії
1	Нейротизм	0,62	0,67
2	Екстраверсія	0,73	0,75
3	Відкритість досвіду	0,66	0,63
4	Поступливість	0,68	0,70
5	Сумлінність	0,69	0,72

В українськомовній версії п'ять чинників пояснили в сумі 52,6 % загальної дисперсії перемінних. Конструктну валідність ОВП також підтверджують результати зіставлення даних цього опитувальника з отриманими при використанні інших методик. Так, виявлено прогнозовану кореляцію ($r=0,45$; $p=0,05$) чинника екстраверсії ОВП зі шкалою екстраверсії ЕРІ. Також фактори ОВП виявились пов'язаними з деякими факторами ІТО (табл. 18). Як видно, нейротизм негативно корелює зі шкалою 1 (екстраверсія) і факторами 2 (спонтанність) і 3 (агресивність); натомість позитивні кореляції спостерігаються зі шкалами 5 (інтроверсія), 6 (сенситивність) і 7 (тривожність).

Таблиця 18

Кореляції шкал ІТО і факторів ОВП

Шкали ІТО	Нейротизм	Екстраверсія	Відкритість досвіду	Поступливість	Сумлінність
1-екстраверсія	-0,44*	0,82*	0,30	-0,27	-0,22
2-спонтанність	-0,55*	0,45*	0,12	-0,35	-0,25
3-агресивність	-0,62*	0,51*	-0,22	-0,40	0,15

Шкали ІТО	Нейро- тизм	Екстра- версія	Відкри- тість досвіду	Поступли- вість	Сумлін- ність
4-ригідність	-0,18	-0,34	0,15	-0,41*	0,30
5-інтроверсія	0,38	-0,64*	-0,18	0,38	0,45
6-сенситивність	0,40*	-0,43	0,24	0,40	0,48*
7-тривожність	0,66*	-0,45*	0,32	0,42	0,31
8-лабільність (емотивність)	0,30	0,35	0,36	0,23	0,28

Примітка: $p=0,05$; $*p=0,01$.

Екстраверсія очікувано позитивно корелює з однойменною шкалою 1 ІТО, а також шкалами 2 (спонтанність) і 3 (агресивність); негативно – зі шкалами 4 (ригідність), 5 (інтроверсія), 6 (сенситивність) і 7 (тривожність). Відкритість досвіду позитивно пов'язана зі шкалами 6 (сенситивність), 7 (тривожність), 8 (емотивність), хоча коефіцієнти кореляції незначні. Поступливість позитивно корелює зі шкалами 6 (сенситивність), 7 (тривожність), негативно – зі шкалами 2 (спонтанність), 3 (агресивність), 4 (ригідність). Нарешті, сумлінність позитивно пов'язана зі шкалами 5 (інтроверсія), 6 (сенситивність), негативно – зі шкалами 1 (екстраверсія) і 2 (спонтанність). Інструкцію і текст опитувальника наведено в додатку Г.

Розподіл “сирих” балів для вибірки в цілому, а також для підвибірок чоловіків і жінок перевірявся на нормальність за допомогою критерію Колмогорова–Смирнова. Результати дозволяють на рівні значущості 0,01 підтвердити гіпотезу про нормальність розподілу балів по кожному з факторів ОВП як у вибірці в цілому, так і в кожній з підвибірок. Таким чином, усі проаналізовані результати відповідають закону нормального розподілу. Перевірка за допомогою критерію χ^2 не виявила значущих відмінностей у відповідях чоловіків і жінок ($p=0,05$).

Отримані результати, у цілому, відповідають наявним у психодіагностиці теоретичним уявленням. Як видно із кореляційних зв'язків, ОВП підтверджує дані щодо присутності в особистісному паттерні обстежуваного стеничних або гіпостеничних рис реагування (екстра-інтровертованості, тривожності-агресивності), які можуть бути отримані за допомогою опитувальників Айзенка

і Собчик. Водночас незначні коефіцієнти кореляції факторів “відкритість досвіду”, “поступливість”, “сумлінність” з іншими шкалами опитувальника ІТО свідчать про самостійну психодіагностичну цінність ОВП для виявлення саме цих характерологічних особливостей. Наведемо дані щодо середніх значень і стандартних відхилень для шкал україномовної версії ОВП (табл. 19).

Таблиця 19

Середні та стандартні відхилення для шкал ОВП

№	Шкала	Середнє	Стандартне відхилення
1	Екстраверсія	33,6	5,8
2	Поступливість	35,4	4,2
3	Сумлінність	36,8	3,9
4	Тривожність	29,3	3,7
5	Відкритість досвіду	38,2	6,1

Таким чином, здійснено українськомовну адаптацію англомовної психодіагностичної методики (розробники – О. Джон, Л. Науман і С. Сото (2008) “Опитувальник Великої п’ятірки” (ОВП). Адаптований українськомовний опитувальник ОВП характеризується задовільними психометричними показниками валідності, надійності, внутрішньої узгодженості. Проведення опитувань за допомогою ОВП можливе в індивідуальній або груповій формі, воно потребує близько 10–15 хвилин. Опитувальник може застосовуватися психологами Національної поліції в дослідницьких цілях, зокрема, на перших етапах психодіагностичного дослідження для отримання даних, на підставі яких у подальшому обираються інші діагностичні методики. Також ОВП може бути корисним ведучим тренінгових груп, адже проведення опитувань на основі ОВП, на відміну від використання більш громіздких опитувальників, не порушує логіку тренінгового процесу; результати такого опитування можуть стати підґрунтям для обговорення і подальшої роботи тренінгової групи. У процесі психодіагностичного обстеження осіб (наприклад, при призначенні працівників поліції на вакантні посади, просуванні по службі тощо) разом із проведенням самооцінки кандидатів, доцільно додатково використовувати їх експертне оцінювання шляхом заповнення цього опиту-

вальника керівниками і колегами по службі, які добре знають обстежуваних кандидатів, із подальшим порівнянням результатів самооцінки і експертних оцінювань.

2.3. Опитувальник толерантності до невизначеності Баднера

Метою дослідження є адаптація українською мовою одного із широко використовуваних психологами зарубіжних діагностичних методик – “Опитувальника толерантності до невизначеності” С. Баднера.

Аналізуючи сучасні глобальні соціальні проблеми, можливо відзначити, що суспільне буття у ХХІ столітті характеризується зростаючою невизначеністю, яка торкається усіх його сторін. Зазначене стосується й усіх сфер життєдіяльності людини. На думку К. Вульфа, невизначеність є елементом культури, умовою створення людиною будь-якого продукту діяльності, невід’ємною умовою вільного, продуктивного життя [42]. В.П. Зінченко і Т.В. Корнілова небезпідставно пишуть про принцип невизначеності, який у нашому столітті співіснує з принципом детермінізму, причому в психологічному сенсі, невизначеність виступає у вигляді виклику людству [57]. Упродовж ХХ століття ми спостерігаємо в філософії різні прояви руху в напрямі від розуміння світу як міцного, стійкого, передбачуваного, керованого і детермінованого до його розуміння як переважно некерованого, недетермінованого, непередбачуваного, неоднозначного. На думку Д.О. Леонтьєва, це проявляється у трьох ключових сферах: зміні образу людини, зміні образу науки і зміні статусу цінностей [73; 74]. Принцип невизначеності проявляється також у сфері поліцейського менеджменту.

Упродовж останніх десятиліть докорінно змінились образи людини, які існували раніше. Сучасні мислителі, зокрема, Е. Фромм, відзначають, що природа людини полягає у тому, що у неї взагалі немає фіксованої природи, сутність людини – це можливість розвиватись у будь-якому обраному напрямі [109]. Єдине, що можна сказати упевнено, це те, що людина дуже різна, вона виходить за межі заданого, її сутність полягає в трансценденції. Як вважає методолог природознавства І. Пригожин,

упродовж XX століття докорінно змінився й образ науки. Традиційно вважалось, що наука описує стабільні, детерміновані процеси, проте, чим більше поглиблювалось пізнання, тим більш помилковою виявлялась подібна думка. І. Пригожин став Нобелівським лауреатом за відкриття в неорганічній природі так званих біфуркаційних процесів, тобто процесів, які не детерміновані повністю і в яких виникають точки розриву детермінації [95]. Процес може прийняти різні напрями і неможливо визначити конкретний шлях, за яким він піде. Саме в нерівноважних системах можливе розширення масштабів самої системи, зміна відносин із зовнішнім середовищем, у таких системах відбувається істинний розвиток. Нарешті, змінилась картина світу, яка існувала упродовж тисячоліть, оскільки порушилась система непохитних цінностей. У XX столітті виникла так звана постмодерністська система світу. Постмодернізм, на думку Д.О. Леонтьєва, філософськи коректно довів відсутність об'єктивних підстав існування ціннісних систем, якщо не вважати такою підставою історичні аспекти прийняття певних цінностей на окремих територіях [72].

На думку дослідників, вихід з екзистенціального кута, створеного невизначеністю, вбачається у виробленні особистістю жорсткої внутрішньої структури і прийняття відповідальності за підстави своєї поведінки, самостійному створенні суб'єктивних критеріїв власної діяльності. Це стосується і поліцейських, які діють переважно в умовах невизначеності. Невизначеність стала найважливішою характеристикою суспільного життя, її атрибутом. У світі дуже багато невизначеності, і вона абсолютна, а відрізки визначеності – короткі – відзначають В.А. Кувакін і В.П. Ковальова [69]. Філософи вводять важливе поняття “Готовність до події”, як особливість стратегії поведінки людини, яка готова до ситуації невизначеності [76]. Звідси зрозуміло, що невизначеність, окрім неприємних емоцій, містить у собі важливий, позитивний потенціал для людини, яка може, виробивши в собі адекватну позицію стосовно невизначеності, відчутти властивій позитивні можливості. Готовність до події, на думку В.П. Зінченка, є, по суті, готовністю до невизначеності або готовністю до вибору [57].

Більшість людей до невизначеності відносяться негативно. Клінічний аналіз проблеми суб'єктивної невизначеності дозволив ученим описати п'ять типів її переживання, з яких чотири мають негативний характер. Позитивне ставлення до невизначеності можливе, саме воно виявляється найбільш продуктивним для особистісного розвитку поліцейських і опірності стресам. Сутність такого ставлення полягає в тому, щоб відмовитися від ілюзії стабільності і однозначності картини світу і виробляти позицію прийняття невизначеності, іншим боком якої є нові можливості. Ріст толерантності до невизначеності виявився одним із найбільш універсальних наслідків роботи в екзистенціальних дослідженнях. У результаті зміни ставлення до невизначеності вона перестає бути чимось, чого потрібно боятися і від чого потрібно тікати, а починає приносити людям задоволення, вони здатні відчувати від цього позитивні емоції.

У системі поліції в міру розвитку науково-технічного прогресу, ускладнення праці, підвищення рівня освіти населення, успіх все більше залежить від знань і здібностей працівників, ступеня їх підготовки. Зростає роль мотивації поліцейського, який в умовах складної, часом творчої, роботи стає саморегульованою системою, коли працівник визначає власну поведінку, керівник на нього може впливати лише опосередковано, віддаючи перевагу не адмініструванню, а реалізації тих стилів керівництва, які передбачають співучасть, визнання особистих заслуг конкретних працівників поліції, гласність результатів діяльності, надання інформації для самооцінки. При цьому поліцейська діяльність у сучасному суспільстві також характеризується зростаючою невизначеністю.

Сьогодні розроблено кілька опитувальників, що використовуються з метою психологічної діагностики толерантності особистості до невизначеності. Одним із найчастіше використовуваних методичних засобів у дослідженнях толерантності до невизначеності (ТН) є опитувальник С. Баднера TAS (Tolerance Ambiguity Scale), уперше опублікований у 1962 році. Толерантність до невизначеності (ТН) розглядається Баднером як індивідуальна схильність (схильність) розглядати (оцінювати) невизначені ситуації як бажані, або у випадку прояву інтолерантності до

невизначеності (ІТН) – як загрозливі. Толерантність до невизначеності є особистісною рисою, що визначає ставлення індивіда до неоднозначних, невизначених, тривожних ситуацій незалежно від емоційного знаку цієї невизначеності. Особа, толерантна до невизначеності, розглядає будь-яку невизначену ситуацію як можливість вибору, розвитку, набуття нового досвіду, не відчуває деструктивної тривоги в невизначених ситуаціях, здатна активно і продуктивно діяти в них. У свою чергу, особа, інтолерантна до невизначеності, в ситуаціях невизначеності (або навіть загрози її виникнення) демонструє високий рівень тривожності, навіть якщо ця невизначеність означає позитивні зміни в майбутньому. Інтollerантні до невизначеності особи схильні до жорсткої регламентації усіх сфер життя, у тому числі стосунків і систем набуття досвіду. Таким чином, поняття інтолерантності до невизначеності зближується з поняттям ригідності, а толерантність – з поняттям життестійкості.

Толерантність до невизначеності також може корелювати з інтелектом, оскільки схожим чином пов'язана з чинниками Великої п'ятірки: позитивно з відкритістю досвіду і екстраверсією, негативно – з нейротизмом [67].

Ставлення до невизначеності зазвичай розглядається у двох напрямках: прийняття умов невизначеності (їх пошук, уміння діяти в них) і уникнення невизначеності (страх невизначеності), прагнення до ясності.

Опитувальник толерантності до невизначеності Баднера (ТНБ) є досить зручним і “економічним” – складається з 16 пунктів. Авторська версія пропонує опитувальник із трьома шкалами: (1) новизна проблеми, (2) її складність і (3) нерозв'язність. ТНБ й наразі залишається одним із найбільш відомих і найчастіше використовуваних у дослідженнях толерантності до невизначеності, що пов'язано передусім з його високою конструктивною валідністю, досягнутою при його розробці й апробації шляхом ретельного співвідношення отримуваних результатів із біографічними даними опитуваних, показниками соціальної оцінки, вибором кар'єри, ставленням до релігії й іншими соціальними показниками, а також із багатьма психологічними змінними.

Встановлено також, що толерантність до невизначеності слабо позитивно пов'язана з готовністю до ризику і з показником толерантності/інтолерантності за опитувальником МакЛейна [67].

З метою експериментального дослідження психодіагностичних можливостей методики Баднера та її адаптації використано результати опитування працівників Національної поліції України упродовж 2018 року. У тестуванні брали участь працівники, яких поважають у колективі та яким притаманні високі морально-ділові якості. Тестування проводилось у десяти областях України (Вінницька, Хмельницька, Херсонська, Миколаївська, Черкаська, Київська, Харківська, Житомирська, Полтавська), усього обстежено 390 респондентів (310 чоловіків і 80 жінок). Для вирішення питання відповідності базових норм методики Баднера, а також коректності їх використання при тестуванні працівників поліції проведено експериментальне дослідження. Спочатку за допомогою перекладачів і психологів Державного науково-дослідного інституту (ДНДІ) МВС України було розроблено українськомовний варіант опитувальника, текст якого максимально наближений до змісту оригінальної версії, в якій використовувалися традиційні для української мови особистісні дескриптори. З метою уникнення труднощів із розумінням змісту тверджень були виключені речення з подвійними запереченнями. Для перевірки надійності та валідності опитувальника здійснено відповідні розрахунки. У процесі українськомовної адаптації отримано дані щодо трьох видів надійності шкали: ретестової надійності, паралельних форм і внутрішньої узгодженості.

Ретестова надійність виражається через коефіцієнт кореляції між двома послідовними тестуваннями з інтервалом у 2 тижні; вона становить: для шкали (1) – новизна проблеми – 0,70; шкали (2) – складність – 0,68; і шкали (3) – нерозв'язність – 0,66 ($N = 380$); $r = 0,01$). Отримані значення відповідають психометричним вимогам. Для частини цивільних обстежуваних, які добре володіють українською та англійською мовами (слухачі магістратури факультету іноземних мов НПУ імені М. Драгоманова), пропонувались різномовні варіанти опитувальника, які розглядались як *паралельні форми* (обидві форми складаються з однакової кількості

завдань; рівних за структурою і змістом; результати, отримані за їх допомогою, близькі між собою). Коефіцієнти кореляції, одержані при тестуванні з двотижневим інтервалом, виявились такими: для шкали 1 – 0,70; шкали 2 – 0,76; шкали 3 – 0,72; ($N = 375$; $p = 0,01$). Таким чином, надійність паралельних форм є задовільною. При перевірці за допомогою t -критерію Ст'юдента також не зафіксовано значущих відмінностей між розподілом тестових показників за обома формами (україно- і англomовною). При перевірці за допомогою критерію Пірсона χ^2 також не зафіксовано значущих відмінностей між результатами. Отже, українськомовну і англomовну версії опитувальника можна вважати майже тотожними.

З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань опитувальника розраховувався коефіцієнт α -Кронбаха (табл. 20). Отримані показники можна вважати допустимими в аспекті вимог до психодіагностичного інструментарію; невеликі значення коефіцієнтів можливо пояснити незначною кількістю тверджень, які входять до тієї чи іншої шкали опитувальника.

Таблиця 20

Коефіцієнти α -Кронбаха для опитувальника Баднера

	Шкали ТНБ		
	1	2	3
α	0,67	0,69	0,65

Примітка: $p = 0,01$. Шкали ТНБ: 1 – новизна проблеми; 2 – складність; 3 – нерозв'язність.

Таким чином, отримані результати свідчать про задовільну надійність адаптованого українськомовного опитувальника Баднера.

З метою дослідження *конструктної валідності* адаптованого опитувальника Баднера проведено порівняння отриманих даних із результатами інших методик, зокрема Д. МакЛейна в адаптації Є. Осіна. Виявлено середні за величиною кореляції між показниками толерантності до невизначеності за адаптованим опитувальником С. Баднера і шкалою толерантності до невизначеності МакЛейна ($r = 0,39$). Крім цього, виявлено кореляцію шкал ТНБ з деякими шкалами опитувальника МакЛейна (табл. 21).

Кореляції шкал ТНБ і МакЛейна

Шкали ТНБ	Шкали МакЛейна					
	1	2	3	4	5	6
1	0,29*	0,03	0,43**	0,20	0,20	0,31*
2	0,03	0,34*	0,38**	0,02	0,21	0,15
3	0,10	0,06	0,16	0,31*	0,30*	0,20
Загальний індекс	0,37**	0,32*	0,24	0,42**	0,30*	0,39**

Примітка: * $p = 0,05$, ** $p = 0,01$;

Шкали МакЛейна: 1 – ставлення до новизни, 2 – ставлення до складних завдань, 3 – ставлення до невизначених ситуацій, 4 – перевага невизначеності, 5 – толерантність до невизначеності, 6 – загальний бал. **Шкали ТНБ:** 1 – новизна проблеми; 2 – складність; 3 – нерозв'язність.

У табл. 22 наведено середньонормативні статистичні показники за методикою ТНБ, отримані на загальній вибірці поліцейських.

Таблиця 22

**Статистичні показники, отримані у процесі тестування працівників поліції
(загальна вибірка $N = 390$: 280 чоловіки; 110 – жінки)**

	Шкали ТНБ							
	1		2		3		Сумарний індекс	
	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж
М	15,2	13,4	26,1	27,5	13,3	12,1	62,7	57,2
σ	3,20	4,12	5,13	4,51	2,93	3,11	10,22	10,10

Примітка: ч – чоловіки; ж – жінки.

Шкали ТНБ: 1 – новизна проблеми; 2 – складність; 3 – нерозв'язність. Курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p=0,05$).

Також за результатами статистичного аналізу виявлено достовірне зменшення толерантності до невизначеності у жінок (за шкалами 1 – новизна проблеми і 2 – нерозв'язність); а також за інтегральним індексом (відмінності за шкалою 2 статистично незначущі). Також відзначено вікове зниження толерантності

до невизначеності. Установлено, що працівники поліції віком до 30 років мають вищі індекси толерантності (58,3 б) у порівнянні з більш досвідченими (40 років і старші) (65,5 б при $p = 0,05$).

Виходячи із наших розрахунків, середнім значенням за сумарним індексом вважається показник 60,2 бали, а середньоквадратичне відхилення має значення 10,11 балів. “Коридор” середніх значень за шкалами методики ТНБ знаходиться в інтервалі 51–75 балів. Бали нижчі та вищі зазначеного інтервалу вважаються низькими та високими відповідно, незалежно від освітнього рівня респондента. При перенесенні тестування в інше соціокультурне середовище (відмінне від зазначеного у апробації), коридори низьких, середніх та високих балів можуть змінитися.

У таблиці 23 наведено середньонормативні показники за методикою ТНБ на вибірці працівників поліції (емпіричні дані) і вибірці фахівців інших професій (педагогічних, медичних, базових даних Т. Корнілової). Порівняння свідчить про певне розходження “базових” та “емпіричних” оцінок за методикою ТНБ.

Таблиця 23

**Порівняння середньонормативних показників,
отриманих у процесі рестандартизації**

а) емпіричні статистичні дані ($N = 390$)

Шкали ТНБ				
	1	2	3	Сумарний індекс
М	14,1	26,1	13,0	60,7
σ	3,40	4,51	3,31	10,10

б) базові статистичні дані ($N = 1082$)

Шкали ТНБ				
	1	2	3	Сумарний індекс
М	12,6	21,2	12,5	57,9
σ	3,72	4,13	3,22	9,15

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$).

Виходячи з таблиці, зауважимо, що за усіма шкалами наявні відмінності між базовими даними і тими, що отримані на вибірці поліцейських. Так, середні показники за шкалами 1–3 у середовищі працівників поліції дещо вищі від нормативних, отриманих у іншому соціокультурному середовищі, проте статистично значущі відмінності зафіксовано тільки за шкалою 2 (складність).

Отримані результати свідчать про вищий рівень толерантності до невизначеності у поліцейських, особливо це виявляється при розв'язанні складних проблем. Для працівників поліції властива здатність протистояти не лише складним проблемам, а й діяти в умовах, коли завдання здається нерозв'язним. Отримані результати узгоджуються із раніше виявленими (за індивідуально-типологічним опитувальником) рисами поліцейських (висока працездатність, стресостійкість, сміливість, активність, екстраверсія, спонтанність і рішучість). Такі поліцейські вміють легко та швидко, часто за власною ініціативою, вступати у контакти з незнайомими або малознайомими людьми, вони мають значний комунікативний досвід, водночас комунікативним відносинам часто властивий поверховий та нетривалий характер.

Також за допомогою адаптованого опитувальника обстежено 85 слухачів магістратури Харківського національного університету внутрішніх справ (ХНУВС). Встановлено, що слухачі магістратури ХНУВС з високою толерантністю до невизначеності мають вищі академічні показники успішності ($r = 0,37$; $p = 0,01$). Крім того, проведений аналіз свідчить про відсутність взаємозв'язку показників толерантності до невизначеності з показниками творчих здібностей (за тестом Меде–Піорковського). Проте виявлено взаємозв'язок показників толерантності до невизначеності з рівнем емоційного інтелекту (за адаптованою нами методикою МЕІ М. Манойлової), причому з компонентами міжособистісної складової емоційного інтелекту: обстежувані з більшою високою толерантністю краще розуміють емоції інших і здатні ними управляти. Також виявлено, що поліцейські з більшою високою толерантністю до невизначеності також демонструють більший рівень задоволеності службовою діяльністю ($r = 0,40$; $p = 0,01$), що опосередковано свідчить про вищий рівень їх професійної придатності.

Українськомовний варіант адаптованого опитувальника С. Баднера і ключі до нього подаються у додатку В.

У табл. 24 наведено трирівневу порядкову шкалу для оцінки толерантності до невизначеності.

Таблиця 24

Рівні сформованості толерантності до невизначеності

Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Загальний показник	16–50	51–75	76–112
Новизна	4–8	9–21	22–28
Складність	9–20	21–36	37–63
Нерозв’язність	3–8	9–16	17–21

З огляду на результати дослідження можливо відзначити, що саме толерантність до невизначеності є професійно важливою рисою поліцейського при проведенні добору, а також під час професійного навчання цю якість необхідно діагностувати, враховувати і усіляко зміцнювати й розвивати. Саме така особистісна якість, як толерантність до невизначеності, забезпечить підвищення ефективності діяльності поліцейських, оскільки: дозволить краще переносити непередбачувані ситуації, які постійно супроводжують службову діяльність; відкриє можливості для креативного осмислення складних професійних ситуацій, пошуку варіативних рішень; збільшить стресостійкість і посилить продуктивні механізми психологічного захисту особистості (раціоналізація, сублімація, витіснення); посилить психологічну готовність і надійність особистості до дій в особливих і екстремальних умовах; сприятиме збереженню психологічного здоров’я поліцейського. Нами здійснено українськомовну адаптацію опитувальника толерантності до невизначеності; наведено єдиний підхід до організації та проведення тестування; визначено нові стандартизовані тестові норми, впровадження яких сприятиме підвищенню якості оцінювання результатів тестування поліцейських при проведенні конкурсу на службу до поліції або зайняття вакантної посади; розраховані показники надійності та валідності опитувальника. Отримані середньонормативні показники для загальної вибірки можна вважати еталонними при тестуванні працівників на службу до підрозділів поліції.

2.4. Каліфорнійський психологічний опитувальник

Аналіз наукових праць зарубіжних психологів дозволяє засвідчити, що Каліфорнійський опитувальник широко використовується у процесі професійного психологічного добору фахівців різноманітних професій, у тому числі поліцейського, котрі висувають підвищені вимоги до індивідуально-психологічних характеристик працівників; при здійсненні професійної підготовки і подальшого призначення на посади; у процесі психологічного забезпечення професійної діяльності; з метою профілактики синдрому “емоційного вигорання” у фахівців і надання їм відповідної психологічної допомоги; для визначення психологічної придатності особи до професійної діяльності, встановлення протипоказань для оволодіння певною професією, призначення осіб на посади менеджерів тощо [33; 144; 146].

У нашому дослідженні отримані результати, які доповнюють наявні напрацювання. Уперше наведено українськомовний текст Каліфорнійського психологічного опитувальника, уточнено зміст його шкал, представлено психометричні показники опитувальника, отримані на вибірці працівників поліції.

Експериментальне дослідження проводилось поетапно упродовж 2021 року. На першому етапі перекладачами та науковими співробітниками науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України розроблено українськомовний варіант опитувальника. Автори намагались зробити текст ідентичним до змісту англomовного оригіналу, проте при цьому використали традиційні для української мови терміни. На другому етапі, з метою визначення відповідності тверджень (висловлювань) певним його шкалам, проведено латентно-структурний аналіз україномовного тексту опитувальника і сформульовано остаточний українськомовний варіант опитувальника (CPI-U). На третьому – за допомогою CPI-U проведено обстеження 380 працівників патрульної і кримінальної поліції, а також дільничних офіцерів НПУ (288 чоловіків і 92 жінок), спеціальні звання респондентів коливались від капрала до полковника поліції. За результатами тестування розраховувались показники валідності, надійності, внутрішньої

узгодженості опитувальника; визначались статистичні норми для шкал. Кількісний показник вибірки був репрезентативним, (при довірчому рівні ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,05). Статистичний аналіз даних проводився з використанням програм *Microsoft Excel* та *SPSS Statistics*.

У тестуванні брали участь працівники, які мали авторитет у підрозділах, з високими моральними і діловими якостями (за висновками опитування експертів). Тестування проводилось у десяти областях України. Респондентів заздалегідь ознайомили з процедурою, їм роз'яснили призначення і мету тестування, проінструктували. У процесі тестування дотримувалися умови щодо простору, освітлення приміщення; інструкція доводилась письмово; стимульний матеріал був стандартним для усіх, часові обмеження також були ідентичними. Були дотримані також вимоги щодо доступності, лаконічності, точності інструкції та тверджень. Отримані відповіді респондентів обраховувалися за допомогою “ключів”.

Опитувальник дозволяє визначити показники двадцяти основних шкал, у тому числі 3-х оціночних (контрольних): (“благополуччя” (Wb) – це відповіді, які дають особи, схильні до позитивної оцінки поточної ситуації; “ввічливість” (Gi) – відповіді, які обирають особи, що мають тенденцію до формування сприятливого враження про себе; “звичайність” (Sm) – популярні відповіді).

Наведемо перелік основних шкал CPI:

1. Домінування (Do). 2. Статус (Cs). 3. Відкритість або соціальність (Sy). 4. Спонтанність або соціальна присутність (Sp). 5. Самоприйняття (Sa). 6. Незалежність (In). 7. Емпатія (Em). 8. Відповідальність (Re). 9. Конформність або соціалізація (So). 10. Самоконтроль (Sc). 11. Толерантність (To). 12. Досягнення через конформізм (підпорядкування) (Ac). 13. Досягнення через незалежність (Ai). 14. Практичність або інтелектуальна ефективність (Ie). 15. Проникливість (Py). 16. Гнучкість (Fx). 17. Сензитивність або жіночність/мужність (Sn; F/m).

Основні шкали CPI групуються в чотири категорії. До першої – (відносини з іншими) входять твердження, відповіді на які свідчать про ступінь урівноваженості, упевненості в собі, авторитетності, переконливості, здатності зайняти високе сус-

пільне становище, чинити вплив на інших, позитивно сприймати самого себе, здатність поводитись незалежно. *Друга категорія* – (управління собою) включає завдання, що виявляють такі якості, як пристосованість, зрілість, соціальна відповідальність, уміння контролювати себе, зрілість, толерантність, здатність справляти гарне враження, тактовність. За допомогою тверджень *третьої категорії* – (мотивація) визначається здатність до самореалізації за допомогою адаптації до умов середовища або на основі власних вольових та інтелектуальних можливостей. Завдання *четвертої категорії* – (особистісні характеристики) призначені для виявлення деяких характерологічних особливостей – інтуїції, здатності до співчуття, ступінь поступливості, чоловічі та жіночі складові інтересів і поведінкових стереотипів тощо. Кожна шкала є полярною, один полюс означає низький рівень проявів певної особистісної якості (ознаки, риси, характеристики), інший полюс означає яскравий її прояв. Зазвичай респондент виявляє проміжний рівень прояву ознаки, який вимірюється на базі порядкової шкали в сирих балах або *T*-балах. Нагадаємо зміст шкал, які відносяться до кожної із зазначених вище чотирьох категорій.

Категорія № 1 – Відносини з іншими:

1. Домінантність (Dominance (Do)): $T = 53,42$

Ненаполегливий, уникає демонструвати авторитет, нерішучий при прийнятті рішень, безвідповідальний.

Відповідальний, упевнений у собі, переконливий, цілеспрямований, домінуючий.

2. Статус (Capacity for Status (Cs)): $T = 52,57$

Невпевнений у собі, уникає конкуренції, не бере на себе відповідальності або статусу, часто вважає життя несправедливим.

Амбітний, прагне до успіху і благополучного життя, має широке коло інтересів.

3. Відкритість або соціабельність (Sociability (Sy)): $T = 60,11$

Некомунікабельний, прагне перебувати в тіні, у соціальних ситуаціях ніяковіє, уникає прийняття рішень, тримається від інших на відстані.

Дуже комунікабельний і тягнеться до людей, любить знайомитись з новими людьми і знаходитися в нових ситуаціях, оптимістичний, соціально компетентний.

4. Спонтанність або соціальна присутність (Social Presence, Sp): $T = 51,13$

Обережний, скромний, не потребує уваги, дещо загальмований, готовий визнавати провину.

Прагне до суспільної уваги і визнання, любить грати перед публікою, спонтанний, дотепний, ніколи не засмучується.

5. Самосприйняття (Self-Acceptance (Sa)): $T = 48,11$

Схильний до самозвинувачення, часто вважає інших кращими за себе, сумнівається у власних силах, уникає соціальних контактів.

Упевнений у собі, вірить у себе, любить говорити про власну гідність і демонструвати свою значущість.

6. Незалежність (Independence (In)): $T = 54,30$

Шукає підтримки з боку інших, поступається іншим, уникає ситуацій змагання, легко відступає і здається у складних ситуаціях.

Самодостатній, винахідливий, незалежний від інших, рішучий.

7. Емпатія (Empathy (Em)): $T = 55,36$

Не вміє розуміти почуттів інших, дещо замкнутий, відчуває себе некомфортно в умовах невизначеності, часто відчуває, що його неправильно розуміють.

Симпатичний, розуміє почуття інших, різнобічний, заповзятливий, має хороші соціальні навички.

Категорія № 2 – Управління собою

8. Відповідальність (Responsibility (Re)): $T = 58,19$

Байдужий до обов'язків і зобов'язань, не любить рутинну роботу, схильний до безпечності, часто нетерплячий.

Свідомий, серйозно ставиться до обов'язків, уважний до інших, надійний, відповідальний, досягає мети.

9. Конформність (Socialization (So)): $T = 58,44$

Насилу приймає соціальні правила й умови, ставить під сумнів авторитет, схильний звинувачувати інших, легко дратується, коли щось йде не так.

Комфортно приймає звичайні правила й умови, легко підкоряється і підтримує традиційні методи й ідеї.

10. Самоконтроль (Self-Control (Sc)): $T = 56,83$

Готовий іти на ризик, відчуває сильні почуття й емоції; не тримає себе в руках, коли злиться або дратується; спершу діє, а потім розмірковує.

Робить паузу для роздумів, перш ніж діяти; намагається контролювати емоції і запальність, пишається своєю дисциплінованістю.

11. Ввічливість або гарне враження (Good Impression (Gi):

$T = 59,60$

Не дуже турбується про імідж, скептичний, відвертий, може бути індивідуалістичним.

Представляє оточенню сприятливий імідж, шанобливо ставиться до можновладців, дотримується правил ввічливої поведінки.

12. Звичайність (Communality (Cm): $T = 57,17$

Має оригінальні погляди і позиції; особисті ідеї відрізняються від традиційних.

Вважає себе схожим на інших, має традиційні погляди, практичний світогляд.

13. Благополуччя (Well-Being (Wb): $T = 54,23$

Не зовсім комфортно почувається в поточній ситуації, може турбуватися про здоров'я і особисті проблеми, схильний до тривоги, неоптимістично дивиться в майбутнє.

У цілому задоволений життєвою ситуацією, життєрадісний, відчуває себе в хорошому фізичному та емоційному стані, вважає себе компетентним для того, щоб справлятися з життєвими вимогами.

14. Толерантність (Tolerance (To): $T = 61,32$

Схильний критично ставитися до чужих переконань і думок, може здаватися егоїстичним і скривдженим, відчуває себе недооціненим.

Відкритий, розумний, поважає права і переконання інших, неупереджений і недогматичний.

Категорія № 3 – Мотивація і когнітивний стиль

15. Досягнення через конформізм (Achievement via Conformism (Ac): $T = 55,12$

Має труднощі у чітко структурованих і регульованих умовах роботи, не любить підкорятися, часто не встигає вчасно виконувати завдання.

Дуже вмотивований до досягнення, особливо в чітко визначених та структурованих умовах, цілеспрямований, має навички ефективної роботи.

16. Досягнення через незалежність. Achievement via Independence (Ai): $T = 49,09$

Важко справляється з роботою у невизначених і неструктурованих ситуаціях, потребує чітких цілей і методів, безініціативний.

Сильна мотивація до досягнення, особливо у відкритих і

невизначених ситуаціях, віддає перевагу роботі, що дозволяє виявляти ініціативу і незалежне мислення, добре вміє визначати особисті цілі.

17. Практичність або інтелектуальна ефективність (Conceptual Fluency (Cf): $T = 51,85$

Орієнтований на діяльність, практичний, любить мати справу з матеріальними речами, а не з абстракціями, невпевнений у власній силі, має обмежені інтереси.

Комфортно і впевнено справляється з інтелектуальними та концептуальними завданнями, вербально швидкий і гнучкий, добре усе обмірковує.

Категорія № 4 – Особистісні характеристики.

18. Проникливість (Insightfulness (Is): $T = 46,51$

Не може передбачити реакції інших, не цікавиться динамікою поведінки, більше дивиться на те, що люди роблять, ніж на те, що вони думають.

Володіє аналітичним розумінням людей і їх мотивацією, швидко формує враження, не завжди теплий або співчутливий.

19. Гнучкість (Flexibility (Fx): $T = 42,42$

Любить передбачуваність і послідовність, не любить двозначності, запрограмований і спланований, добре організований.

Любить зміни і різноманітність, вважає звичайну рутину нудною, кмітливий і дотепний.

20. Чутливість або жіночність-мужність (Sensitivity (Sn): $T = 66,67$

Твердий, орієнтований на дії, нечутливий до чужих почуттів, агресивний.

Чутливий до почуттів інших, схильний інтерпретувати події з особистих переконань, часто відчуває себе вразливим, має сильну потребу в приналежності.

Комбінація шкал зазначених чотирьох категорій у межах ортогональної системи координат (вертикальна вісь – інтернальність-екстернальність, горизонтальна – інтроверсія-екстраверсія) дозволяє виокремити *чотири особистісних типи* і оцінити ступінь їх прояву.

1. *Альфа (реалізуючий тип)* – це інтернально орієнтовані, екстравертовані індивіди, вони активні й амбітні, орієнтовані на міжособистісну взаємодію, стабільні, продуктивні, зосереджені

на життєвих завданнях (цілях), лідери, які прагнуть дотримуватися соціальних норм. В ідеалі цей тип на основі інтернальності та екстравертованості спрямований до спільної творчості в усіх основних видах діяльності і в подоланні розбіжностей (“співробітництво” за К. Томасом).

2. *Бета (підтримуючий тип)* – інтернально орієнтовані особистості, які є інтровертами і дотримуються зовні заданих норм і цінностей, спокійні, ригідні, терплячі, замкнені, скромні, сумлінні, здатні підтримувати інших, часто з заниженою самооцінкою. Результатом поведінки таких осіб найчастіше є уникнення складних ситуацій, у яких виникають гострі питання взаємодії внутрішнього і зовнішнього (“уникнення” за К. Томасом). Духовна робота над собою, загострена рефлексія у самоудосконаленні в цілому представляють цей тип як інтернала, оберненого на себе.

3. *Гамма (інноваційний тип)* – екстернально орієнтовані особи, зосереджені на міжособистісній взаємодії екстраверти, здатні мати власну думку або приймати самостійні рішення, творчі, інноваційні, імпульсивні, запальні, схильні до перегляду і навіть порушення соціальних норм і правил. У поведінці представників цього типу домінує екстравертованість та екстернальність, яка опосередковує взаємовідносини особистісного (внутрішнього) і об’єктного (зовнішнього) (“змагання, суперництво” за К. Томасом). Гамма-тип притаманний людям мужнім, сміливим, пасіонарним, енергійним, активним, у правоохоронній системі такий тип властивий співробітникам спеціальних підрозділів, підрозділів кримінальної поліції тощо.

4. *Дельта (далекоглядний тип)* – екстернально орієнтовані особи, інтроверти з багатим внутрішнім життям, дещо відірвані від соціуму, індивідуалістичні, з багатою уявою, мрійні, дещо боязкі, схильні до абстрактних міркувань. Представники цього типу є водночас екстерналами й інтровертами, їхня поведінка може варіювати від покірності, сподівання на щасливий випадок або долю, до пригнічення власної індивідуальності та індивідуальностей інших. Люди, що належать до цього типу, чинять екстернально: покладаються на інших, на гороскоп, ховаються за хворобу або під “панцир”. Результатом єдності мотивації відношення і досягнення є прагнення до компромісів (за К. Томасом – пристосування).

Схематично зазначені особистісні типи зображені на рисунку 5.

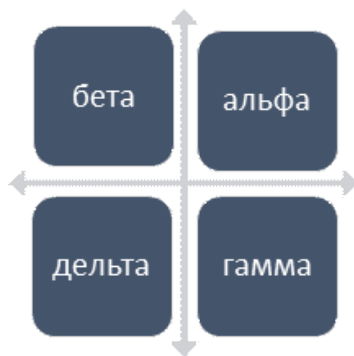


Рис. 5. Модель особистості згідно з теоретичною концепцією СРІ.

Примітка: вертикальна вісь – інтернальність-екстернальність (зверху вниз); горизонтальна вісь – інтроверсія-екстраверсія (зліва направо).

Відповідно до методології авторів опитувальника, частина тверджень діагностує певну якість особистості і відноситься до однієї шкали, а деякі – визначають декілька якостей і при цьому належать до декількох шкал. Здійснений латентно-структурний аналіз перекладених українською мовою шкал СРІ свідчить про те, що достатньо велика частка тверджень опитувальника (40 %) належать не до однієї, а одночасно до багатьох шкал.

Латентно-структурний аналіз 462 тверджень українськомовного варіанту СРІ дозволив виокремити 190, з яких низка чітко належить певним шкалам опитувальника. Із цих 190 були відібрані 134 твердження, які виявились найбільш зрозумілими для українськомовних респондентів. У них відсутні подвійні заперечення і неоднозначність трактування, вони рівною мірою відображають усі двадцять шкал опитувальника (по дванадцять відповідей для кожної шкали). Саме вони були включені до підсумкового українськомовного варіанту опитувальника СРІ-U. Інструкцію і текст опитувальника, ключі для підрахунку наведено в додатку Е. У процесі експериментального дослідження задля визначення психодіагностичних можливостей нової методики СРІ-U проведено розрахунки надійності та валідності опитувальника. Наведемо результати стосовно трьох видів надійності СРІ-U: ретестової, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості.

Ретестова надійність визначена на основі підрахунку коефіцієнтів кореляції між двома послідовними тестуваннями одних і тих самих респондентів з інтервалом у 2 тижні. Результати по кожній шкалі представлені у табл. 25 (N = 380; $p = 0,01$).

**Значення коефіцієнтів кореляції між результатами двох тестувань
для шкал CPI-U**

Шкали CPI																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
.70	.72	.68	.69	.72	.75	.81	.83	.76	.71	.68	.67	.66	.69	.70	.75	.75	.65	.69	.70

Примітка. Шкали CPI: 1. Домінування (Do); 2. Статус (Cs); 3. Відкритість (Sy); 4. Спонтанність (Sp); 5. Самосприйняття (Sa); 6. Незалежність (In); 7. Емпатія (Em); 8. Відповідальність (Re); 9. Конформність (So); 10. Самоконтроль (Sc); 11. Ввічливість (Gi); 12. Звичайність (Sm); 13. Благополуччя (Wb); 14. Толерантність (To); 15. Досягнення через конформізм (Ac); 16. Досягнення через незалежність (At); 17. Гнучкість (Fx); 18. Інтелектуальна ефективність (Ie); 19. Проникливість (Py); 20. Гнучкість (Fx); 20. Сензитивність (Sn).

Середнє арифметичне значення коефіцієнтів (0,715) становить показник ретестової надійності. Отриманий результат відповідає наявним психометричним вимогам до опитувальників.

Окрім українськомовної, нами також розроблена російськомовна версія зазначеного опитувальника, обидва варіанти розглядалися як *паралельні форми*, оскільки склалися з однакової кількості завдань і були вивірені за структурою і змістом. Результати, отримані за допомогою використання обох форм опитувальника, були близькими між собою. Коефіцієнти кореляції, одержані при тестуванні, виявилися такими (табл. 26) (N = 380; r = 0,01).

Таблиця 26

**Значення коефіцієнтів кореляції між результатами двох тестувань
для паралельних форм CPI-U**

Шкали CPI																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
.73	.70	.69	.73	.74	.76	.83	.80	.78	.70	.71	.69	.69	.70	.72	.77	.75	.69	.70	.73

Примітка: позначення шкал відповідають назвам, представленим у табл. 25.

Середнє арифметичне значення коефіцієнтів становить 0,730. Таким чином, надійність паралельних форм є також задовільною.

Розподіл тестових показників також перевірявся за допомогою t-критерія Ст'юдента. Не було зафіксовано значущих відмінностей між отриманими значеннями за обома формами (українсько- і російськомовною). Також не встановлено значущих відмінностей при перевірці результатів тестування із застосуванням критерію Пірсона χ^2 . Отже, українськомовну і російськомовну форми опитувальника можна вважати практично однаковими.

З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань опитувальника розраховувався коефіцієнт α -Кронбаха (табл. 27). Усі отримані коефіцієнти можна вважати такими, що відповідають наявним вимогам до психодіагностичних методик.

Значення коефіцієнтів α -Кронбаха для опитувальника CPI-U

Шкали CPI																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
.74	.71	.70	.75	.73	.71	.75	.77	.74	.70	.67	.66	.71	.73	.74	.70	.74	.68	.70	.75

Примітка: позначення шкал відповідають назвам, представленим у табл. 1.

Таким чином, значення коефіцієнтів отриманих психометричних показників свідчать про задовільну надійність адаптованого українськомовного опитувальника CPI.

З метою дослідження *конструктивної валідності* адаптованого CPI проведено порівняння даних, отриманих при використанні цього опитувальника, з результатами інших психодіагностичних методик, зокрема, Індивідуально-типологічним опитувальником (ІТО, Собчик, 2003) і Опитувальником Великої п'ятірки (ОВП, адаптація В. Барка, 2019).

Шкали CPI-U виявились корелюючими з деякими шкалами опитувальника ІТО та ОВП (табл. 28 і 29).

Таблиця 28

Кореляції шкал CPI-U та ІТО

Шкали ІТО	Категорії та шкали CPI																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	.30*	.25	-.33	.34	.42**	.37*	.20	.16	.20	.13	.11	.19	.34*	.29	.17	.21	.11	-.20	-.19	-.28
2	.33*	.28	.26	.40**	.38*	.40*	.02	.15	.21	-.30	.07	.15	-.13	.10	.15	.29	.22*	-.25	-.36*	-.28
3	.35*	.30*	.26	.38*	.36*	.42*	.11*	.15	-.03	-.38	.01	.05	.12	.08	.04	.27	.13*	-.26	-.34	-.35*
4	.31*	.26	-.22*	.26	.24	.38*	.14*	.30	-.30*	.41*	.07	.11	-.25	.32*	.20	.20	.20	.30	-.29*	-.33
5	.02	-.13	-.13	-.11	-.24*	-.30*	.25	.32	.30	.39	.40**	.27	.21	.33*	.24	.05	.22	.34*	.23	.28
6	-.31*	-.35*	-.24	-.34*	-.25	-.29	.30*	.34	.31*	.38	.30*	.28	.13	.35*	.20	.28	.22	.35*	.41**	.30
7	-.22	-.30*	-.15	-.36*	-.24	-.35*	.36	.28	.30*	.39	.23	.30*	.21	.20	.26	-.30*	.25	.30*	.30*	.35*
8	.10	.31*	.31*	.37*	.11	.24	.40**	.43**	.33*	.42	.25	.20	.46**	.40**	.28	.23	.27	.38*	.30*	.38*

Примітка: * $p = 0,01$, ** $p = 0,001$. N – 380. Позначення шкал відповідають назвам, представленим у табл. 25.

Як видно з табл. 28, шкали СРІ першої категорії “Відносини з іншими”, які відображають комунікативні тенденції до лідерства, домінування, незалежності тощо (№№ 1–6) помірно позитивно корелюють зі шкалами стенічного типу реагування ІТО – екстраверсією (0,42–0,20), спонтанністю (0,40–0,26), агресивністю (0,42–0,26). Спостерігається їх негативна кореляція з шкалами гіпостенічного типу – інтроверсією (-0,30–0,11), сензитивністю (-0,35–0,24), тривожністю (-0,35–0,15). Шкали другої категорії “Управління собою” (№№ 8, 10, 14), у яких знаходять відображення такі риси, як відповідальність, дисциплінованість, толерантність, що також помірно позитивно корелюють зі шкалами змішаного і гіпостенічного типу реагування – ригідністю (0,41–0,30), інтроверсією (0,39–0,32), сензитивністю (0,38–0,34). Шкали третьої категорії “Когнітивний стиль” (№№ 15–17) майже не виявили значущих кореляційних зв’язків зі шкалами ІТО (0,30–0,10). Натомість зафіксовано середні за величиною значущі кореляції шкал четвертої категорії “Особистісні характеристики” (№№ 18–20) зі шкалами стенічного і гіпостенічного типів ІТО. Так, виявлено позитивні індекси кореляцій зазначених шкал (проникливість, гнучкість, сензитивність) з гіпостенічними шкалами ІТО – інтроверсії (0,41–0,30); тривожності (0,35–0,30); емотивності (0,38–0,30) і негативні – зі стенічними шкалами – спонтанністю (-0,36; -0,25); агресивністю (-0,35; -0,26); екстраверсією (-0,28; -0,20).

Таблиця 29

Кореляції шкал CPI-U та ОВП (N = 380)

Шкали ОВП	Категорії та шкали СРІ																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	,33*	,26	,35*	,35*	,40**	,35	,21	,10	,25	,11	,13	,25	,36*	,28	,20	,22	,12	-,15	-,15	-,25
2	-,25	-,32	-,18	-,38*	-,29	-,38	,39*	,27	,35	,40**	,22	,34	,25	,23	,25	,27	,25	,39**	,38*	,37*
3	,10	,25	,26*	,35*	,10	,39*	,43**	,47**	,35*	,45**	,25	,22	,27	,41*	,23	,23	,24	,36*	,36*	,39**
4	-,33*	-,37*	-,25	-,36*	-,27	-,29	,35*	,36*	,36	,38*	,39*	,29	,13	,28	,23	-,24	,23	,35	,42*	,35
5	,40**	,25	0,27	,21	,24*	,30*	,20	,31	,10	,20	,41**	,12	,21	,35	,10	,24	0,14	-,32*	-,30*	-,20

Примітка: * p = 0,01, ** p = 0,001. N = 380. позначення шкал відповідають назвам, представленим у табл. 25.

Дані, отримані на основі порівняння шкал СРІ та ІТО, були доповнені і підтверджені аналізом зв'язків шкал СРІ та ОВП. З таблиці 21 видно, що також встановлені позитивні кореляції стенічних шкал категорії “Відносини з іншими” СРІ з шкалами 1 і 5 (екстраверсія та відкритість досвіду) ОВП (0,40 – 0,25), а також негативні кореляції з шкалами 2 (нейротизм) і 4 (поступливість) (-0,38; -0,18).

Аналіз зв'язків шкал другої категорії СРІ “Управління собою” (№№ 8, 10, 14) (відповідальність, самоконтроль, толерантність) виявив помірну позитивну кореляцію зі шкалами гіпостенічного типу реагування ОВП – нейротизмом (0,40–0,27), поступливістю (0,38–0,28), сумлінністю (0,45–0,41). Не виявлено значущих кореляційних зв'язків між шкалами категорії “Когнітивний стиль” СРІ (№№ 15–17) і шкалами ОВП (0,28–0,10).

Встановлено середні за величиною значущі кореляції шкал четвертої категорії СРІ “Особистісні характеристики” (№№ 18–20) з деякими шкалами ОВП. Були очікуваними позитивні значення коефіцієнтів кореляцій шкал СРІ проникливість, гнучкість і сензитивність з такими шкалами ОВП, як нейротизм (0,39–0,37); поступливість (0,42–0,35); сумлінність (0,39–0,36) і негативні – з шкалами екстраверсії (-0,25; -0,15) і відкритості досвіду (-0,32; -0,20).

Виявлені зв'язки, в основному, відповідають теоретико-психологічним уявленням, які ґрунтуються на ортогональній моделі особистості й теорії провідних тенденцій (Л. Собчик). Дійсно, ми бачимо, що отримані дані свідчать про взаємну доповнюваність шкал методик психологічної діагностики – СРІ, ІТО та ОВП. Важливі для професійної правоохоронної діяльності стенічні риси особистості (типи реагування) – (домінування, статус, відкритість, спонтанність, незалежність тощо), діагностовані за допомогою СРІ, як свідчать коефіцієнти кореляції, виявляються разом зі шкалами екстравертованості, спонтанності, агресивності, відкритості опитувальників ІТО і ОВП, тобто супроводжують одна одну. Індивідуальні якості гіпостенічного типу реагування (згідно з СРІ) – проникливість, гнучкість, чутливість тощо, також проявляються паралельно з гіпостенічними рисами, діагностованими за допомогою ІТО і ОВП (інтровертованість, тривожність, нейротизм, поступливість) які, здебільшого, є небажаними для діяльності правоохоронців.

Наведені дані кореляційного аналізу свідчать про валідність шкал СРІ за критеріями стенічності-гіпостенічності типів реагування.

Слід відзначити відсутність значущих коефіцієнтів кореляції між шкалами категорії “Когнітивний стиль” і шкалами характерологічних опитувальників ІТО та ОВП, що може пояснюватися спрямованістю шкал когнітивного стилю на інтелектуальну ефективність особистості і спосіб досягнення мети. Також встановлено відсутність значущих коефіцієнтів кореляції показників усіх шкал опитувальників ІТО і ОВП з контрольними шкалами опитувальника СРІ ($r = 0,05-0,23$; $p = 0,01$). Одержані дані дозволяють дійти висновку про те, що установка на соціально бажані відповіді не впливає суттєво на показники, отримані за шкалами опитувальника СРІ.

Для аналізу особистісних характеристик правоохоронців проведено тестування працівників поліції з використанням СРІ. Отримані в процесі психодіагностичного тестування оцінки були проаналізовані за допомогою статистичних методів. Аналіз середніх значень, стандартного відхилення, моди і медіани виявив наявність закону нормального розподілу за усіма наведеними шкалами. Це дає можливість використовувати при аналізі результатів тестування стандартний набір статистичних методів програм *Excel* та *SPSS*. У табл. 30–31 наведено середньонормативні та інші статистичні показники за методикою СРІ, отримані за загальною вибіркою.

Таблиця 30

Статистичні показники, отримані у процесі тестування працівників поліції (загальна вибірка, чоловіки, $N = 288$)

Показ- ники	Категорії та шкали СРІ																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
$\bar{X}$	7,35	6,14	7,71	7,0	7,50	9,05	5,10	6,24	6,45	8,0	4,55	8,87	8,13	6,67	7,58	8,33	5,80	6,0	5,04	4,61
σ	2,38	3,60	2,26	2,95	2,77	2,85	3,15	3,28	3,22	3,40	2,67	3,05	3,46	2,98	2,57	3,77	2,65	3,51	2,75	2,86
медіана	7	6	7	7	7	9	6	6	6	8	4	9	8	7	7	8	6	6	5	5
мода	7	6	8	8	7	9	5	6	7	9	5	9	8	6	8	8	6	6	5	4

За результатами тестування жінок зафіксовано вищі показники за шкалами четвертої категорії “Особистісні характери-

стики” (18–20), що може пояснюватись тенденцією до їх більшої проникливості, гнучкості і сензитивності у порівнянні з чоловіками. Також жінки продемонстрували менші індекси за шкалами стенічної групи 1–6, що означає їх меншу схильність до домінування, лідерства, спонтанності, незалежності.

Таблиця 31

Статистичні показники, отримані у процесі тестування працівників поліції (загальна вибірка, жінки, $N = 92$)

Показники	Категорії та шкали СРІ																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
$\bar{X}$	6,37	6,05	6,50	5,78	6,75	9,02	6,45	9,24	5,11	9,08	6,34	7,55	8,37	9,12	7,11	9,35	6,60	6,4	6,30	7,80
σ	2,30	3,28	2,26	2,40	3,38	2,03	3,02	2,98	2,21	3,32	3,07	2,55	3,13	2,45	2,15	3,85	3,32	3,01	3,40	2,50
медіана	6	6	7	6	7	9	6	9	5	8	6	8	8	9	7	9	6	6	6	7
мода	6	6	6	6	7	9	5	8	5	9	5	7	8	9	8	9	6	6	5	7

Розподіл балів для усіх вибірок перевірявся за допомогою використання критерія Колмогорова-Смірнова. Розрахунки дозволили зробити висновок про те, що розподіл балів за шкалами опитувальника загалом відповідає нормальному ($p = 0,01$). Порівняння результатів тестування за методикою СРІ у різних підрозділах поліції (патрульні, дільничні офіцери, оперуповноважені) не виявило значимих відмінностей (середні значення достовірно не відрізнялися). Таким чином, отримані середньонормативні показники для загальної вибірки можливо вважати еталонними при опитуванні поліцейських різних підрозділів НПУ. Розрахунки показують, що коридор можливих значень за шкалами методики СРІ становить від 0 до 12,0 балів), коридор середніх значень становить 5,0–9,0 балів. Бали нижче та вище зазначеного коридору вважаються низькими та високими відповідно.

При вивченні валідності відповіді обстежуваних факторизувались методом головних компонент із подальшим варимакс-обертанням. У процесі стандартизації українськомовної версії СРІ отримано чотирифакторну структуру, що за змістом збіглася з

очікуваною. Відсоток поясненої дисперсії становив 14,7; 12,3; 10,5; 7,4 відповідно для категорій “Відносини з іншими”, “Управління собою”, “Когнітивний стиль”, “Особистісні характеристики”. У розроблений нами версії чотири чинники пояснили в сумі 53,7 % загальної дисперсії перемінних.

У табл. 32 наведено середньонормативні показники за методикою СРІ (загальна вибірка), що засвідчують про деяке розходження “базових” та “емпіричних” оцінок за цією методикою.

Таблиця 32

Порівняння середньонормативних показників, отриманих у процесі адаптації СРІ

а) емпіричні статистичні дані для чоловіків і жінок (у %, від максимальної кількості $N = 380$)

Показники	Категорії та шкали СРІ																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
М	61,2	51,2	64,2	58,3	62,5	75,0	42,5	53,0	53,7	66,6	54,0	70,9	67,7	55,5	53,1	59,4	54,1	44,1	43,0	38,4
σ	10,1	11,7	12,4	10,9	13,6	15,8	9,0	10,7	12,8	14,5	11,6	13,6	12,3	13,1	13,9	14,0	11,2	12,3	11,0	9,5

б) базові статистичні дані (за даними розробників СРІ) (у % від максимальної кількості)

Шкали ІТО	Категорії та шкали СРІ																			
	1. Відносини з іншими							2. Управління собою							3. Когнітивний стиль			4. Особистісні характеристики		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
М	55,2	50,5	66,1	51,6	45,6	57,3	58,8	58,7	59,4	57,8	60,6	58,7	55,2	62,3	55,1	48,0	51,8	46,5	42,7	56,8
σ	10,0	11,1	13,7	11,5	11,2	14,9	10,7	12,3	11,4	13,1	13,5	12,3	14,1	12,9	12,2	13,7	12,3	12,2	11,5	11,9

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,01$).

Виходячи з таблиці, можна висновувати про те, що за багатьма шкалами СРІ наявні відмінності між базовими даними, представленими у авторських дослідженнях американських психологів, і тими, що отримані внаслідок нашого емпіричного дослідження. Так, середні показники за шкалами стінічного типу

реагування 1–6 у середовищі працівників поліції дещо вищі від отриманих американськими дослідниками. Також за показниками деяких шкал гіпостенічного типу (9; 11; 15; 20) середньонормативні показники працівників поліції є нижчими від базових ($p = 0,01$). Такі результати можливо пояснити тим, що для поліцейських має бути характерним наявність стенічних особистісних рис, оскільки функціональні обов'язки потребують від них високої працездатності, лідерських якостей, стресостійкості, сміливості, активності, незалежності, спонтанності і рішучості. Поліцейські не схильні підкорятися, уникати відповідальності. Отримані значення шкал свідчать про критичність при оцінці професійних ситуацій, високу самооцінку, упевненість у собі.

Високі середні значення за шкалою 16 відображають виражену мотивацію досягання через незалежність, високий рівень домагань. Доволі високі оцінки за шкалою “Інтелектуальна ефективність” вказують на гнучкість мислення, хорошу навчуваність, творчий потенціал. Водночас невисокі середні значення за шкалами 18–20 свідчать про те, що поліцейським у незначній мірі притаманні риси гіпостенічного типу реагування – сензитивність, проникливість, гнучкість. Отримані дані загалом підтверджують раніше отримані результати з використанням інших психодіагностичних методик.

Здійснюючи аналіз й оцінку психологічного профілю CPI-U, психологу підрозділу психологічного забезпечення потрібно дотримуватись таких правил:

1. “Сирі” бали нижче 5 за шкалою “Звичайність” (12) свідчать про свідоме спотворення результатів або про випадковий характер відповідей. У цьому разі результати тестування вважаються невалідними.

2. Рівень прояву якості від 10 до 12 балів за певною шкалою вважається високим; від 6 до 9 – проміжним (середнім); менше 5 балів – низьким.

3. Профілі з балами вище 7 показують загальну позитивну адаптованість індивіда; профілі з балами нижче 3 свідчать про можливу наявність у суб'єкта труднощів, які є значущими для адаптації.

За результатами виконання CPI-U психолог може встановити, до якого особистісного типу належить респондент. Так, високі і середні індекси (від 6 до 12 балів) за шкалами стенічного типу реагування (№№ 1–6; 16), низькі (5 балів і менше) за шкалами гіпостенічного регістру (№№ 7–11; 18–20) однозначно дозволяють віднести особу до альфа- чи гамма-типу; низькі значення за стенічними шкалами і високі за гіпостенічними означають належність особи до бета- або дельта-типів. Різні комбінації деяких шкал опитувальника уможливають конкретизацію певного типу: а) якщо респондент отримав середні значення (6–9 балів) за стенічними і низькі (0–5 балів) або середні за гіпостенічними – це альфа-тип; б) якщо високі значення шкал гіпостенічного регістру (10–12 балів) і низькі стенічного – це бета-тип; г) якщо високі індекси за стенічними шкалами (10–12 балів) і низькі за гіпостенічними – це гамма-тип; д) якщо високі або середні значення гіпостенічних шкал і низькі або середні стенічного – це дельта-тип (табл. 33).

Таблиця 33

Показники шкал і належність поліцейських до особистісних типів CPI (%)

Шкали	Особистісні типи			
	альфа	бета	гамма	дельта
Домінантність	6–8	0–3	9–12	4–5
Статус	6–9	0–3	10–12	4–5
Відкритість	6–8	0–2	9–12	3–5
Самосприйняття	6–8	0–3	9–12	4–5
Незалежність	6–9	0–3	10–12	4–5
Емпатія	4–5	9–12	0–3	6–8
Відповідальність	3–5	9–12	0–2	6–8
Самоконтроль	4–5	9–12	0–3	6–8
Ввічливість	4–5	9–12	0–3	6–8
Проникливість	4–5	10–12	0–3	6–9
Гнучкість	4–5	9–12	0–3	6–8
Сензитивність	3–5	9–12	0–2	6–8

Розподіл працівників поліції різних підрозділів за особистісними типами CPI представлений у табл. 34.

Таким чином, більшість працівників поліції продемонстрували показники за альфа- (55–65 %) і гамма- (17–18 %) типами особистості, які є продуктивними для правоохоронної діяльності і характеризуються екстравертованістю, активністю, лідерськими тенденціями, енергійністю тощо.

Таблиця 34

Розподіл поліцейських за особистісними типами CPI (%)

	Особистісні типи			
	альфа	бета	гамма	дельта
Патрульні	55	10	18	17
Дільничні	60	10	18	12
Оперуповноважені	65	8	17	10

Отже, українськомовний варіант CPI-U характеризується високими показниками надійності, валідності, внутрішньої узгодженості тощо. Нами також стандартизовано процедуру організації та проведення тестування, визначено середньостатистичні тестові норми, впровадження яких сприятиме підвищенню якості оцінювання результатів тестування правоохоронців при проведенні конкурсу на службу або зайняття вакантної посади в системі НПУ. За результатами опитування з використанням CPI-U психолог може встановити належність працівника до певного особистісного типу (альфа, бета, гамма чи дельта), що допоможе правильно визначити сферу правоохоронної діяльності чи спеціалізацію працівника правоохоронного органу. Отримані у дослідженні стандартизовані показники для загальної вибірки можуть бути використані в якості еталонних при проведенні професійного добору працівників на службу до підрозділів Національної поліції України.

РОЗДІЛ 3.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Наразі постає актуальна проблема українськомовної адаптації деяких найбільш валідних і надійних опитувальників для дослідження особистості, передусім, інтелектуальних як їх основи. На сьогодні “здібність” є одним із найбільш загальних понять психології і педагогіки. Так, С.Л. Рубінштейн розумів під здібностями складне системне утворення, яке включає в себе низку даних, без яких людина була б нездатна до будь-якої конкретної діяльності, і властивостей, які виробляються лише у процесі певним чином організованої діяльності. Подібні визначення можна знайти й в інших авторів. Б.М. Теплов запропонував основні емпіричні ознаки здібностей, які лежать в основі визначень, найчастіше використовуваних спеціалістами: 1) здібності – це індивідуально-психологічні особливості, які відрізняють одну людину від іншої; 2) здібності – це лише ті особливості, які мають відношення до успішності виконуваної діяльності; 3) здібності не зводяться до знань, умінь і навичок людини, хоча й обумовлюють легкість і швидкість набуття цих знань і навичок [96; 105].

Таким чином, чим більше розвинена у людини здібність, тим легше вона виконує діяльність, швидше нею оволодіває, а сам процес оволодіння діяльністю дається їй суб’єктивно легше, ніж навчання і робота в тій сфері, де вона не має здібностей. В об’єктивній формі сказане можна виразити так: здібність = (швидкість + якість): “ціна” або в суб’єктивній формі: здібність = успіх: суб’єктивна легкість.

Нову трактовку поняття здібностей запропонував В.Д. Шадриков. Він визначає останні як властивості функціональних систем, що реалізують окремі психічні функції з індивідуальною мірою вираженості, які виявляються в успішності та якісній своєрідності освоєння окремих психічних функцій [112].

На сьогодні більшість дослідників пов’язують загальні здібності з інтелектом людини. Так, інтелект трактується як

загальна здібність особистості, що проявляється в цілеспрямованій діяльності, правильному розмірковуванні і розумінні, пристосуванні до умов середовища. Розширене тлумачення загальних здібностей дає Н.С. Лейтес, який вважає, що останні виявляються насамперед в особливостях активності і саморегуляції психічної діяльності. До структури загальних здібностей включають також неінтелектуальні фактори, до яких входять численні риси особистості, зокрема особливості інтелектуальної сфери і темпераменту (С.Л. Рубінштейн) [96]. Психологічні дослідження останніх десятиліть свідчать про наявність генетичного зв'язку між загальними і спеціальними здібностями. Так, доведено, що для оволодіння багатьма видами діяльності, основними масовими професіями, достатньо наявності розвинених загальних здібностей. В умовах жорстких основних факторів діяльності людина здатна до значного розширення спектру своїх психологічних резервів для ефективної діяльності, в умовах зміни режиму діяльності загальні здібності проявляють потенціальну можливість перетворюватись на спеціальні професійні.

Останніми роками інтенсивно розвивається концепція емоційного інтелекту. У наукових публікаціях (Дж. Мейер, Д. Люсін, М. Манойлова, А. Петровська) наводяться підтвердження того, що специфічний психологічний конструкт – емоційний інтелект (ЕІ) – є вельми важливим для успіху менеджерів у юридичних, медичних, педагогічних та інженерних професіях. Дослідники стверджують, якщо інтелектуальною рушійною силою в бізнесі ХХ ст. був коефіцієнт традиційного тестометричного інтелекту (ІQ), то у ХХІ ст. це буде саме ЕІ [77; 81; 141]. Ця позиція підтверджується оглядом практики психологічної роботи у великих організаціях, який показав, що у більшості з них використовується поняття ЕІ.

3.1. Опитувальник рівня і структури інтелекту Амтхауера (субтести № 2, 3, 4, 6)

Опис методики. Тест розроблений Р. Амтхауером у 1953 році передусім з метою діагностування рівня загальних здібностей для вирішення питань професійної психодіагностики. До тесту

включені завдання на діагностику вербального, лічильно-математичного, просторового, мнемічного компонентів інтелекту. Загалом уся методика містить 9 субтестів по 16–20 завдань у кожному, виконання кожного субтесту обмежено у часі. Для проведення психодіагностичного вивчення працівників поліції нами відібрано й адаптовано українською мовою три субтести: 2, 3, 4 (вербальні), 6 (невербальний).

Субтест 2 (“Виключення слова”) призначений для дослідження абстрактного мислення, аналітико-синтетичної діяльності, здатності виділяти загальні ознаки та властивості предметів або понять, уміння порівнювати. Час виконання завдань становить 6 хвилин.

Субтест 3 (“Аналогії”) потребує високого рівня розвитку операції узагальнення та словесно-логічного мислення, дозволяє виявити потенційні можливості інтелекту. Час виконання завдань – 7 хвилин.

Субтест 4 (“Узагальнення”) потребує високого рівня розвитку здатності узагальнювати словесний матеріал. У завданнях цього субтесту містяться усього по два слова, об’єднаних спільним змістом (смыслом). Його потрібно передати одним або в крайньому випадку двома словами. Це слово (слова) і є відповіддю на завдання, його потрібно дописати поряд із номером завдання. Час виконання – 8 хвилин.

Субтест 6 (“Числові ряди”) значною мірою пред’являє вимоги до належного рівня сформованості операцій порівняння і узагальнення, а отже, визначає переважно аналітико-синтетичні математичні здібності. Час виконання завдань – 10 хвилин.

Субтест 2 “Виключення слова”

Варіант 1

Інструкція. Вам пропонуються ряди слів, по 5 у кожному. З усіх п’яти слів чотири можна об’єднати в одну групу за загальним змістом. П’яте, зайве за значенням слово, і є Вашою відповіддю. Слід вказати літеру, якою воно позначено. Наведемо приклади.

Зразок 1:

а) стіл б) стілець в) голуб д) диван е) шафа

Відповідь “в” – тому що слово “голуб” за значенням не

належить до меблів. Отже, слово “голуб” є зайвим серед наведених слів.

Зразок 2:

а) копати б) ремонтувати в) чистити г) готувати д) слухати

Відповідь “д” – тому що слово “слухати” за значенням не є способом фізичних дій. Отже, слово “слухати” є зайвим серед наведених слів.

Субтест 3 “Аналогії”

Варіант 1

Інструкція. У кожному завданні Вам пропонується три слова. Між першим і другим словом існує логічний зв’язок. З’ясувавши його, Вам необхідно підібрати до третього слова одне з наведених нижче п’яти слів, яке б було пов’язане з третім так, як перші два між собою. Наведемо приклади.

Зразок 1:

Ліс – дерево; пасовище – ?

а) кущ б) луки в) трава г) сіно д) стежина

Відповідь “в” – оскільки взаємне співвідношення лісу та дерев має такий же зв’язок, як взаємне співвідношення пасовища і трави.

Зразок 2:

Темний – світлий; мокрий – ?

а) дощовий б) сирий в) похмурий г) вологий д) сухий

Відповідь “д” – оскільки взаємне співвідношення темного та світлого є протилежним за значенням, так само як і взаємне співвідношення мокрого та сухого.

Субтест 4 “Узагальнення”

Інструкція. Вам потрібно два пропонованих у завданні слова об’єднати одним (в крайньому випадку – двома) словами, що має (мають) спільний смисл.

Зразок 1:

Квас, сік – ?

Правильна відповідь – напої, оскільки це узагальнююче слово для обох запропонованих.

Зразок 2:

Астероїд, планета – ?

Правильна відповідь – космічні об'єкти, оскільки ці два слова об'єднують за змістом запропоновані.

Субтест 6 “Числові ряди”

Інструкція. Вам пропонується числовий ряд, де числа розташовані у певному зв'язку між собою. Необхідно продовжити чисельний ряд відповідно до виявлених особливостями цього зв'язку. Наведемо приклади.

Зразок 1:

24 6 8 10 12 14 ?

Відповідь “16”, тому що особливість цього ряду чисел полягає у зростанні кожного наступного числа на 2 одиниці.

Зразок 2:

97 10 8 11 9 12 ?

Відповідь “10”, оскільки особливість цього числового ряду полягає у тому, що при переході від першого числа до другого необхідно відняти 2 одиниці, а при переході від другого числа до третього – додати 3 одиниці.

Українськомовні варіанти зазначених субтестів тесту Амтхауера представлені в додатку Ж.

Дослідження, проведене на вибірці 260 працівників патрульної поліції (190 – чоловіки, 70 – жінки) віком від 24 до 28 років, показало, що розподіл респондентів за рівнем вербального і невербального інтелекту приблизно відповідає закону нормального розподілу (при проведенні розрахунків використовувались авторські статистичні таблиці тесту Амтхауера для вікової групи 25–28 років).

Таблиця 35

Розподіл працівників поліції за рівнем інтелекту (%), N=270

	Низький (менше 80 IQ)	Знижений (80–99 IQ)	Норма (100–119 IQ)	Високий (120–134 IQ)	Дуже високий (більше 134 IQ)
Вербальний	5	9	65	11	10
Невербальний	4	10	68	10	8

З табл. 35 видно, що більшість поліцейських (65–68 %) продемонстрували рівень інтелекту (вербального й невербального), який відповідає “коридору норми” (100–119 одиниць IQ). Близько 10 % респондентів мають високі (120–134), дуже високі (більше 134) і дещо знижені (80–99) показники розумових здібностей. Незначна частка (4–5 %) характеризується низькими показниками інтелектуального розвитку.

Результати перевірки ретестової надійності українськомовних субтестів також виявились задовільними (ретестова надійність визначалась шляхом обчислення усереднених коефіцієнтів кореляції результатів тестування цієї ж групи респондентів з інтервалом у два тижні) (табл. 36).

Таблиця 36

Показники ретестової надійності українськомовної версії тесту Амтхауера

	2-й субтест	3-й субтест	4-й субтест	6-й субтест
Коефіцієнт кореляції	0,75	0,79	0,82	0,80

З таблиці видно, що коефіцієнти кореляції між двома тестуваннями становлять 0,75–0,82, що узгоджується з показниками ретестової надійності оригінального тесту Амтхауера.

Отримані показники середньостатистичного розподілу і ретестової надійності свідчать про можливість використання українськомовної версії опитувальника Амтхауера для діагностування рівня розвитку загальних здібностей працівників поліції.

3.2. Опитувальник емоційного інтелекту Манойлової

Методика діагностики емоційного інтелекту MEI розроблена М. Манойловою у 2004–2005 роках [81]. На її думку, емоційний інтелект – це здатність людини до усвідомлення, прийняття та регуляції емоційних станів і почуттів як інших людей, так і себе самої. У структурі емоційного інтелекту існують два аспекти: внутрішньоособистісний і міжособистісний. Виходячи із цих визначень, емоційний інтелект описується автором як регуляція внутрішньої та зовнішньої психічної діяльності людини; EI – це

здатність до емоційного розуміння, знання своїх станів і партнерів по спілкуванню; управління своїми діями у напрямі свідомо поставленої мети завдяки регулюванню внутрішніх станів. Мета ЕІ – це трансформація та прогресивний розвиток емоційної сфери суб'єкта. Засобами ЕІ виступають: а) внутрішній аспект – емоційний потенціал особистості (накопичується з досвідом); б) зовнішній аспект – операції реалізації “технічного” боку (розвивається в процесі тренінгу).

Розроблена М. Манойловою методика діагностики ЕІ є опитувальником, що складається з 40 тверджень. Обстежуваному пропонується оцінити міру своєї згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою. Опитувальник містить 4 субшкали і 3 інтегральні індекси: загального рівня ЕІ, вираженості внутрішньо-особистісного та міжособистісного його аспектів. У цілому опитувальник М. Манойлової належить до змішаної моделі емоційного інтелекту, що розглядає останній як комплекс некогнітивних здібностей і навичок. З метою стандартизації МЕІ автором методики проведено дослідження на репрезентативній вибірці чоловіків і жінок віком від 17 до 65 років, які працюють у різних сферах професійної діяльності. Загальний обсяг вибірки склав 719 респондентів. Для виявлення статевих, вікових і професійних відмінностей у характеристиках емоційного інтелекту вибірка стандартизації була розділена на підгрупи за статтю, віком, професійною діяльністю, стажем роботи. Усього виділено 4 вікових категорії: 17–21 років, 22–35 років, 36–55 років, 55 років і старше. Стосовно розподілу за категоріями професій їх кількість становила три – педагоги (у тому числі студенти педагогічного закладу вищої освіти), медичні працівники, робітники і службовці інших спеціальностей. Статистичний аналіз відмінностей середніх значень шкал методики дозволив автору виявити такі тенденції. Найбільш явно простежуються статеві відмінності. Властивості емоційного інтелекту мають різну міру вираженості у чоловіків і жінок; відповідно, жінки мають вищі показники емоційного інтелекту порівняно з чоловіками. Вікові відмінності в показниках емоційного інтелекту проявляються меншою мірою. У цьому плані “критичним” є перехід від юнацького віку до зрілості; в юнацькому віці більше виражений внутрішньоособистісний аспект ЕІ [81].

Аналіз відмінностей у середніх значеннях емоційного інтелекту серед представників різних професійних груп виявив, що показники емоційного інтелекту працівників “допоміжних професій”, діяльності у сфері “людина–людина” є вищими, ніж у представників інших професій. У вираженості емоційного інтелекту педагогів і медичних працівників значущих відмінностей не виявлено.

Автором методики виявлені значущі відмінності характеристик емоційного інтелекту у педагогів із різним стажем роботи і різною мірою задоволеності працею. Так, у групі педагогів із великим стажем роботи, незадоволених своєю професійною діяльністю, простежується зниження показників внутрішньоособистісного аспекту емоційного інтелекту. Для визначення нормативних значень і переводу сирих балів у стандартні найбільш значущими виявилися відмінності за гендерними ознаками. У результаті отримання автором стенових показників може бути встановлено рівень вираженості кожної властивості емоційного інтелекту. Він визначається так: 1–2 стени – дуже низький (нижче 70 балів за шкалою IQ); 3–4 стени – низький (71–89 балів IQ); 5–6 стени – середній (90–110 балів IQ); 7–8 стени – високий (111–120 балів IQ); 9–10 стени – дуже високий (вище 120 балів за шкалою IQ) [8].

З метою експериментального дослідження психодіагностичних можливостей методики МЕІ та її українськомовної адаптації використано результати опитування працівників Національної поліції України у 2018 році. Для тестування були відібрані працівники, яких поважають у колективі та яким притаманні високі морально-ділові якості. Тестування проводилось у 23 областях нашої держави, загалом обстежено 390 респондентів.

Перед початком тестування проводилася підготовча робота: респондентам пропонувався стимульний матеріал опитувальника і повідомлялися призначення і мета тестування, роз’яснювалася інструкція. При тестуванні дотримувалися загальні умови до приміщення, освітлення; інструкції; стимульного матеріалу, впливу ситуаційних чинників тощо. У процесі адаптації опитувальника ми виходили з того, що методика повинна відповідати загальним вимогам: простота і лаконічність, точність і зрозумілість

інструкції та тверджень; відносна простота обрахунків отриманих результатів; можливість їх опрацювання за допомогою «ключів».

Для вирішення питання відповідності базових норм методики МЕІ, а також коректності їх використання при тестуванні поліцейських проведено експериментальне дослідження. Спочатку за допомогою філологів, а також психологів Державного науково-дослідного інституту МВС України розроблений українськомовний варіант опитувальника, текст якого максимально наближений до змісту оригінальної версії, в якій використовувалися традиційні для української мови особистісні дескриптори. З метою перевірки надійності та валідності опитувальника здійснено відповідні розрахунки. У процесі українськомовної адаптації отримано дані стосовно трьох аспектів надійності: ретестової, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості.

Ретестова надійність виражається через коефіцієнт кореляції між двома послідовними тестуваннями з інтервалом у 2–3 тижні; вона становить: для шкали 1 – 0,70; шкали 2 – 0,84; шкали 3 – 0,67; шкали 4 – 0,80 ($N = 440$; $p = 0,01$). Ці значення задовольняють наявні психометричні вимоги.

Для частини обстежуваних, які однаково добре володіють українською та російською мовами, пропонувались різномовні варіанти опитувальника, які розглядались як *паралельні форми* (обидві форми складаються з однакової кількості завдань; рівних за структурою і змістом; результати, отримані за їх допомогою, близькі між собою). Коефіцієнти кореляції (одержані при тестуванні з двотижневим інтервалом) виявились такими: для шкали 1 – 0,73; шкали 2 – 0,80; шкали 3 – 0,71; шкали 4 – 0,77 ($N = 390$; $p = 0,01$). Таким чином, надійність паралельних форм є цілком задовільною.

При перевірці за допомогою t-критерію Стюдента також не зафіксовано значущих відмінностей між розподілом тестових показників за обома формами (українсько- і російськомовною). Не встановлено значущих відмінностей і при перевірці за допомогою критерію Пірсона χ^2 . Отже, українськомовну і російськомовну версії опитувальника можна вважати практично тотожними. З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань опитувальника розраховувався коефіцієнт α -Кронбаха (табл. 37). Усі отримані

показники можна вважати допустимими в аспекті вимог до психодіагностичного інструментарію.

Таблиця 37

Коефіцієнти α -Кронбаха для опитувальника MEI

Шкали	1	2	3	4
α	0,69	0,74	0,62	0,63

Таким чином, отримані результати свідчать про задовільну надійність і внутрішню узгодженість українськомовного опитувальника MEI.

З метою дослідження *конструктивної валідності* адаптованого MEI проведене порівняння даних, отриманих при використанні цього опитувальника, з результатами інших методик діагностики EI. Виявлено кореляції підсумкового результату MEI з інтегральними індексами EI за відомими методиками оцінки емоційного інтелекту MSCEIT (Дж. Мейер, П. Селовей) і М. Холла ($r = 0,57$; $p = 0,05$ і $r = 0,61$; $p = 0,01$ відповідно). Окрім цього, отримано кореляції шкал MEI з шкалами відомого опитувальника емоційного інтелекту EmIn (Д. Люсін) (табл. 38).

Таблиця 38

Кореляції шкал опитувальника MEI та EmIn

Шкали MEI	Шкали EmIn									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0,43**	0,26*	0,38**	0,22	0,21	0,17	0,33*	0,25*	0,32*	0,40*
2	0,10	0,06	0,16	0,31*	0,23	0,21	0,12	0,34*	0,39**	0,39**
3	0,38**	0,32*	0,24	0,54**	0,38**	0,07	0,25*	0,20	0,32*	0,38**
4	0,32*	0,23	0,34*	0,25*	0,10	0,40**	0,21	0,35*	0,14	0,33*

Примітка: * $p = 0,05$, ** $p = 0,01$. N = 280.

Шкали EmIn: 1 – розуміння власних емоцій, 2 – управління власними емоціями, 3 – розуміння чужих емоцій, 4 – управління чужими емоціями, 5 – контроль експресії, 6 – міжособистісний компонент, 7 – внутрішньоособистісний компонент, 8 – розуміння емоцій, 9 – управління емоціями, 10 – загальний показник EI.

Шкали MEI: 1. Усвідомлення своїх емоцій і почуттів; 2. Управління своїми емоціями та почуттями; 3. Усвідомлення емоцій та почуттів інших; 4. Управління емоціями та почуттями інших.

Для аналізу особливостей вибірки працівників поліції проведене їх тестування. Отримані в процесі психодіагностичного тестування оцінки були проаналізовані за допомогою статистичних інструментів. Аналіз середніх значень, стандартного відхилення, моди і медіани виявив наявність закону нормального розподілу за наведеними шкалами. Наявність нормального закону розподілу дає можливість використовувати стандартний набір статистичних методів програм Excel або SPSS. У табл. 39–40 наведено середньонормативні статистичні показники за методикою MEI, отримані на вибірці чоловіків і жінок.

Таблиця 39

**Статистичні показники, отримані в процесі тестування працівників поліції
(загальна вибірка, чоловіки, N = 310)**

Номери шкал	1	2	3	4
М	5,86	2,18	5,59	1,08
σ	3,66	4,44	3,51	3,95

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$).

Таблиця 40

**Статистичні показники, отримані в процесі тестування працівників поліції
(загальна вибірка, жінки, N=80)**

Номери шкал	1	2	3	4
М	6,99	3,47	5,93	1,98
σ	3,35	4,67	3,54	3,67

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$).

Як видно з таблиць, жінки мають вищі показники емоційного інтелекту порівняно з чоловіками, що може пояснюватись впливом на становлення емоційного інтелекту типових “жіночих рис” – сенситивності, емотивності, емпатії тощо.

Таким чином, отримані середньонормативні показники для загальної вибірки можна вважати еталонними при тестуванні працівників поліції у процесі професійного добору на службу до підрозділів НПУ. Виходячи із наших розрахунків, середніми значеннями за шкалами вважається показник 4,57 балів (середньоквадратичне відхилення має значення 3,63). Коридор середніх значень за шкалами методики становить 3,0–6,0 балів. Бали нижче та вище зазначеного коридору вважаються низькими та високими відповідно, незалежно від освітнього рівня респондента.

У табл. 41 наведено середньонормативні показники за методикою МЕІ (загальна вибірка). Отримані середньонормативні показники на вибірці успішних працівників поліції свідчать про певне розходження “базових” та “емпіричних” оцінок за методикою МЕІ.

Таблиця 41

Порівняння середньонормативних показників, отриманих у процесі україномовної адаптації опитувальника МЕІ

а) емпіричні статистичні дані ($N = 390$)

	1	2	3	4
М	6,93	3,81	5,96	1,52
σ	3,01	4,89	3,21	3,95

б) базові статистичні дані (отримані М. Манойловою) ($N=719$)

	1	2	3	4
М	6,73	3,96	3,92	0,45
σ	3,49	5,98	3,85	3,63

Примітка: курсивом виділено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p = 0,05$).

Виходячи з таблиці, зауважимо, що майже за усіма шкалами зафіксовано деякі відмінності між базовими даними, представ-

леними у дослідженнях М. Манойлової, і тими, що отримані внаслідок власного емпіричного дослідження. Так, середні показники за шкалами 1, 3, 4 у середовищі працівників поліції дещо вищі від нормативних, отриманих у соціокультурному середовищі, де створений цей опитувальник. Отримані результати не суперечать теоретичним очікуванням, зокрема, високі оцінки за шкалами 3 і 4 (міжособистісний компонент ЕІ) свідчать про важливість для працівників поліції рис, які дозволяють добре розуміти емоції інших і скеровувати їх у потрібному напрямі. Для працівників поліції з розвинутим міжособистісним компонентом ЕІ властиві комунікабельність, активність, екстраверсія, спонтанність. Такі особи вміють легко та швидко, часто за власною ініціативою, вступати у контакти з незнайомими або мало-знайомими людьми, мають комунікативний досвід. Високі середні значення за шкалою 1 відображають здатність до розуміння власних емоцій і почуттів, раціоналізм. Доволі високі оцінки за цією шкалою у поліцейських також вказують на досвідченість, відповідальність при прийнятті рішень, певну стриманість, поміркованість, емоційну зрілість, здатність об'єктивно оцінювати професійні ситуації та приймати виражені рішення. Отримані результати, в цілому, збігаються із теоретичними очікуваними і, на нашу думку, відображають професійно важливі якості, властиві ефективним поліцейським.

Внутрішня узгодженість шкал українськомовного опитувальника визначалася за допомогою кореляційного аналізу на загальній вибірці обстежуваних (табл. 42).

Таблиця 42

Інтеркореляції шкал опитувальника МЕІ

Шкали	1	2	3	4	Інтегральний показник
1	1	0,35	0,28	0,29	0,68
2	0,35	1	0,31	0,33	0,75
3	0,28	0,31	1	0,26	0,62
4	0,29	0,33	0,26	1	0,63
Інтегральний показник	0,68	0,75	0,62	0,63	1

Як видно з таблиці, усі шкали опитувальника мають значущі позитивні взаємозв'язки одна з одною, а також з інтегральним показником (в останньому випадку вони коливаються від 0,62 до 0,75). Отримані дані, в цілому, відповідають показникам, отриманим автором оригінального опитувальника – М. Манойловою. Зазначені характеристики дозволяють використовувати адаптований опитувальник МЕІ як психодіагностичний інструмент для оцінки рівня і структури ЕІ.

Нами проведений аналіз відмінностей у середніх значеннях емоційного інтелекту у керівників поліцейських підрозділів. Так, за допомогою опитувальника М. Манойлової було обстежено 78 керівників підрозділів Національної поліції чоловічої статі, які проходили підвищення кваліфікації на базі ХНУВС у 2018 році. Дослідження виявило, що усереднені показники емоційного інтелекту керівників підрозділів поліції (працівників діяльній сфери “людина-право”) є дещо вищими (5,68 проти 4,31; $p=0,01$), ніж у представників інших професій (порівняння здійснювалось із даними, представленими М. Манойловою, щодо вираженості емоційного інтелекту педагогів і медичних працівників).

Також виявлені значущі відмінності характеристик емоційного інтелекту у правоохоронців з різним стажем роботи ($p=0,01$). Так, у групі керівників із великим стажем роботи (більше 8 років), простежується зниження показників внутрішньоособистісного аспекту емоційного інтелекту порівняно з менш досвідченими колегами (стаж 3–4 роки). Встановлено, що досвідчені керівники недостатньо чітко усвідомлюють власні почуття, переважно не сприймають їх, відчувають труднощі в управлінні своїми емоціями і усвідомленні почуттів інших. Таким чином, деякі показники внутрішньо- і міжособистісного аспектів (усвідомлення почуттів і емоцій інших людей) методики діагностики емоційного інтелекту можуть слугувати індикаторами для визначення тенденцій до емоційного вигорання, професійної деформації керівників підрозділів поліції (табл. 43).

Абсолютні показники і відмінності у середніх значеннях шкал ЕІ керівників з різним стажем професійної діяльності

Шкала	Середні та стандартні відхилення (менш досвідчені)	Середні та стандартні відхилення (більш досвідчені)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
1. Усвідомлення своїх почуттів і емоцій	7,52±3,32	6,03±3,49	2,59	0,01
2. Управління своїми почуттями та емоціями	3,96±3,98	0,53 ±3,68	2,50	0,01
3. Усвідомлення почуттів і емоцій інших людей	5,66±3,98	3,92±2,85	3,35	0,001
4. Управління почуттями та емоціями інших людей	1,10±3,98	0,85±3,63	1,65	0,10

Примітка: Курсивом позначено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p=0,01$; $p=0,001$).

Порівняння показників методики на вибірках слухачів магістратури і працюючих керівників дозволило виявити, що у слухачів менш виражені характеристики емоційного інтелекту, що характеризують міжособистісний аспект (табл. 44).

Таблиця 44

Статистично значущі відмінності в середніх значеннях шкал методики МЕІ у керівників і слухачів

Шкала	Середні та стандартні відхилення (керівники)	Середні та стандартні відхилення (слухачі)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
3. Усвідомлення почуттів і емоцій інших людей	5,66±3,88	3,23±3,75	2,86	0,01
4. Управління почуттями та емоціями інших людей	1,94±3,61	1,14±3,84	2,07	0,01

Примітка: Курсивом позначено показники, за якими зафіксовано статистично значущі відмінності ($p=0,01$).

Очевидно, це означає, що слухачі поки що не мають необхідних для керівника комунікативних і управлінських умінь, пов'я-

заних із розумінням почуттів і емоцій інших людей і можливістю управління станом іншої людини з метою гармонізації, зняття емоційної напруженості. Це свідчить про те, що міжособистісний аспект емоційного інтелекту поступово формується в професійній діяльності і спілкуванні упродовж перших 5 років управлінської діяльності. Цей факт підтверджує значущість активних методів соціально-психологічного навчання для розвитку емоційного інтелекту слухачів закладів вищої освіти МВС.

Текст і ключі до адаптованого опитувальника МЕІ наведено в додатку 3.

Отже, сьогоденний інтерес до ЕІ пов'язаний із дослідженнями, що свідчать про його практичну значущість у різних сферах; стверджується, що ЕІ важливий для успіху в юридичних, медичних, педагогічних та інженерних професіях. Щодо поліцейських і керівників підрозділів поліції, то отримані у нашому дослідженні дані свідчать про важливість емоційного інтелекту для поліціювання і ефективної управлінської діяльності, а також про залежність ступеня розвитку ЕІ від досвіду керівної роботи і гендерних чинників. Визначено нові стандартизовані тестові норми щодо ЕІ, впровадження яких сприятиме підвищенню якості оцінювання результатів тестування поліцейських при проведенні конкурсу на службу або зайняття вакантної посади, розраховані показники надійності та валідності українськомовного опитувальника МЕІ. Отримані середньонормативні показники ЕІ для загальної вибірки можливо враховувати при доборі на службу до підрозділів Національної поліції України.

Перспектива подальших досліджень полягає у пошуку особливостей взаємозв'язків особистісних рис працівників правоохоронних органів з рівнем і структурою їх емоційного інтелекту; розробці і адаптації нових українськомовних тестів, спрямованих на визначення особливостей емоційно-інтелектуальної сфери правоохоронців.

РОЗДІЛ 4.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Відносно природи творчого потенціалу у дослідників не існує єдиної думки. На сьогодні можна виокремити, як мінімум, три основних підходи до проблеми творчих здібностей:

1. Творчих здібностей взагалі не існує як таких. Головну роль у детермінації творчої поведінки відіграють мотивація, цінності, особистісні риси (А. Маслоу, Д. Богоявленська, А. Олох та ін.). До числа основних рис творчої особистості відносять когнітивну обдарованість, чутливість до проблем, незалежність поведінки у невизначених і складних ситуаціях. Інтелект при цьому є необхідною, але недостатньою умовою творчої активності особистості.

2. Творчі здібності або креативність є самостійним фактором, незалежним від інтелекту (Дж. Гілфорд, К. Тейлор, Я. Пономарьов, Е. Торренс). Так, згідно з теорією “Інтелектуального порогу” Торренса, якщо *IQ* становить менше 120 балів, то інтелект і креативність утворюють єдиний фактор, якщо ж *IQ* становить більше 120 – творчі здібності стають незалежною величиною, тобто не існує творців із низьким інтелектом, але можуть бути інтелектуали з низькою креативністю.

3. Високий рівень розвитку інтелекту передбачає високий рівень творчих здібностей і навпаки. Творчого процесу як специфічної форми психічної активності не існує. Цю думку розділяють практично всі спеціалісти в області досліджень інтелекту (Д. Векслер, Г. Айзенк, Р. Стернберг, Л. Термен).

Так, Г. Айзенк, спираючись на значимі коефіцієнти кореляції між *IQ* і тестами Дж. Гілфорда на дивергентне (творче) мислення, зробив висновок про те, що креативність є компонентом загальної розумової обдарованості. Останнім часом все більше прихильників отримує концепція Р. Стернберга, згідно з якою інтелектуальна поведінка щодо зовнішнього середовища може виражатись в адаптації, відборі або перетворенні зовнішнього світу. В останньому випадку людина реалізує творчу поведінку.

Ці висновки базуються на результатах емпіричних досліджень, зокрема роботах Л. Термена і К. Кокса, які проаналізували біографії 282 західноєвропейських знаменитостей і спробували оцінити їх *IQ* у віці від 17 до 26 років і творчі досягнення. Порівняння цих знаменитостей з аналогічними даними вибірки “звичайних” людей показало, що *IQ* перших значно вище середньостатистичного і становить 158,9 бали. Звідси Л. Термен робить висновок про те, що майбутні генії ще в дитинстві відносяться до категорії високообдарованих дітей. Подальші його дослідження знову підтвердили думку про зв'язок інтелекту з творчим потенціалом.

Все ж, на думку відомого дослідника проблем здібностей В. Дружиніна, високий і навіть надвисокий інтелект не гарантує обов'язковості творчих досягнень [52]. Творчість – це завжди вихід за межі заданого. Помітні різкі відхилення у поведінці творчих людей від всього стереотипного, загальноприйнятого. Це й не дивно, оскільки творець, особливо творець вищого рівня – геній – це людина, яка творить на основі неусвідомлюваної активності і переживає найширший діапазон психічних станів, оскільки неусвідомлюване виходить з-під контролю раціональної саморегуляції.

Х. Швет і деякі інші автори виділяють окремі особистісні риси творчих людей: 1) незалежність, неконформність оцінок і суджень; 2) відкритість розуму, готовність повірити власним і чужим фантазіям, чутливість до нового і незвичайного; 3) висока толерантність до невизначених і нерозв'язних ситуацій, конструктивна активність у цих ситуаціях; 4) розвинуті естетичні почуття, прагнення до краси і гармонії.

Отже, незалежність від групи в поєднанні з власним баченням світу, оригінальним, “безконтрольним” мисленням і поведінкою викликають негативну реакцію соціального мікросередовища, як правило, консервативного. Власне творча активність, пов'язана із станами психічного перенапруження і виснаження, викликає порушення психічної поведінки і регуляції.

На думку дослідників, ті, у кого творча активність поєднується з високим рівнем інтелекту, рефлексії і саморегуляції, живуть довго і продуктивно творять, але їх життя ними самими і ор-

ганізоване. Секрет творчого багаторічного життя – у його точності, порядку й організації. Відомий літературознавець Я. Парандовський приходить до висновку, що для максимального продовження творчої активності потрібна максимальна регламентація життєдіяльності. Хоча творчість базується на натхненні, і ніхто з творців не розпочинав з регламентованої діяльності, проте з роками приходить регулярність і дисципліна творчих занять.

Отже, незважаючи на різноманітність підходів до проблеми творчості і загальних здібностей, можна висновувати про досить слабкий зв'язок між креативністю та інтелектом. У творчій активності важлива роль належить таким факторам, як особливості темпераменту, здатність породжувати ідеї, натхнення, нешаблонне мислення. Творчі рішення, як правило, приходять у момент релаксації, а не максимального зосередження над розв'язанням проблеми, творчий процес характеризується неусвідомленістю, а творчий продукт – непрогнозованістю.

Креативність або творча здібність стала об'єктом детального дослідження, починаючи з робіт Дж. Гілфорда. Він запропонував у середині 60-х років кубічну модель структури інтелекту (матеріал – операції – результат) і вказав на існування двох принципово відмінних типів мислительних операцій: конвергенції і дивергенції.

Конвергентне мислення (сходження) реалізується тоді, коли необхідно знайти з множини умов лише одне вірне рішення. Гілфорд ототожнював конвергентне мислення з тестовим інтелектом, який вимірюється швидкісними тестами *IQ*. Дивергентне мислення (розходження) – це тип мислення, який відбувається в різних напрямках, допускає варіації шляхів розв'язання проблеми. За Гілфордом, дивергентне мислення є основою креативності.

Дж. Гілфорд виділив чотири основних параметри креативності: 1) оригінальність – здатність продуціювати незвичайні відповіді; 2) семантична гнучкість – здатність запропонувати нове використання об'єкта; 3) образна гнучкість – здатність бачити в об'єкті нові ознаки; 4) спонтанна гнучкість – здатність продуціювати різноманітні ідеї в нерегламентованих ситуаціях.

На основі цих теоретичних засад Дж. Гілфорд і його співробітники розробили тести дослідження здібностей, які діагностують і розвивають в основному дивергентну продуктивність.

Наведемо зразки таких тестів.

1. Тест на легкість слововживання: “Напишіть слова, які містять вказану букву” (наприклад, “о”).

2. Тест на використання предмета: “Перерахуйте якомога більше способів використання кожного предмета” (наприклад, консервної банки).

3. Складання зображень: “Намалюйте задані об’єкти, користуючись таким набором фігур: коло, прямокутник, трикутник, трапеція”.

Ідеї Дж. Гілфорда отримали розвиток у роботах Е. Торренса. Він уважав, що творчий акт ділиться на низку етапів, а саме: сприймання проблеми, пошук рішення, формулювання гіпотез, перевірка гіпотез, знаходження результату.

Торренс запропонував декілька основних параметрів креативності, а саме:

- легкість, яка оцінюється швидкістю виконання тестових завдань (відповідно, тестові норми утворюються аналогічно нормам тестів швидкісного інтелекту);

- гнучкість, оцінюється як кількість переключень з одного класу об’єктів на інший під час відповідей;

- оригінальність, оцінюється як мінімальна частота відповіді по відношенню до однорідної групи (наприклад, якщо відповідь зустрічається менш ніж в 1 % випадків відповідей піддослідних, то вона оцінюється в 4 бали, якщо відповідь зустрічається менш ніж в 1–2 % випадків, піддослідний отримує 3 бали і так далі).

У дослідженнях Е. Торренса і Дж. Гілфорда отримана залежність між рівнем інтелекту і креативності. Чим вищий інтелект, тим більша ймовірність того, що в особистості будуть високі показники креативності. При високому інтелекті можуть зустрічатися низькі показники творчих можливостей, проте при низькому *IQ* ніколи не виявляється висока дивергентна продуктивність (теорія інтелектуального порогу Е. Торренса).

Дещо відмінна від розглянутих вище концепція творчих здібностей, розроблена С. Медником. Так, С. Медник вважає, що в творчому процесі присутні як дивергентна, так і конвергентна

складові. На думку автора, чим із більш віддалених галузей дійсності взято елементи проблеми, тим більш креативним є процес її вирішення. Творче рішення відхиляється від стереотипного, сутність творчості, за С. Медником, полягає у здатності долати стереотипи на етапі мислительного синтезу і широті поля асоціацій. Відповідно до цієї моделі С. Медник розробив тест віддалених асоціацій, в якому обстежуваному пропонуються слова з максимально віддалених асоціативних областей. Останній повинен знайти слово, пов'язане спільним смислом з усіма трьома словами. Тест побудовано так, що всі три слова-стимули мають слово-стереотип, яке узгоджується з ними. Відповідно, оригінальність відповіді буде визначатись відхиленням від стереотипу.

Подібні до щойно розглянутих ідей і теоретичні засади, покладені в основу створення відомого тесту творчого мислення “Словесні тріади” (В. Меде, К. Піорковський) [94].

Таким чином, з метою діагностики і розвитку креативності сьогодні використовується чимало методів і прийомів. Розглянемо методику практичного застосування деяких з них.

4.1. Метод “Словесні тріади” Меде–Піорковського

Дослідження обдарованості за методом “Словесні тріади”, розробленим В. Меде і К. Піорковським (1918), свого часу отримали широке визнання, успіх і популярність. Вони включали психотехнічне оцінювання інтелектуальних здібностей (здатність комбінувати; обсяг словникового запасу; здатність до логічного судження; пам'ять; рівень уваги; здатність зосереджуватися на складному завданні), а також тестування лінгвістичних і математичних здібностей [94].

Інструкція. Вам пропонується три слова. Упродовж 5 хвилин складіть максимальну кількість оригінальних речень, до яких входили б ці слова. Можна змінювати послідовність слів та їх відмінки. Буде оцінюватися кількість речень і їх оригінальність.

Для прикладу:

Слова: будинок, річка, дощ.

Варіанти речень:

1. На березі ріки стояв будинок під ясным дощем.
2. Я дивився крізь вікно будинку на річку під дощем.

3. Йшов дощ, проте я вийшов з будинку і подався до річки.
4. Будинок, річка і дощ – це іменники української мови.
5. Сильний дощ призвів до розливу ріки, яка змила будинок.

Обробка даних. У цьому прикладі складено 5 речень, усі вони зараховуються, оскільки не повторюються за змістом. У випадку, коли зміст двох речень є тотожним, зараховується лише одне. Таким чином, швидкість дивергентного мислення становить 5.

Оригінальність відповідей оцінюється за трибальною шкалою:

- 3 – оригінальне, дотепне поєднання слів;
- 2 – правильне, логічне поєднання;
- 1 – допустиме поєднання слів.

У наведеному прикладі четверте речення заслуговує оцінки “3 бали”, решта – оцінки “2 бали”. Таким чином, кількість речень дорівнює 5, а оцінка оригінальності – 11 балів.

Варіанти слів, які пропонуються для складання речень:

- а) море, сонце, скло;
- б) весна, дзеркало, ріка;
- в) яблуко, дорога, хлопець.

Показники можуть бути зведені до підсумкового коефіцієнту творчого мислення (креативності), який дорівнює сумі проставлених балів за оригінальність, поділений на швидкість, тобто на кількість речень, написаних за 5 хвилин.

Обстеження близько двохсот працівників патрульної поліції НПУ дозволило встановити статистичні норми при використанні цього методу. Для визначення рівня креативності працівника поліції слід використати таку шкалу (табл. 45):

Таблиця 45

Норми для визначення рівня креативності

№	Рівень креативності	Коефіцієнт креативності	Кількість працівників (%)
1	Низький	Більше 11,0	17,9
2	Проміжний	6,0–10,0	62,0
3	Високий	Менше 6,0	20,1

Таким чином, більшості поліцейських притаманний середній і високий рівень креативності, близько п'ятої частини (17,9) продемонстрували низький її рівень.

4.2. Метод “Піктограма” Лурії

Оригінальний підхід до психодіагностики і розвитку креативності і деяких пізнавальних процесів запропонував А. Лурія [78]. Метод, який широко відомий як “Піктограма”, відкриває можливості дослідження особливостей творчого мислення, рівня розвитку загальних здібностей.

Ця методика може використовуватись для обстеження працівників поліції у груповому та індивідуальному варіантах. Для проведення тестування за методом піктограми потрібно мати чистий аркуш паперу, олівець або авторучку, набір слів для запам'ятовування.

Розглянемо детальніше варіант цього методу.

Інструкція: “Зараз я називатиму слова, а ви намалюйте до кожного слова картинку, яка потім допоможе пригадати це слово”.

Після інструктажу вголос зачитуються слова з інтервалом близько 30 секунд. Перед кожним словом або словосполученням називається його порядковий номер, а потім надається час на його зображення. Слова слід чітко вимовляти для уникнення повторень. Під час виконання завдання особі не дозволяється записувати почуті слова. Швидкість і якість малювання не повинні хвилювати тих, хто виконує цей тест.

Набір слів і словосполучень (зачитується):

1. Веселе свято. 2. Важка праця. 3. Розвиток. 4. Смачна вечеря. 5. Голодна людина. 6. Хвороба. 7. Сміливий вчинок. 8. Розлука. 9. Дружба. 10. Печаль. 11. Щастя. 12. Глуха бабуся. 13. Війна. 14. Весела компанія. 15. Сліпий хлопчик. 16. Багатство. 17. Дівчинці холодно. 18. Влада. 19. Хвора жінка. 20. Обман.

Відтворення словесного матеріалу відбувається не раніше, ніж через пів години після закінчення тестування. По закінченню вказаного часу працівникам пред'являються малюнки і пропонується пригадати слова, які зачитувалися.

Інтерпретація відповідей. При оцінці результатів дослідження підраховується кількість правильно відтворених слів у співвідношенні до загальної кількості слів і словосполучень, пред'явлених для запам'ятовування. Крім того, звертається увага на

зміст самих малюнків, що дозволяє робити висновок про здатність дитини до абстрагування і творчого мислення.

Всі зображення класифікуються на п'ять основних видів: абстрактні, знаково-символічні, конкретні, сюжетні і метафоричні.

Абстрактні зображення (А) – представлені у вигляді ліній, не оформлених у який-небудь образ, ні на що не схожих.

Знаково-символічні зображення (З) – у вигляді знаків чи символів (геометричні фігури, стрілки тощо).

Конкретні зображення (К) – це малюнки певних предметів.

Сюжетні (С) – зображувані предмети, персонажі об'єднуються в якусь ситуацію, сюжет; один персонаж, якщо він виконує якусь діяльність.

Метафоричні зображення (М) – малюнки у вигляді метафор, художнього вимислу (наприклад, на слово “радість” зображується людина, яка піднялась у повітря на крилах).

При обробці результатів дослідження поряд з кожним малюнком проставляється буквене позначення кожного виду зображення. На основі аналізу зображень робиться висновок про характер мислительного процесу працівника поліції.

Так, якщо у відповідях переважно використовуються абстрактні чи знакові символічні зображення, то особистість обстежуваного може бути віднесена до “мислительного” типу. Такі працівники в пізнавальній діяльності прагнуть до узагальнень, синтезу інформації, мають високий рівень абстрактно-логічного мислення, проте невисокий творчий потенціал.

Обстежувані, у яких домінують сюжетні і метафоричні зображення, складають групу “художнього типу” з розвинутим творчим мисленням, нерідко у них відзначається високий рівень креативності, захоплення художньою або іншими видами творчості.

У разі переважання у відповідях конкретних зображень можна зробити висновок про конкретно-дійове мислення, яке характеризується оперуванням безпосередньо сприйнятими об'єктами і зв'язками між ними, або про переважання так званого практичного мислення, спрямованого на розв'язання часткових конкретних завдань у практичній діяльності.

Про рівень сформованості понятійного мислення свідчить те, наскільки вільно обстежуваний встановлює зв'язки між абст-

рактними поняттями і зображеннями в процесі малювання і відтворює слова за малюнками.

У випадку, коли як опосередковані стимули часто зображуються людські фігурки, і відтворення словесного матеріалу відбувається успішно, можна висновувати про високу комунікативність працівника. У разі утруднень при відтворенні таких зображень можна говорити про інфантильність обстежуваного.

Якість малюнків може характеризувати особливості нервової системи особи. Якщо по мірі виконання завдань зростає неохайність малюнків, слабшає натиск олівця чи авторучки, то це свідчить про слабкість нервових процесів, виснажливості нервової системи працівника поліції.

Обстеження за допомогою методу “Піктограма” групи працівників патрульної, кримінальної поліції, а також підрозділів слідства (375 осіб, 305 – чоловіки, 70 – жінки, віком від 23 до 28 років) дозволило зробити деякі узагальнення (табл. 46).

Таблиця 46

Розподіл поліцейських за типами індивідуальності за результатами виконання тесту “Піктограма” (% , N = 375)

	Мислительний	Художній	Практичний	Комунікативний	Виснажливий
Патрульна	22	18	58	22	7
Кримінальна	24	21	55	15	4
Слідчі	30	25	45	20	5

Як видно з таблиці, за типом мислення більшість поліцейських відносяться до практичного типу (45–58 %), друге місце посідає мислительний (22–30), на останньому перебуває художній тип (18–25 %). Близько п’ятої частини працівників також виявляють ознаки, за якими їх можливо додатково віднести до комунікативного типу, зовсім незначна частина поліцейських (5–7 %) демонструють ознаки слабкої нервової системи, її виснажливості. Отримані дані, в принципі, узгоджуються зі специфікою поліцейської діяльності.

РОЗДІЛ 5.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ІНТЕРПЕРСОНАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Проблематика міжособистісної взаємодії у поліцейському підрозділі не є новою, вона до певної міри розроблена в науці, проте її актуальність не зменшується, що інтенсифікує нові наукові розвідки в цьому напрямі.

Науковці у багатьох працях відзначають, що команда поліцейського підрозділу обов'язково має чітку систему комунікацій, яка забезпечує вільний обмін інформацією між її членами і громадою. Комунікативна діяльність працівників вельми своєрідна, вона має низку психологічних особливостей, які роблять її специфічною. Так, відзначається, що однією з найважливіших психологічних особливостей спілкування поліцейських є професійна спрямованість, пов'язана з необхідністю встановлення осіб, що вчинили злочин, свідків, потерпілих тощо, тобто існує певна процесуальна заданість параметрів спілкування. З боку працівників поліції – це може бути врегулювання конфлікту, встановлення істини, а з боку правопорушників – прагнення уникнути відповідальності, приховати обставини злочину, дати неправдиву інформацію. Важливою особливістю спілкування працівників поліції є нормативність, наприклад, порядок спілкування слідчого з підслідними регламентовано нормами процесуального законодавства.

Відзначається, що спілкування поліцейських утруднено наявністю психологічних бар'єрів, пов'язаних із багатьма чинниками: складністю вступати в контакт із деякими категоріями громадян, неправильним тлумаченням намірів сторін, недовірою з боку людей тощо. Нерідко бар'єри можуть створюватися штучно і призводити до загострення взаємостосунків, виникнення конфліктів. Дослідники наголошують на важливості урахування поліцейськими особливостей спілкування в злочинному середовищі – наявність злочинного жаргону як специфічних засобів спілкування, татуювань тощо, знання кримінальної субкультури

спілкування необхідне поліцейським для вирішення оперативно-службових завдань.

5.1. Опитувальник “Діагностика міжособистісних відносин” Лірі

Оригінальну типологію міжособистісних відносин запропонував Т. Лірі. Вона ґрунтується на теоретичних ідеях Г. Саллівана. Згідно з Г. Салліваном, у процесі соціалізації особистості відбувається її ототожнення з очікуваннями осіб із найближчого оточення [140]. У процесі взаємодії з соціумом особистість формує у собі певний стиль міжособистісної поведінки. Реалізуючи потребу у спілкуванні, людина узгоджує свою поведінку з оцінками значимих інших як свідомо, так і на неусвідомленому рівні на основі механізмів ідентифікації. Засновуючись на такому концептуальному підході, Т. Лірі систематизував емпіричний матеріал у вигляді восьми загальних варіантів міжособистісної поведінки. Графічно вони представлені у вигляді замкненого континууму, по периметру якого розташовані характеристики різних типів міжособистісної поведінки (рис. 6).

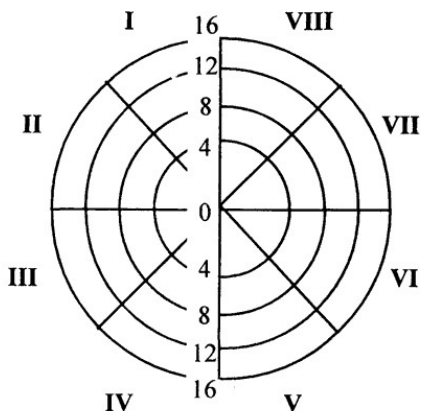


Рис. 6. Ортогональна схема розташування октантів методики ДМВ

Ця модель є ортогональною, оскільки протилежні за своєю сутністю варіанти розташовані на діаметрально протилежних

точках кола. Відповідно до різних типів міжособистісної поведінки, автором розроблено опитувальник, це набір коротких особистісних характеристик (усього – 128 позицій). Т. Лірі виділив два основних фактори взаємодії людей: домінування-підкорення і товариськість-агресивність. Надалі психолог систематизував емпіричні дані у вигляді восьми варіантів міжособистісної взаємодії. Для представлення основних соціальних орієнтацій Лірі розробив схему у вигляді кола, поділеного на сектори, причому протилежні за своєю сутністю варіанти розташовані на діаметрально протилежних точках кола стосовно один одного.

Новий опитувальник успішно пройшов перевірку на валідність на основі зіставлення результатів з даними, отриманими на основі ММРІ. Пізніше Собчик виявила, що фактори методу інтерперсональної діагностики виявили досить високий кореляційний зв'язок з типологічними особливостями, отриманими за допомогою ІТО ($r = 0,73$) [100].

Оцінюючи себе за пунктами опитувальника, респондент відзначає ті риси, які вважає притаманними саме йому.

Пропонується такий варіант інструкції: “Вам пропонується перелік особистісних характеристик, які слід уважно прочитати і подумати над тим, чи відповідає вона Вашому уявленню про себе. Якщо так, відзначте знаком “+” відповідну характеристику в реєстраційному бланку відповідей, якщо ні, не робіть жодних поміток”.

Психолог за допомогою ключа підраховує отримані бали за вісьмома варіантами міжособистісної взаємодії.

У пропонованих координатах можна виокремити вісім типів відношення працівника поліції до оточення:

1 – авторитарний, диктаторський, деспотичний (владно-лідерський) тип, сильна особистість, яка лідирує в усіх видах групової діяльності. Така людина наставляє, повчає, покладається на свою думку, не приймає поради інших. Оточення відзначає таку владність, але визнає її.

2 – егоцентричний (незалежно-домінантний) тип, який прагне бути над усіма, але одночасно, остеронь від усіх, самозакоханий, незалежний, поміркований. Труднощі перекладає на оточення, любить вихвалитись, виявляє зверхність до інших.

3 – агресивний (прямолінійно-агресивний) тип, жорстокий і ворожий до оточення, різкий, жорсткий, агресивність може доходити до асоціальної поведінки. Схильний звинувачувати оточення, дратівливий, непримиримий.

4 – підозрілий (недовірливо-скептичний) тип, відчужений від ворожого і злого світу, образливий, схильний до сумнівів в усьому, злопам'ятний, постійно скаржиться на всіх, скептичний, розчарований у людях.

5 – підлеглий (покірно-залежний) тип, покірний, схильний до самоприниження, слабохарактерний, схильний поступатись усім і в усьому, завжди ставить себе на останнє місце, пасивний, приписує собі вину, прагне знайти опору в сильній особистості.

6 – залежний (залежно-слухняний) тип, дуже невпевнений у собі, має нав'язливі страхи, побоювання, тривожиться з приводу всього, залежить від інших і чужої думки.

7 – товариський (конвенціональний) тип, люб'язний з усіма, орієнтований на соціальне прийняття і схвалення, прагне бути хорошим для всіх, прагне до цілей мікрогрупи, має розвинені механізми витіснення і подавлення, компромісний, прагне допомагати.

8 – альтруїстичний (відповідально-великодушний) тип, дуже відповідальний, приносить у жертву власні інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, активний щодо оточення, неадекватно приймає на себе відповідальність за інших, підбадьорює і заспокоює оточення.

Інструкція, текст опитувальника та ключі наводяться у додатку Д.

Перші чотири типи міжособистісних взаємовідносин характеризуються перевагою неконформних тенденцій, із них III і IV – схильністю до конфліктних проявів, а I і II – більшою незалежністю думок, наполегливістю у відстоюванні власної думки, тенденцією до лідерства та домінування. Інші чотири октанти – V, VI, VII і VIII – являють протилежну картину: покірливість, невпевненість у собі та конформність (V і VI), схильність до компромісів, конгруентність та відповідальність у контактах з оточенням (VII і VIII). Вважається, що характеристики, що не

перевищують 8 балів, властиві особам, у яких склалися гармонійні відносини з оточенням (Собчик, 2003).

Розглянемо співвідношення показників ДМВ із результатами інших психодіагностичних методик.

Дослідниками доведено, що ступінь прояву того чи іншого типу міжособистісних стосунків насамперед залежить від інтенсивності емоційного кольору інтерперсональної взаємодії індивіда з оточенням. Цей факт підтверджується даними порівняльного аналізу, отриманими при комплексному застосуванні ДМВ та інших психодіагностичних методів, зокрема, методики СМІЛ, методу кольорових виборів (МКВ – адаптований кольоровий тест Люшера), 16-факторного аналізу особистості Кеттелла, тесту Сонді. Статистична обробка даних психодіагностичного вивчення контингенту норми продемонструвала достовірний зв'язок октантів ДМВ з показниками інших психодіагностичних методів у контексті наведеної вище індивідуально-особистісної типології.

Аналіз отриманих даних показав, що досліджувані, в яких, за даними ДМВ, переважає **“владно-лідерський”** тип міжособистісних стосунків (І октант), характеризуються оптимістичністю, швидкістю реакції, високою активністю, вираженою мотивацією досягнення, тенденцією до домінування, підвищеним рівнем домагань, легкістю і швидкістю в прийнятті рішень, орієнтацією, в основному, на власну думку і мінімальну залежність від зовнішніх чинників середовища, екстравертованістю. Вчинки і вислови можуть випереджати їхню продуманість. Це реагування за типом “тут і зараз” обумовлене нагальними потребами, виражена тенденція до спонтанної самореалізації, активний вплив на оточення, завойовницька позиція, прагнення вести за собою і підкоряти своїй волі інших людей. Домінування І октанту в особистісному патерні ДМВ позитивно корелюється з характеристиками стенічного типу реагування, за даними СМДЛ, і методу кольорових виборів [100].

Таким чином, І октант відображає характерний для стенічної, домінантної особистості тип міжособистісних стосунків, який проявляється на рівні соціальної активності у вигляді лідерських тенденцій, а за індивідуально-типологічними особливостями відповідає гіпертимному варіанту особистості, який правомірно спів-

віднести з сильним типом вищої нервової діяльності; за якостями нервової системи його позиція відрізняється перевагою динамічності процесів збудження у співвідношенні з певною лабільністю нервових процесів.

II октант, що відповідає **“незалежно-домінуючому”** типу міжособистісних стосунків, при чіткій перевазі над іншими, за даними комплексного дослідження, поєднується з такими особливостями, як риси самовдоволення, самозакоханості, дистантність, егоцентричність, завищений рівень домагань, виражене почуття суперництва, що виявляється у прагненні зайняти відособлену позицію в групі. Домінантність тут меншою мірою звернена на спілкування з групою й не виявляється прагненням вести людей за собою, заражаючи їх своїми ідеями. Стиль мислення нешаблонний, творчий. Екстравертованість трохи менше виражена, ніж при домінуванні I октанта. Думка оточення сприймається критично, власна думка вводиться в ранг або догму, досить категорично відстоюється. Емоціям бракує тепла, вчинкам – конформності. Висока пошукова активність поєднується з безстрашністю. Високі бали цього октанта позитивно корелюють з характеристиками стенічного типу реагування, однак тут більше проявляються ознаки індивідуалістичності, імпульсивності, відокремленості, неконформності. За даними дослідників, виявляється позитивний зв'язок II октанта із кольоровим рядом, у якому 3-му кольору надається перевага або він знаходиться на значимій позиції, але поєднується в парі з 5-м, 0-м або 7-м кольором. Високі бали за II октантом (14–16) позитивно корелюють з 0-м або 7-м кольорами частіше на перших позиціях, коли компенсація відбувається за рахунок вторинних потреб. Значимий зв'язок знайдено також між показниками II октанта з первинними факторами методики Кеттелла *E*, *Q2*, *H* і *I* (домінування, самодостатність, рішучість, м'якість). Типологічна ознака осіб із ведучим II октантом дещо ускладнюється тим, що крім рис спонтанності та неконформності вони включають у себе якості, характерні для експансивних індивідуалістів. Однак умовно вони найближчі до спонтанних, експансивних і неконформних особистостей, емоційно-динамічний патерн, який корінням іде до типу вищої нервової діяльності з перевагою

сильних характеристик і динамічності процесів збудження в поєднанні з нестійкістю, ранимістю, вразливістю [100].

Прямолінійно-агресивний тип міжособистісних стосунків (перевага показників ІІІ октанта) виявив виражену близькість до таких особистісних характеристик, як ригідність установок, що поєднується з високою спонтанністю, наполегливістю у досягненні мети, практицизмом при недостатній опорі на накопичений досвід у стані емоційної захопленості. Підвищене почуття справедливості, що поєднується з переконанням у власній правоті. Легко спалахує почуття ворожості при протидії і критиці на свою адресу, безпосередність і прямолінійність у висловленнях і вчинках, підвищена вразливість, що легко вгасає в ситуації комфорту, коли не уражається престиж особистості досліджуваного.

Це підтверджується позитивними зв'язками показників ІІІ октанта з 6-ю і 4-ю шкалами СМДО, з перевагою яскравих кольорових еталонів МКВ; при помірних балах тривожності, а також кореляція з факторами $Q1$, H , $Q4$ 16- PF опитувальника Кеттелла (радикалізм, самостійність, сміливість, спонтанність). Тип особистості з прямолінійно-агресивним стилем міжособистісної поведінки характерологічно співвідноситься з агресивно-експлозивним емоційно-динамічним патерном, а за типом ВНД він стоїть на межі між сильним і слабким типом, що, можливо, сприяє відповідній нестійкості нервових процесів, якості яких коливаються між динамічністю збудженням та інертністю. Високі бали ІІІ октанта (12–16) виявлено у осіб, що мають акцентуації характеру по експлозивному (вибуховому) типу [100].

Недовірливо-скептичний тип міжособистісних відносин (ІV октант) проявляється такими особистісними характеристиками, як відособленість, замкнутість, ригідність установок, критичний настрій до будь-яких думок, крім власних, незадоволеність своєю позицією у мікрогрупі, підозрілість, надчутливість до критичних зауважень на свою адресу. Неконформність суджень і вчинків; схильність до побудови ригідних і надцінних висновків, пов'язаних із переконаністю в недоброзичливості оточення, що випереджає ворожість у висловлюваннях і поведінці, які виправдовуються апіорною впевненістю в людській

ворожості; системне мислення, що спирається на конкретний досвід, практичність, реалістичність, схильність до іронії; висока конфліктність, що може бути не настільки явна (якщо порівнювати із 3 типом) і кумулюватися, створюючи тим самим підвищену напруженість і сприяючи зростаючій відчуженості.

V октант – **“покірно-сором’язливий”** тип міжособистісних відносин виявився переважним у особистостей болісно соромливих, інтровертованих, пасивних, дуже педантичних у питаннях моралі і сумління, що підкорюються, невпевнених у собі, з підвищеною схильністю до рефлексії, з помітною перевагою мотивації уникнення неспіху і низькою мотивацією досягнення, з заниженою самооцінкою, тривожних, з підвищеним почуттям відповідальності, незадоволених собою, схильних у разі невдачі звинувачувати себе, які легко впадають у стан смутку, песимістично оцінюючих свої перспективи, акуратних і ретельних у роботі, які уникають широких контактів і соціальних ролей, у яких вони могли б привернути до себе увагу оточення; вразливих, болісно зосереджених на своїх недоліках і проблемах. Таким чином, тип міжособистісних стосунків, який виявляється V октантом, відповідає пасивно-споглядальному типу особистості, а при високих балах – інтровертованій особистості гіпотимного кола чи акцентуацією по пасивно-шизоїдному типу, психофізіологічною базою цього типу реагування є слабкий тип ВНД, а якості нервової системи характеризуються поєднанням інертності з динамічністю процесів гальмування.

VI октант – **“залежно-слухняний”** тип міжособистісних стосунків характеризується тим, що особи з перевагою показників цього октанта при обстеженні іншими психодіагностичними методиками виявляють високу тривожність, підвищену чутливість до середовищних впливів, тенденцію до вираженої залежності мотиваційної спрямованості від стосунків, що складаються зі значними відмінностями власної думки від думки оточення. Головною є потреба у прихильності і теплих стосунках. Невпевненість у собі щільно пов’язана з нестійкою самооцінкою. Ретельність і відповідальність у роботі створює гарну репутацію в колективі, однак інертність у прийнятті рішень, конформність установок і невпевненість у собі не сприяє їх просуванню на роль

лідера. Підвищена розсудливість, чутливість до неувважності і брутальності оточення, підвищена самокритичність, побоювання неспіху як основа мотиваційної спрямованості, – формують канву конформної поведінки. Таким чином, окрім поведінкового патерну за типом “залежно-слухняного” стилю міжособистісних стосунків, VI октанту відповідає емоційно-динамічний патерн тривожно-сумнівної особистості, при високих балах наблизений до вираженої акцентуації по психостенічному типу, співвіднесеною зі слабким типом ВНД і характеризується перевагою динамічності нервових процесів відносно гальмування.

VII октант – **“співпрацювально-конвенціональний”** тип міжособистісних стосунків у комплексному обстеженні збагатився такими індивідуально-особистісними характеристиками, як емоційна нестійкість, високий рівень тривожності і низький рівень агресивності, підвищена чутливість до впливу середовища, залежність самооцінки від думки значимих інших, прагнення причетності до групових ідей, співробітництва. Екзальтація, потреба у вияві дружелюбності до оточення, пошуки визнання в очах найбільш авторитетних осіб групи. Прагнення знайти спільність з іншими. Ентузіазм, сприйнятливість до емоційного настрою групи. Широке коло інтересів при деякій поверховості захоплень. У цілому “співпрацюючий конвенційний” тип міжособистісного спілкування накладається на тривожний, емоційно лабільний тип особистості, близький до типу “нестійких” або “шукаючих визнання” акцентуйованих особистостей з елементами демонстративності, схильних до психосоматичних розладів. Відповідний тип ВНД – змішаний з перевагою слабких характеристик, якості нервової системи відрізняються поєднанням гальмівних рис із лабільністю.

VIII октант, перевага якого дозволяє віднести тип міжособистісної взаємодії до **“відповідально-великодушного”**, поєднується з такими особистісними особливостями, як виражена потреба відповідати соціальним нормам поведінки, схильність до ідеалізації гармонії міжособистісних взаємин, екзальтація у прояві своїх переконань, виражена емоційна причетність, що може мати більш поверхневий характер, ніж це декларується. Художній тип сприйняття і переробки інформації, стиль мислення – цілісний, образ-

ний. Легко вживається у різні соціальні ролі, гнучкий у контактах. Комунікабельність, доброзичливість, жертовність. Прагнення до діяльності, корисної для всіх людей, прояв милосердя, добрودійності, місіонерський склад особистості, артистичність. Потреба подавленої (чи витісненої) ворожості, що викликає підвищену напруженість, соматизація тривоги, схильність до психосоматичних захворювань, вегетативний дисбаланс, як результат – блокування поведінкових реакцій. Таким чином, соціально-поведінковому патерну “відповідально-великодушного” стилю міжособистісних відносин відповідають характеристики емоційно-лабільної особистості з рисами демонстративності, зі змішаним типом реагування, в якому переважають характеристики більшої, порівняно з VII октантом, стенічності. Високі бали відповідають істероїдній акцентуації та психосоматичному варіанту дезадаптації. Тип вищої нервової діяльності, що лежить в основі темпераменту – змішаний з перевагою якостей сильного. Організація нервових процесів характеризується лабільністю.

Проведені нами обстеження за допомогою тесту ДМВ (Лірі) показали, що в усередненому профілі поліцейського переважають такі октанти: 1 (владно-лідерський) – 8,33 балів, 7 (співпрацювально-конвенціональний) – 7,60 балів, 8 (відповідально-великодушний) – 6,90 балів, 2 (незалежно-домінуючий) – 6,78 балів. Знижені показники зафіксовано за октантами 4 (недовірливо-скептичний) – 3,37 балів і 5 (залежно-слухняний) – 4,19 балів (табл. 47).

Таблиця 47

Результати обстеження поліцейських за опитувальником ДМВ

Успішні	1	2	3	4	5	6	7	8
Середнє	8,33	6,78	6,09	3,37	4,19	5,61	7,60	6,90
Стандартна похибка	0,20	0,12	0,12	0,14	0,15	0,15	0,16	0,19
Медіана	9	7	6	3	4	6	8	7
Мода	9	7	6	3	3	7	8	7
Стандартне відхилення	3,24	1,97	2,00	2,32	2,34	2,47	2,51	3,12
Мінімум	0	2	1	0	0	0	0	0
Максимум	15	18	12	11	12	14	14	15

Отже, високі індекси за 1 октантом свідчать про те, що поліцейський патрульної поліції в міжособистісних відносинах

характеризується як активна особистість із тенденцією до домінування, підвищеним рівнем домагань, легкістю і швидкістю у прийнятті рішень, орієнтацією на власну думку і незначною залежністю від зовнішніх чинників, екстравертованістю. Він є наполегливим і переконливим у спілкування, уміє здійснювати візуальну діагностику людини та її поведінки, надавати об'єктивну оцінку діям та вчинкам інших, здатний успішно впливати на співрозмовника, привертати увагу і зацікавлювати людей, викликати в них почуття довіри; швидко встановлювати контакти з новими людьми; знаходити необхідний тон розмови, переконувати, визначати індивідуальні особливості співрозмовника, досягати поставленої мети у процесі спілкування, відстоювати власну думку.

Стенічні характеристики I октанта частково компенсуються підвищеними значеннями VII і VIII октантів, що свідчить про здатність поліцейських контролювати прояви агресивності, виявляти чутливість до впливів середовища, дослуховуватись до думки інших людей, схильність до співробітництва і готовність відповідати груповим очікуванням. Досить високі індекси за 8 октантом дозволяють висновувати про наявність у поліцейських здатності відповідати соціальним нормам поведінки, схильності до гармонізації міжособистісних стосунків, проявів емоційності, легкості освоєння соціальних ролей, наявність таких рис, як доброзичливість, готовність допомагати, гнучкість у спілкуванні.

Помірно високі індекси за II октантом доповнюють профіль патрульного поліцейського такими стенічними рисами, як певне дистанціювання від інших, егоцентричність, відчуття суперництва, індивідуалістичність, неконформність, емоційна холодність.

Натомість поліцейським не властиві риси покірно-залежного і недовірливо-скептичного типів міжособистісної взаємодії, які характеризують людей замкнених, ригідних, пасивних, тривожних, надмірно інтровертованих і скромних, схильних до рефлексії, з низькою мотивацією досягнення.

Таким чином, у профілі поліцейських патрульної поліції поєднуються стенічні і гіпостенічні характеристики, що дозволяє їм поєднувати в міжособистісних відносинах суворі, чоловічі

риси і патерни поведінки з більш м'якими, емоційно насиченими доброзичливими проявами.

Аналіз особливостей індивідуальних профілів за методикою дозволив виокремити із вибірки декілька їхніх варіацій:

Найчисленнішу групу (36 %) склали особи спонтанно-імпульсивної спрямованості з кодом октантів "І–ІІ" (лідерство-домінування), тобто особистості, яким притаманні такі особливості міжособистісної взаємодії, як організаторський потенціал, активність і оптимізм, сміливість і рішучість у спілкуванні, швидкість прийняття рішень в конфліктних ситуаціях. Рівень успішності і професіоналізму таких поліцейських характеризується як середній і високий.

Можливо виокремити групу осіб з переважанням октантів І і VIII (лідерство-відповідальність – 20 %). Такі поліцейські в міжособистісних відносинах відрізняються тенденцією до лідерства, наполегливістю, старанністю, раціональністю; вони послідовні та цілеспрямовані, прагнуть допомагати іншим, виявляють співчуття і розуміння інших.

Наступну групу (19 %) складають особи з психологічним кодом октантів "IV–III" (ригідність-агресивність). Сюди відносяться індивіди, схильні в ситуаціях міжособистісної взаємодії до ризику, активних і рішучих дій, дратівливості, агресивності. Також для них характерно протиставлення своїх інтересів оточенню, індивідуалістичність, раціоналізм, самостійність. Професійний рівень оцінюється як високий і середній.

Частина працівників поліції (15 %) характеризується поєднанням підйомів за октантами VI–V–IV (інтровертивно-ригідний тип), якому властиві різноспрямовані тенденції міжособистісної взаємодії: з одного боку – інтровертивно-сенситивні, з іншого – ригідні, змішаний тип реагування. Професіоналізм працівників із психологічним кодом профілю "VI–IV–III" також оцінюється як середній і високий.

Наступною можна виокремити групу поліцейських (9 %), які у профілі ДМВ мають підвищений 1 октант (домінування-лідерство) і знижений октант "V" (залежність-слухняність). Такі поліцейські характеризуються підвищеним рівнем життєлюбності й оптимізму, великою кількістю знайомих, екстравертованістю,

яка нерідко супроводжується нерозбірливістю в соціальних контактах. Рівень успішності – середній.

Нарешті, ще одну незначну групу (7 %) становлять особи, у яких у психологічному профілі підвищені октанти: V (залежність-слухняність) і VII (співпраця-конвенціональність). Для таких осіб у міжособистісній взаємодії характерні дещо занижена самооцінка, песимізм, втрата віри у себе, підвищена тривожність, почуття невдоволеності. Вони відчують утруднення у процесі спілкування, надають перевагу контактам із добре знайомим оточенням. Їм також властива надмірна конформність, нормативність і слухняність. Рівень професіоналізму – середній. Для установлення характеру взаємозв'язку між типами інтерперсональної взаємодії і факторами “Опитувальника Великої п'ятірки (ОВП)” нами визначені коефіцієнти кореляції між показниками шкал використаних опитувальників. Отримані результати кореляційного аналізу свідчать про наявність статистично значущих взаємозв'язків між багатьма показниками типів міжособистісної взаємодії з індексами екстраверсії, поступливості, сумлінності і нейротизму (табл. 48). Середні за величиною значущі позитивні кореляційні зв'язки виявлені між: показниками екстравертованості і владно-лідерського (0,65), прямолінійно-агресивного (0,51), незалежно-домінуючого (0,45) типів міжособистісної взаємодії; індексами нейротизму і співпрацювально-конвенціонального (0,61), залежного-слухняного (0,40) типів взаємодії; показниками сумлінності і залежно-слухняного (0,39) і співпрацювально-конвенціонального типів (0,38) типів взаємодії; індексами відкритості і відповідального-великодушного (0,36) і співпрацювально-конвенціонального типів взаємодії.

Таблиця 48

Кореляційні зв'язки між показниками шкал ДМВ і ОВП

Шкали	1-екстра- версія	2-поступ- ливість	3-сум- лінність	4-нейро- тизм	5-відкри- тість
1 – владно- лідерський	0,65**	-0,27	-0,22	-0,44**	0,30
2 – незалежно- домінуючий	0,45*	-0,35*	-0,25	-0,55**	0,12
3 – прямолінійно- агресивний	0,51**	-0,40*	0,15	-0,62**	-0,22

Шкали	1-екстра- версія	2-поступ- ливість	3-сум- лінність	4-нейро- тизм	5-відкри- тість
5 – покірно- залежний	-0,64**	0,38*	0,35	0,38	-0,18
6 – залежно- слухняний	-0,43*	0,40*	0,39*	0,40**	0,24
7 – співпрацю- вально- конвен- ціональний	-0,45**	0,42*	0,38	0,61**	0,32*
8-відпові- дально-вели- кодушний	0,35*	0,23	0,28	0,30	0,36*

Примітка: * $p=0,05$; ** $p=0,01$.

Значущі негативні кореляційні зв'язки виявлені між екстравертованістю, покірно-залежним (-0,64) та залежно-слухняним (-0,43) типами взаємодії; нейротизмом і владно-лідерським, незалежно-домінуючим і прямолінійно-агресивними типами взаємодії (0,44; 0,55 і 0,62 відповідно).

Отримані дані свідчать про взаємну доповнюваність шкал, використаних у дослідженні методик діагностики особливостей міжособистісної взаємодії. Важливі для професійної діяльності патрульних поліцейських характеристики (стенічні типи міжособистісної взаємодії, екстравертованість, сумлінність, відкритість, емоційна стабільність), як свідчать коефіцієнти кореляції, виявляються разом, тобто супроводжують одна одну. Негативні індивідуальні якості (нейротизм, надмірна поступливість тощо) також проявляються паралельно з гіпостенічними типами міжособистісної взаємодії, які, здебільшого, є небажаними для патрульних поліцейських.

Таким чином, методика ДМВ дає можливість визначити домінуючі типи такої взаємодії у працівника поліції, що дозволяє на етапі професійного добору встановити придатність кандидата до службової діяльності, а також оптимізувати призначення на посади вже працюючих поліцейських. Доведено, що успішному поліцейському важливо мати в психологічному профілі схильність до таких стенічних типів міжособистісної взаємодії, як владний-лідерський (підвищені індекси за октантом 1) і неза-

лежно-домінуючий (підвищені індекси за октантом 2), також бажано, щоб зазначені типи доповнювались наявністю у профілі підвищених значень за октантами гіпостенічного характеру – VII (співпрацювально-конвенціональний тип) або VIII (відповідально-великодушний тип взаємодії).

Паралельне використання разом із методикою ДМВ Опитувальника Великої п'ятірки дозволить психологу суттєво доповнити результати першого психодіагностичного обстеження за рахунок додаткового встановлення ступеня прояву деяких особистісних факторів, які впливають (позитивно чи негативно) на характер міжособистісної взаємодії і комунікативний потенціал поліцейського – екстравертованості, нейротизму, сумлінності, поступливості, відкритості досвіду. Отримані у ході експериментального дослідження значущі коефіцієнти кореляції між стеничними і гіпостенічними типами міжособистісної взаємодії, а також особистісними факторами переконливо свідчать про взаємозв'язок комунікативних характеристик із темпераментними і характерологічними якостями особистості, які діагностуються за допомогою ОВП. Таким чином, використання зазначених психодіагностичних методик дозволяє досить коректно визначити комунікативний потенціал поліцейського патрульної поліції, який виявляється у процесі міжгрупової взаємодії в команді поліцейського підрозділу, а також у процесі міжособистісної взаємодії поліцейських із громадянами. Результати психодіагностичного обстеження дають підстави для правильної розстановки поліцейських всередині підрозділу, а також підкажуть керівникам поліції і психологам напрями проведення психологічної роботи з працівниками поліції щодо покращання форм і засобів їх взаємодії з громадянським суспільством у процесі виконання професійних обов'язків.

5.2. Опитувальник групових ролей Белбіна

Актуальним завданням нашого дослідження є також українськомовна адаптація опитувальника групових ролей, розробленого англійським психологом Р. Белбіном, визначення психометричних показників українськомовного варіанту опитувальника.

Метою дослідження є проведення українськомовної адаптації відомого зарубіжного опитувальника групових ролей Р. Белбіна (ОГБ). Для досягнення мети слід виконати такі *завдання*: а) визначити методологію і послідовність процесу адаптації; б) здійснити переклад опитувальника українською мовою; в) провести опитування працівників поліції з використанням українськомовної версії; г) здійснити статистичний аналіз результатів, визначити норми для чоловіків і жінок та основні психометричні показники українськомовного опитувальника.

Дослідження проводилось упродовж 2020–2021 років, яким охоплено 450 поліцейських різних підрозділів (патрульної, кримінальної поліції, дільничних офіцерів поліції віком від 20 до 45 років) із різних областей України. З них 310 осіб становили чоловіки, а 140 – жінки. Спеціальні звання респондентів – від капрала до полковника поліції. Кількісний показник вибірки був репрезентативним (при довірчому рівні ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,05).

Здійснювалось вивчення і аналіз літературних джерел, присвячених теоретичним аспектам і практиці застосування опитувальника Р. Белбіна; аналіз його шкал; спостереження; психологічна діагностики; опитування та інтерв'ювання поліцейських, експертне оцінювання. Статистичний аналіз даних проводився з використанням програм *Microsoft Excel* та *SPSS Statistics*.

1. *Методологічні підходи до проведення процесу українськомовної адаптації опитувальника Белбіна.*

На першому етапі дослідження у процесі розроблення оновленого українськомовного варіанту опитувальника Белбіна взяли участь психологи ДНДІ МВС України і перекладачі з англійської мови на українську. У тексті українськомовного варіанту науковці прагнули зберегти авторські ідеї англomовного оригіналу і використовувати традиційні для української мови звороти і психологічні терміни. Після завершення перекладу іншими двома перекладачами здійснено зворотній переклад (з української на англійську), отриманий варіант порівнювався з оригіналом. Неточності та помилки виправлялись і враховувались при створенні остаточного українськомовного варіанту опитувальника.

На другому етапі проводилось експериментальне дослідження щодо практичного визначення групових ролей, які схильні виконувати працівники в команді поліцейського підрозділу. За допомогою розробленого українськомовного варіанту опитувальника Р. Белбіна проведено опитування працівників підрозділів патрульної та кримінальної поліції, дільничних офіцерів поліції. Опитано 450 поліцейських зазначених підрозділів, серед яких було 140 жінок. Отримані результати порівнювались із даними експертної оцінки керівників підрозділів, за допомогою відповідних розрахунків встановлювалась критеріальна валідність і середньостатистичні норми.

На третьому етапі (через 2 тижні) проведено повторне тестування тих самих респондентів, за його результатами встановлювались показники ретестової надійності опитувальника. Також проведено опитування з використанням російськомовної версії опитувальника, на основі чого отримано показники надійності паралельних форм опитувальника.

На останньому, четвертому, етапі дослідження за допомогою кореляційного аналізу проведено порівняння результатів тестування респондентів із використанням ОГБ і двох поширених особистісних опитувальників (ІТО і ОВП). На основі аналізу коефіцієнтів кореляції між шкалами обчислено значення конструктної валідності ОГБ.

2. *Українськомовний варіант опитувальника і ключі до нього.*

Науковець вважає, що успішна команда повинна включати у себе представників восьми ролей, які Р. Белбін назвав “шеф”, “організатор”, “мозковий центр”, “контролер”, “дослідник”, “трудоголік”, “координатор команди”, “фінішер” [124].

Шеф (*Chairman*) – це працівник, який керує колективом, спрямовує усю його діяльність. Він повинен володіти такими якостями, як відповідальність, дисциплінованість, самоорганізованість і самоконтроль, стриманість; має розуміти почуття й емоції підлеглих, бути уважним до їх потреб та інтересів, чітко виявляти слабкі сторони і переваги. Не обов’язковими є такі риси, як високий інтелект і креативність.

Організатор (*Shaper*). Організатор мотивує і стимулює інших, подає приклад. Повинен мати такі якості, як ініціативність, мо-

більність, активність, екстравертованість, авторитетність. За відсутності шефа вони перебирають на себе його функції. До його недоліків відносять високу спонтанність, дратівливість, нетерплячість.

Мозковий центр (*Plant*). Є мозковим центром колективу. Він індивідуалістичний, спрямований на себе, високоінтелектуальний і творчий, є генератором оригінальних ідей. До слабкостей відносять інтровертованість, емоційну стриманість, неухважність до нюансів проблеми замкненість і відособленість.

Контролер (*Monitor-evaluator*). Має такі індивідуальні якості, як аналітичний склад розуму, ретельність, педантичність, старанність, індивідуалістичність, ригідність, надійність, вмiє знаходити помилки в роботі інших. До негативного відносять те, що вони іноді бувають безтактовними.

Дослідник (*Resource investigator*). Характеризується такими рисами, як екстравертованість, ентузіазм, товариськість, спонтанність, відкритість, лабільність, готовність ризикувати, оптимізм. Слабкостями є незначна креативність, надмірна комунікабельність і втрата інтересу до роботи в рутинних ситуаціях.

Трудоголік (*Company worker*). Є організатором практичного виконання роботи в групі або виконавцем. Особливостями є практичний інтелект, наполегливість і методичність, висока працездатність і відповідальність. Слабкостями трудоголіка є відсутність лідерських якостей, нестача гнучкості.

Координатор команди (*Team worker*). Координатор характеризується здатністю згуртовувати колектив, підтримувати інших. Їх рисами є емпатійність, здатність вникати у проблеми, вислуховувати інших, заохочувати, добре розуміти інших. Слабкостями координатора є відсутність прагнення до суперництва і лідерських якостей.

Фінішер (*Finisher*). Допомогає команді вчасно закінчувати усе заплановане. Нагадує іншим про необхідність зробити невідкладні речі. Характерними рисами є увага до деталей, відповідальність і стурбованість, ретельність, заповзятість. Недоліками є прагнення до перфекціонізму, педантизм, надмірна систематичність.

Відповідно до теоретичної концепції Р. Белбін розробив опитувальник для самооцінки особою власної командної ролі (ролей), до виконання якої працівник найбільш схильний. Опиту-

вальник містить низку ситуацій спільної групової діяльності (сім) і перелік варіантів (п'ятдесят шість) поведінки працівника у цій ситуації відповідно до однієї з восьми командних ролей. В інструкції до опитувальника міститься пропозиція респонденту оцінити варіанти поведінки в конкретних ситуаціях у межах десятибальної шкали, поставивши найвищі бали найбільш вірогідному варіанту (варіантам) поведінки.

Інструкцію і текст опитувальника Р. Белбіна наведено в додатку Е.

3. Психометричні показники ОГБ.

Нами зроблено спробу практично визначити групові ролі в команді поліцейського підрозділу за допомогою розробленого українськомовного варіанту опитувальника Р. Белбіна. Дослідження з використанням ОГБ, які проводилися у підрозділах патрульної, кримінальної поліції та дільничних офіцерів поліції, підтвердили можливість його використання згідно з поставленою метою. Так, опитування 450 поліцейських зазначених підрозділів і порівняння отриманих результатів із експертною оцінкою керівників підрозділів дозволило встановити (табл. 49).

Таблиця 49

Розподіл поліцейських різних підрозділів за виконуваними в команді ролями (%)

	Шеф	Організа- тор	Мозковий центр	Контро- лер	Дослід- ник	Трудо- голік	Коорди- натор	Фіні- шер
КП	13	9	10	6	21	22	9	10
ПП	12	10	11	10	20	18	12	7
ДОП	14	11	9	8	19	20	7	12
Середнє значення	13	10	10	8	20	20	9	10

Примітка: КП – кримінальна поліція; ПП – патрульна поліція; ДОП – дільничні офіцери поліції.

Наведені в таблиці розрахунки свідчать про те, що найпоширенішими ролями в усіх підрозділах є “трудоголіки”, “дослідники”, “шефи”, “мозкові центри”, “організатори” і “фінішери” (середні значення розподілу поліцейських за ролями у підрозділах відповідно: 20 %; 20 %; 13 %; 10 %, 10 %, 10 %. Далі за частотою вибору йдуть такі ролі, як “координатор” (9 %) і “контролер” (8 %).

Таким чином, найбільше опитаних (20 %) виконують важливу у підрозділах поліції роль “трудоголіка”, що свідчить про такі риси, як старанність, консервативність, обов’язковість, організаційні здібності, практичність, самодисципліну і працелюбність. Стільки ж опитаних виконують роль “дослідника”, яка також є типовою для поліції, та передбачає наявність екстравертованості, ентузіазму, допитливості, комунікабельності, активності, здатності контактувати з людьми і досліджувати щось нове, схильності до диспутів. Третьою за частотою вибору є роль “шефа”, яка свідчить про тенденцію працівників до відповідальності, дисциплінованості, самоорганізованості і самоконтролю, стриманості і впевненості в собі. Десятій частині опитаних притаманні: роль “організаторів” з такими рисами, зокрема, як дружність, динамічність, напруженість, готовність діяти, чутливість. Найменша кількість обстежених схильні до ролі “контролерів” (8 %) – стриманих, поміркованих, неемоційних, проникливих, здатних реально оцінювати події.

У табл. 50 представлений рольовий розподіл у вибірках чоловіків і жінок.

Таблиця 50

Розподіл загальної вибірки поліцейських за виконуваними в команді ролями (%)

	Шеф	Організатор	Мозковий центр	Контролер	Дослідник	Трудоголік	Координатор	Фінішер
Чоловіки (<i>n</i> =310)	15	12	16	6	23	17	7	4
Жінки (<i>n</i> =140)	11	6	8	7	17	24	13	14

Примітка: курсивом виділені показники, за якими зафіксовано статистично достовірні відмінності ($p = 0,01$).

Як бачимо, жінки менш схильні до виконання керівних функцій (11 % проти 15 % у чоловіків), а також ролей організатора (6 % проти 12 %), мозкового центру (8 % проти 16 %), дослідника (17 % проти 23 %). Натомість вони частіше виявляють бажання до виконання рольових функцій трудоголіка (24 % проти 17 %), координатора (13 % проти 7 %) і фінішера (14 % проти 4 %).

Слід зазначити, що у підрозділах патрульної поліції 82 % результатів опитування підтверджено експертною оцінкою керівників; у підрозділах кримінальної поліції і дільничних офіцерів цей показник становить 85 % і 87 % відповідно. Отже, значення 84,6 % можна вважати показником критеріальної валідності опитувальника (за критерієм експертної оцінки). Таким чином, проведене дослідження підтвердило можливість і доцільність використання опитувальника Р. Белбіна в поліції з метою добору оптимального складу підрозділу, який би включав у себе представників різних ролей.

У процесі експериментального дослідження з метою визначення психодіагностичного потенціалу українськомовного варіанту опитувальника Белбіна, проведено розрахунки його надійності та валідності за іншими критеріями. Наведемо результати стосовно трьох видів надійності ОГБ: ретестової, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості.

Ретестова надійність визначалась усталеним методом підрахунку коефіцієнтів кореляції між двома послідовними тестуваннями одних і тих самих респондентів з інтервалом у 2 тижні. Результати по кожній шкалі представлені в табл. 51 ($N = 260$; $p = 0,01$).

Таблиця 51

**Значення коефіцієнтів кореляції між результатами двох тестувань
(за окремими шкалами ОГБ)**

Шкали ОГБ							
1	2	3	4	5	6	7	8
0,71	0,73	0,69	0,69	0,73	0,76	0,80	0,84

Примітка: Шкали ОГБ: 1. **Ш** – шеф; 2. **О** – організатор; 3. **М** – мозковий центр; 4. **К** – контролер; 5. **Дос** – дослідник; 6. **Т** – трудоголік; 7. **Кк** – координатор команди; 8. **Ф** – фінішер.

Середнє арифметичне значення коефіцієнтів (0,743) становить показник ретестової надійності. Отриманий результат відповідає наявним психометричним вимогам до опитувальників.

Окрім українськомовної, нами також розроблена російськомовна версія зазначеного опитувальника, обидва варіанти розглядалися як *паралельні форми*. Вони склалися з однакової кількості завдань і були вивірені за структурою і змістом. Результати, от-

римані за допомогою використання двох варіантів опитувальника Белбіна, виявились досить близькими. Коефіцієнти кореляції, одержані при тестуванні, представлені в табл. 52 ($N = 265$; $p = 0,01$).

Таблиця 52

Значення коефіцієнтів кореляції між результатами двох тестувань для паралельних форм опитувальника Белбіна

Шкали ОГБ							
1	2	3	4	5	6	7	8
0,72	0,73	0,71	0,70	0,75	0,74	0,81	0,80

Примітка: Шкали ОБУ: 1. **Ш** – шеф; 2. **О** – організатор; 3. **М** – мозковий центр; 4. **К** – контролер; 5. **Дос** – дослідник; 6. **Т** – трудоголік; 7. **Кк** – координатор команди; 8. **Ф** – фінішер.

Середнє арифметичне значення коефіцієнтів становить 0,745. Таким чином, надійність паралельних форм опитувальника Белбіна є також задовільною.

Розподіл тестових показників також перевірявся за допомогою t -критерію Стюдента. Після відповідних розрахунків не виявлено значущих відмінностей між отриманими значеннями за обома формами опитувальника. Також не встановлено значущих відмінностей при перевірці результатів тестування із застосуванням критерію Пірсона χ^2 . Отже, обидві форми опитувальника можна вважати майже однаковими. З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань опитувальника розраховувався коефіцієнт α -Кронбаха, результати представлені в табл. 53. Отримані для шкал значення коефіцієнтів можна вважати такими, що відповідають вимогам, які висуваються до психодіагностичних методик.

Таблиця 53

Значення коефіцієнтів α -Кронбаха для ОБУ

Шкали ОБУ							
1	2	3	4	5	6	7	8
0,75	0,76	0,71	0,74	0,75	0,77	0,78	0,79

Примітка: Шкали ОГБ: 1. **Ш** – шеф; 2. **О** – організатор; 3. **М** – мозковий центр; 4. **К** – контролер; 5. **Дос** – дослідник; 6. **Т** – трудоголік; 7. **Кк** – координатор команди; 8. **Ф** – фінішер.

Таким чином, значення коефіцієнтів отриманих психометричних показників свідчать про задовільну надійність адаптованого українськомовного опитувальника ОГБ. З метою дослідження *конструктивної валідності* адаптованого ОГБ здійснено порівняння даних, отриманих при використанні цього опитувальника з результатами, отриманими на основі застосування інших психодіагностичних методик, зокрема, адаптованими українською мовою Індивідуально-типологічним опитувальником (ІТО) і Опитувальником Великої п'ятірки (ОВП). Експериментальне дослідження засвідчило, що шкали ОГБ виявились корелюючими з деякими шкалами опитувальників ІТО та ОВП (табл. 54 і 55).

Таблиця 54

Кореляції шкал ОГБ та ІТО

Шкали ІТО	Шкали ОГБ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0,32	0,35	0,16	0,18	0,15	0,31	0,40	0,15
2	0,22	0,30	0,18	0,14	0,05	0,33	0,41	0,08
3	-0,24	0,06	0,07	0,12	-0,07	0,20	0,30	-0,18
4	0,23	0,31	0,26	0,42	0,25	0,15	0,34	0,39
5	-0,20	-0,10	0,20	0,34	0,30	0,24	-0,20	0,28
6	-0,35	-0,25	0,30	0,30	0,31	0,17	-0,28	0,30
7	-0,37	-0,22	0,19	0,31	0,10	0,11	-0,30	0,20
8	0,46	0,35	0,38	0,23	0,25	0,38	0,29	0,25

Примітка: Шкали ОГБ: 1. **Ш** – шеф; 2. **О** – організатор; 3. **М** – мозковий центр; 4. **К** – контролер; 5. **Дос** – дослідник; 6. **Т** – трудоголік; 7. **Кс** – координатор команди; 8. **Ф** – фінішер. Шкали ІТО: 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність (емотивність).

Таблиця 55

Кореляції шкал ОГБ та ОВП

Шкали ОВП	Шкали ОГБ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0,30	0,40	0,10	0,20	0,25	0,35	0,44	0,20
2	-0,40	-0,31	0,15	0,30	-0,15	0,10	-0,34	0,22
3	0,40	0,30	0,35	0,25	0,20	0,22	0,20	0,32
4	-0,33	-0,26	0,31	0,10	0,30	-0,17	-0,20	0,25
5	0,21	0,15	0,40	0,15	0,31	0,17	0,19	0,22

Примітка: Шкали ОГБ: 1. **Ш** – шеф; 2. **О** – організатор; 3. **М** – мозковий центр; 4. **К** – контролер; 5. **Дос** – дослідник; 6. **Т** – трудоголік; 7. **Кс** – координатор команди; 8. **Ф** – фінішер. Шкали ОВП: 1 – екстраверсія; 2 – нейротизм; 3 – сумлінність; 4 – поступливість; 5 – відкритість досвіду.

З таблиць добре видно, що групові ролі, пов'язані з лідерськими якостями особистості, такі, як “Шеф”, “Організатор”, “Трудоголік”, “Координатор команди”, позитивно корелюють зі шкалами стеничного типу реагування опитувальників ІТО і ОВП – екстраверсією ($r = 0,30-0,44$) і спонтанністю ($r = 0,22-0,41$); а також зі шкалами змішаного типу – ригідністю ($r = 0,23-0,34$) і емотивністю ($r = 0,29-0,46$). Ці ж ролі негативно корелюють зі шкалами гіпостеничного регістру зазначених опитувальників – нейротизмом ($r = -0,31--0,40$), інтроверсією, сензитивністю і тривожністю ($r = -0,20--0,37$). Таким чином, поліцейські, яким властиве виконання в команді зазначених домінантних ролей (за результатами тестування за допомогою ОГБ) характеризуються такими рисами, як загальна активність, рішучість, сміливість, наполегливість, впертість, стресостійкість тощо. Водночас їм не властиві протилежні якості – замкненість, чутливість, депресивність, іпохондричність, поступливість тощо.

Натомість поліцейські, які, відповідно до результатів на основі ОГБ, схильні до виконання менш домінантних, а швидше інтелектуально-насичених ролей (“Мозковий центр”, “Дослідник”, “Контролер”, “Фінішер”) при тестуванні демонструють позитивні кореляції зі шкалами змішаного типу реагування: ригідністю і емотивністю ($r = 0,26-0,42$) і навіть гіпостеничного типу (інтроверсією і сензитивністю) ($r = 0,20-0,30$).

З таблиць також слідує, що встановлено позитивні кореляційні зв'язки між індексами деяких групових ролей і параметрами сумлінності, поступливості і відкритості досвіду. Так, поліцейські домінантних ролей (Ш, О, Т, Кк) демонструють негативні коефіцієнти кореляції зі шкалою поступливості ($r = -0,17--0,33$), що є цілком очікуваним. У цілому усі поліцейські демонструють середні позитивні коефіцієнти кореляцій зі шкалою сумлінності (найбільші – у представників ролей “Шефа”, “Мозкового центру” і “Організатора” ($r = 0,30-0,40$), а також зі шкалою “Відкритості досвіду” (найбільші – у виконавців ролей “Мозкового центру”, “Фінішера” і “Шефа” ($r = 0,21-0,40$)).

Отримані дані свідчать про конструктну валідність ОГБ за параметрами стеничності-гіпостеничності, а також за параметрами поступливості-сумлінності (відповідно до результатів кореляційного аналізу з використанням ІТО і ОВП).

За результатами проведеного дослідження встановлено, що адаптований українськомовний варіант опитувальника Р. Белбіна – це потужний психодіагностичний інструмент для роботи з персоналом правоохоронних органів. Підтверджено, що ОГБ уможливорює комплексну психологічну діагностику схильності особи до виконання у команді (підрозділі) однієї (або декількох одночасно) групових ролей – “шефа”, “організатора”, “мозкового центра”, “контролера”, “дослідника”, “трудоголіка”, “координатора команди” і “фінішера”. За даними проведеного експерименту, адаптований опитувальник характеризується задовільними показниками надійності, валідності, внутрішньої узгодженості тощо. В Україні цей опитувальник досі не використовувався через недостатнє знання англійської мови респондентами. Виконання респондентами запропонованих в українськомовному опитувальнику завдань не потребує значних часових витрат, на це (у середньому) потрібно близько 15–20 хвилин. За результатами опитування з використанням опитувальника Р. Белбіна, психолог може встановити належність працівника НПУ до певного особистісного типу, який визначає здатність до виконання певної ролі у підрозділі, що допоможе правильно визначити спеціалізацію працівника НПУ у певній сфері правоохоронної діяльності, а також визначити оптимальну його роль у підрозділі. Отже, наразі перед психологами підрозділів психологічного забезпечення НПУ відкриваються додаткові можливості для покращення психологічного забезпечення поліцейських. Експериментально підтверджено, що найпоширенішими ролями в усіх підрозділах є “трудоголіки”, “дослідники”, “мозкові центри” і “фінішери”.

5.3. Метод семантичного диференціалу Осгуда

Як відомо, семантичний диференціал (СД) є психологічним інструментом дослідження семантичних просторів суб'єкта. Метод розробив у середині 50-х років американський психолог Чарльз Осгуд. Семантичний диференціал слугує для якісного і кількісного індексування значень або особистісних сенсів за допомогою двополюсних шкал, що задаються парами антонімічних

прикметників, між якими розташовані 7 градацій міри входження того або іншого слова в цю якість [144].

Широко відомий у психолінгвістиці та психосемантиці СД мало використовується з метою психологічної діагностики між-особистісних відносин. На наше переконання, цей метод є дуже інформативним для вивчення сприйняття індивідом різних об'єктів пізнання. Зокрема, СД дозволяє вивчити сприйняття працівниками організації своїх керівників, а також колег як партнерів по професійній діяльності та спілкуванню. Дослідження особливостей взаємосприйняття, міжособистісних відносин є важливим для ефективної групової взаємодії й оптимізації діяльності організації, у тому числі новоствореної Національної поліції України.

Метод СД допомагає досліднику побачити той образ оцінюваного об'єкта, який складається у свідомості обстежуваного [144]. Будь-який об'єкт, який сприймає індивід (людина, предмет, зображення предмета, назва предмета тощо), викликає у цього індивіда певні реакції. Дослідники відзначають, що СД структурує сприйняття об'єкта за трьома напрямками: активність об'єкта, його сила (потенційність), ставлення респондента до нього. Відзначається, що у разі діагностики сприйняття підлеглими керівників, можливо побачити оцінку за цими показниками кожного керівника з боку підлеглого, колективний "портрет" кожного керівника у сприйнятті колективом підрозділу, коректне порівняння "портретів"-сприйняття та різних керівників або одного керівника різними підрозділами [38, с. 110].

Метод СД у нашому дослідженні застосований як інструмент діагностики особливостей міжособистісної взаємодії поліцейських підрозділів Національної поліції України зі своїми керівниками. Обстеження проводилось на базі патрульної поліції УМВС України в Миколаївській області, усього опитано 110 осіб. Отримані дані відображають реальну/об'єктивну картину реальної взаємодії працівників поліції з керівництвом, підтверджену й іншими методами, зокрема інтерв'ю, бесідами, спостереженнями.

Процедура діагностики ґрунтувалася на передбаченні/припущенні, згідно з яким система установок індивіда стосовно значимих для нього людей виявляється в його оціночних судженнях, які класифікуються свідомістю за схемою логічних дихотомій

(приємний – неприємний, безпечний – небезпечний тощо). Біполярні оцінки, отримані за методом СД, можливо виміряти кількісно. Взаємодія керівника з підлеглими описується трьома шкалами: активність, сила (потенційність) і ставлення. Активність керівника означає характер організації взаємодії між ним і підлеглими. Сила (потенційність) може тлумачитись як міра його впливу на підлеглих (у основі чого лежить ригідність/стенічність керівника, його воля, здатність наполягти на своєму, а також його авторитетність). Ставлення до керівника показує міру близькості, взаєморозуміння між ним і колективом підлеглих.

Поєднання цих характеристик створює досить цілісну картину міжособистісних відносин працівників і керівника. Особливістю методики СД є відсутність прямих характеристик у оцінюваного об'єкта, за які б респонденти ставили певні бали. Метафорична процедура діагностики не завжди правильно розуміється обстежуваними, тому важливим завданням психолога є пояснення принципу оцінювання, який полягає в описуванні своїх вражень від об'єкта оцінки. Процедура діагностики викладена у низці робіт [144; 149; 151]. Вона трудомістка для респондентів, тому інструкція повинна містити чітке пояснення завдань дослідження, а також порядок виконання дій. У нашому дослідженні використовувався такий варіант *інструкції*:

“Шановний респонденте! Вам пропонується оцінити своїх керівників за парними якостями, що описують певне враження від оцінюваного об'єкта. Негативний або позитивний знак пропонує ознак потрібний нам тільки для обробки результатів. Немає хороших або поганих якостей, кожній людині властиве їх певне поєднання. Так, художник, малюючи портрет, не поділяє фарби на “хороші” і “погані”. Ваше завдання – намалювати психологічний портрет керівника, чие прізвище Вам назвуть. Оцініть близькість керівникові якості з лівого або правого стовпчика і поставте відповідний знак. Потім оцініть міру вибраної Вами якості у балах:

+1 чи -1 – якість властива незначною мірою;

+2 чи -2 – якість властива середньою мірою;

+3 чи -3 – якість властива значною мірою;

0 – якщо утруднюється віднести до цього керівника обидві якості, або якщо складно визначитися щодо якості керівника”.

Зразок реєстраційного бланка:

1.	Слабкий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Сильний
2.	Безвідповідальний	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Добросовісний
3.	Балакучий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Мовчазний
4.	Поступливий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Впертий
5.	Тихий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Гучний
6.	Грубий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Ніжний
7.	Залежний	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Незалежний
8.	Невпевнений	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Впевнений
9.	Пасивний	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Діяльний
10.	Нестійкий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Стійкий
11.	Несправедливий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Справедливий
12.	Дратівливий	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	Незворушний

Запропоновані 12 антонімічних пар мають семантичний зв'язок із характеристиками активності керівника (пари 3, 6, 9, 12), його потенційності (пари 1, 4, 7, 10), ставлення до нього (пари 2, 5, 8, 11). Прикметники лівого стовпчика означають відсутність потенційності або активності, негативне сприйняття об'єкта, прикметники правого стовпчика – наявність потенційності, активності, позитивне сприйняття об'єкта.

При повторному вимірі з тими ж респондентами варто підібрати інші антонімічні пари, що описують ті ж характеристики і розташовані в тій же послідовності. Обов'язкова умова – вони не повинні містити прямих характеристик об'єкта (наприклад, людина – агресивна), а повинні мати асоціативні характеристики (мова – гостра, цибуля – зла). Щоб зіставити сприйняття одного керівника різними підрозділами, потрібно пред'являти однакові антонімічні пари. Процедура оцінювання вимагає анонімності, проводити діагностові краще з групою працівників. Для зручності обробки рекомендується використовувати бланк на папері у велику клітину.

Математична обробка результатів та їх інтерпретація. Методика СД дозволяє досить чітко за допомогою простих статистичних характеристик здійснити обробку результатів та інтерпретувати їх. У якості таких характеристик пропонуються середнє значення вимірюваної величини, дисперсія або середнє квадра-

тичне відхилення, коефіцієнт кореляції. Первинна обробка результатів полягає у складанні статистичного ряду вимірюваної величини, тобто активності, потенційності керівника в очах підлеглих, ставлення до нього. Потім підраховується середнє значення вимірюваної величини по підрозділу і міра одностайності оцінок, виражена дисперсією або середнім квадратичним відхиленням. Після того, як виявлені середні оцінки кожного керівника за трьома вимірюваними показниками, цікаво простежити їх взаємозалежність. Підрахувавши коефіцієнти кореляції відповідних величин, можна визначити, чи впливає на ставлення до керівника в цьому підрозділі його потенційність або активність. Алгоритм математичної обробки результатів СД такий:

Етап 1. Складання статистичного ряду у вигляді таблиці

X_i	-3	-2	-1	0	1	2	3
n_i	n_1	n_2	n_3	n_4	n_5	n_6	n_7

X_i – оцінка певної якості керівника за семибальною шкалою;
 n_i – частота значення X_i , тобто скільки разів був поставлений бал X_i при оцінці керівника за досліджуваним параметром усіма працівниками підрозділу в сукупності.

Етап 2. Підрахунок середнього значення величини.

Якщо в опитуванні брало участь n працівників поліції, то середнє значення величини обчислюється за формулою:

$$X = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^7 x_i n_i$$

де $n = 4K$, оскільки досліджувана якість оцінюється n працівниками поліції у запропонованому нами бланку 4 рази (у чотирьох парах антонімічних прикметників). Середнє значення X слугує показником сукупного оцінювання цієї якості керівника усім підрозділом, будучи при цьому досить об'єктивною характеристикою, оскільки дозволяє нівелювати вплив суб'єктивних чинників (наприклад, упередженість окремих працівників стосовно цього керівника на момент опитування).

Етап 3. Підрахунок середнього квадратичного відхилення.

Середнє квадратичне відхилення слугує показником міри розсіювання значень величини біля її середнього значення $\bar{X}$, тобто міри однастайності, згуртованості підлеглих в оцінці цієї якості керівника. Середнє квадратичне відхилення обчислюється як корінь квадратний з дисперсії $y_x = \sqrt{D_x}$, де дисперсія D_x , своєю чергою, обчислюється за формулою:

$$D_x = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^7 (x_i - \bar{x})^2 \cdot n_i$$

Описані три етапи математичної обробки даних діагностики виявляють картину сприйняття підлеглими керівника. Це дозволяє наочно представити стиль управлінського спілкування кожного з них. Розглянемо обробку результатів СД, проведеного у підрозділі з 22 працівників за оцінкою активності керівника. У нашому прикладі активність оцінюється другою, п'ятою, восьмою, одинадцятою парами прикметників. Після обробки усіх 22 бланків статистичний ряд оцінок виглядав так:

-3	-2	-1	0	1	2	3
8	3	6	8	22	19	22

Середнє значення активності A :

$$A = \frac{1}{4 \cdot 22} \cdot (-3 \cdot 8 - 2 \cdot 3 - 1 \cdot 6 + 0 \cdot 8 + 1 \cdot 22 + 2 \cdot 19 + 3 \cdot 22) = 1.02$$

Дисперсія D :

$$D_A = \frac{1}{4 \cdot 22 - 1} \cdot \left[\begin{aligned} &(-3 - 1.02)^2 \cdot 8 + (-2 - 1.02)^2 \cdot 3 + (-1 - 1.02)^2 \cdot 6 + (-1.02)^2 \cdot 8 \\ &+ (1 - 1.02)^2 \cdot 22 + (2 - 1.02)^2 \cdot 19 + (3 - 1.02)^2 \cdot 22 \end{aligned} \right] \approx 2.79$$

Середньоквадратичне відхилення розраховується як корінь квадратний із значення дисперсії:

$$\bar{\sigma}_\pi = \sqrt{D_\pi} = 1,62$$

Отримані характеристики дозволяють зробити висновок про те, що активність керівника оцінюється позитивно, хоча й не досить високо ($X/A = 1,02$), при цьому спостерігається розсіювання думок обстежуваних ($D = 2,79$; $\sigma = 1,62$). Описана процедура підрахунку характеристик повторюється ще двічі, щоб виявити середнє значення оцінок потенційності у сприйнятті підлеглими і оцінок ставлення до нього. За кожною з отриманих оцінок підраховується квадратичне відхилення. Таким чином, кожен керівник отримує по три оцінки з боку підлеглих, які цікаві як самі по собі, так і у порівнянні з відповідними оцінками інших керівників. Необхідно відзначити, що абсолютизація цих порівнянь небажана, оскільки при діагностиці виявляється сприйняття в конкретний момент (яке може бути нетиповим), для точнішого оцінювання потрібне повторне обстеження з пред'явленням інших пар прикметників.

Дані, отримані після описаної вище обробки, можуть бути зіставлені між собою шляхом підрахунку їх кореляції. Цей етап обробки має на меті встановити, якою мірою ставлення до керівника пов'язане з його активністю або потенційністю. Отримані експериментальні дані свідчать про відсутність взаємної залежності між активністю і потенційністю керівника у сприйнятті працівників поліції. Щодо взаємозв'язку потенційності й ставлення, то зафіксовано досить високі позитивні коефіцієнти кореляції ($0,65-0,70$), що свідчить про пропорціональність зміни цих параметрів; тобто, чим сильнішим (потенційнішим) є керівник, тим більше уваги до нього з боку підлеглих і тим кращими є їхні взаємні стосунки. Оцінки активності й ставлення також позитивно корельовані ($0,51-0,55$), тобто при зростанні активності керівника має місце тенденція до зростання уважного ставлення до нього поліцейських.

Середньонормативні показники активності, потенційності і ставлення, отримані на вибірці поліцейських різних підрозділів поліції, представлені в табл. 56.

Середньонормативні значення показників активності, потенційності і ставлення поліцейських різних підрозділів до керівників (N=110)

Кримінальна	активність	потенційність	ставлення
	1,43	2,13	1,68
σ	1,08	1,86	1,56
Слідчі	1,20	1,36	1,80
σ	0,94	1,17	1,90
Патрульні	1,12	1,55	1,45
σ	1,10	1,22	0,79

Як видно з таблиці, найбільшими значеннями активності, потенційності і ставлення характеризуються керівники підрозділів кримінальної поліції (1,43; 2,13 і 1,68). Потенційність керівників слідчих підрозділів є найменшою серед усіх підрозділів (1,36). Найменші показники активності зафіксовані у керівників підрозділів патрульної поліції (1,12).

Дослідження показало, що авторитарні керівники оцінюються підлеглими як дуже потенційні, помірно або дуже активні, але не з надто високими балами за шкалою “ставлення”. Керівники, у яких склалися з підлеглими дружні стосунки, отримали високі оцінки за шкалою “ставлення”, “потенційності” та помірні – “активності”. Неавторитетні керівники оцінюються найменшою кількістю балів за усіма показниками.

Етап 4. Розрахунок кореляції отриманих оцінок.

При визначенні коефіцієнта кореляції, по-перше, підраховується середнє значення оцінок одного з показників (активність, потенційність, ставлення) для усіх оцінюваних керівників. Поліцейськими оцінювались одразу 15 керівників. Якщо за активністю 1-й керівник був оцінений середнім значенням A_i , тоді середня оцінка активності керівників становитиме:

$$A = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n A_i, \text{ де } n = 15.$$

Середня оцінка потенційності:

$$\bar{\pi} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \pi_i, \text{ де } n = 15.$$

Середня оцінка ставлення:

$$\bar{O} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n O_i$$

Тоді коефіцієнт кореляції активності та ставлення $r_{A,O}$:

$$r_{A,O} = \frac{K_{A,O}}{\bar{\sigma}_A \cdot \bar{\sigma}_O}, \text{ де}$$

K_A (коваріація); AO – середні квадратичні відхилення величин A й O від їх середніх значень, які знаходяться таким чином:

$$\bar{\sigma}_A = \sqrt{D_A}; \quad \bar{D}_A = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (A_i - \bar{A})^2; \quad n = 15.$$

$$\bar{\sigma}_O = \sqrt{D_O}; \quad \bar{D}_O = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (O_i - \bar{O})^2; \quad n = 15.$$

Для знаходження коефіцієнта кореляції потенційності та ставлення використовувалась формула:

$$r_{\pi,O} = \frac{K_{\pi,O}}{\bar{\sigma}_\pi \cdot \bar{\sigma}_O}$$

і проводились відповідні розрахунки кореляції:

$$K_{\pi,O} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n [(\pi_i - \bar{\pi}) \cdot (O_i - \bar{O})]^2$$

Розрахунки середнього квадратичного відхилення:

$$\bar{\sigma}_\pi = \sqrt{D_\pi}; \quad \bar{D}_\pi = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (\pi_i - \bar{\pi})^2$$

У результаті розрахунку кореляції оцінок можна наочно побачити психологічний механізм побудови ставлення поліцейських до керівників. Як показали наші дослідження, оцінки активності та ставлення позитивно корельовані ($r=0,51-0,55$), тобто при зростанні активності керівника має місце тенденція до зростання уважного ставлення до нього поліцейських.

Проведене дослідження свідчить про те, що СД дає досить об'єктивну картину сприйняття поліцейськими своїх керівників.

Це підтверджується додатковими методами, зокрема опитуванням і анкетуванням. Тому для адекватної побудови спілкування в поліцейських підрозділах практичним психологам доцільно використовувати цей метод.

СД дозволяє в коректній формі продіагностувати комунікативну стратегію керівника стосовно колективу поліцейських. Діагностика дає підстави для зіставлення поведінкових характеристик різних керівників. Повна чотириступінчаста математична обробка даних ілюструє механізм, що лежить в основі взаємовідносин керівників з підлеглими.

Оскільки отримані на основі цього методу оцінки індивіда є показником його комунікативних особливостей, метод СД дозволяє непрямо діагностувати сприйняття й установки поліцейського стосовно керівників у цілому. Найбільш наочним є приклад, коли працівник поліції ставить усім керівникам негативні або нейтральні оцінки. Складність аналізу за допомогою цього методу полягає у тому, що оцінювання має бути анонімним, тільки спеціальне спостереження психолога за процесом роботи окремих поліцейських дозволяє виявити їх індивідуальне сприйняття. Проблема взаємозв'язку комунікативних установок індивіда і його оцінок стосовно оточення потребує окремого психологічного дослідження.

Психологічна діагностика сприйняття поліцейськими своїх керівників методом СД корисна також із метою самовивчення і саморозвитку суб'єктів спілкування, побудови системи психологічної підтримки поліцейських під час їх професійної діяльності.

РОЗДІЛ 6.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ З ВИКОРИСТАННЯМ ПРОЕКТИВНИХ МЕТОДИК

Проективним методам належить особливе місце в методичному забезпеченні сучасної психодіагностики. Багато хто із вітчизняних і зарубіжних психологів наголошують на важливості проективних методик для одержання цінної інформації про особистість, проникнення у сферу глибинних потреб і мотивів, розпізнавання нервово-психічних розладів. Спостерігається підвищення інтересу до застосування проективних методів у нашій країні, тести Роршаха, Сонді, Мюррея та інші проективні тести все ширше використовуються психологами, проте в діяльності психологів системи МВС розглядувані техніки поки що не знайшли належного втілення. Традиційно у процесі професійно-психологічного добору персоналу до системи МВС, психологічного моніторингу персоналу і призначенні керівників поліції використовуються поширені суб'єктивні опитувальники і різноманітні тести інтелекту; серед проективних тестів знайшли часткове застосування методики М. Люшера, Л. Сонді, деякі малюнкові тести.

Проте, як відомо, суб'єктивні опитувальники нерідко уможливають появу мотиваційних викривлень, які знижують надійність результатів тестування. Окрім цього, повторюваність і тривала незмінність бланкового методичного інструментарію призводить до багаторазового виконання працівниками тестів, що нерідко сприяє фальсифікації результатів внаслідок виникнення ефекту наuczуваності і поступовому витоку інформації щодо змісту стимульного психодіагностичного матеріалу.

Проте проективні методи мають низку переваг, у порівнянні з традиційними опитувальниками, передусім це стосується складності для обстежуваного дати соціально схвалювану відповідь і можливості для психолога проникнути у сферу неусвідомлюваного, отримати важливі психодіагностичні дані про базисні індивідуально-психологічні особливості працівника поліції, які нерідко приховуються обстежуваним.

Стійкий інтерес психологів до проективної психодіагностики зберігається з середини ХХ століття. Різні проективні методики широко використовуються в практиці дослідження особистості в усіх галузях сучасної психології. На формування проективного підходу до діагностики особистості чинять вплив найрізноманітніші психологічні теорії, кожна з яких наклала певний відбиток на розуміння сутності проективного процесу, осмислення та інтерпретацію отриманих даних і постановку психологічного діагнозу. Наразі фактично утворилась нова галузь психологічних досліджень, яка виходить за межі традиційної психодіагностики і має загальнопсихологічне значення.

Тривалий час серед науковців нашої країни спостерігалось скептичне ставлення до проективних методів психодіагностики як до породження психоаналітичних теорій, які не відповідали загальноприйнятій методології. Психологам, які працювали з такими методиками, доводилось використовувати інші дефініції, називаючи їх “слабоструктурованим стимульним матеріалом”, “перцептивними методиками” тощо.

Сьогодні проективні техніки психодіагностики посідають гідне місце серед множини експериментальних психологічних методів. Розглянемо можливості практичного використання деяких проективних методів з метою здійснення кадрового моніторингу в системі МВС нашої держави.

6.1. Тест Роршаха

Тест Роршаха (Г. Роршах, 1921) є одним із найпоширеніших проективних методів дослідження особистості. У його основу покладено тлумачення випадкових зображень (плям). Стимульний матеріал тесту складається з десяти таблиць з чорно-сірими (таблиці № 1, 4, 5, 6, 7) і поліхромними (кольоровими) зображеннями (таблиці № 2, 3, 8, 9, 10). Таблиці надаються обстежуваному в певній послідовності (згідно з нумерацією) і положенні (додаток Л).

Інструкція для обстежуваного. Вам покажуть кілька малюнків. Уважно подивіться на зображення і дайте відповідь на питання: “Що б це могло бути? На що це схоже?”

Ніякої додаткової інформації обстежуваному не дається. Час відповіді не обмежується, але фіксується. Також фіксуються (бажано, за допомогою диктофону) усі відповіді, отримані під час експерименту. Кожна відповідь інтерпретується психологом за такими основними ознаками (категоріями): локалізація, детермінанти, зміст, оригінальність.

Локалізація пов'язана з урахуванням частин зображення, які використовуються при тлумаченні відповідей. Психолог у процесі фіксації відповідей обстежуваного використовує низку позначок літерами латинського алфавіту.

Позначка літерою W означає інтерпретацію зображення в цілому. Значна кількість таких цілісних відповідей свідчить про багатство уяви, здатність до розумових операцій синтезу.

Позначка D – означає інтерпретацію великої частини зображення (звичайно розміром від 50 до 20 % основної фігури). Роршах вважав, що наявність значної кількості D у відповідях свідчить про практичний інтелект людини, її здатність до конкретної інтелектуальної активності.

Літера Dd означає інтерпретацію малої за розміром деталі. Вона досить рідко зустрічається у відповідях. Збільшення кількості зазначених відповідей свідчить про такі риси людини, як дріб'язковість, придириливість, критиканство, обмеженість кругозору, епілептоїдні тенденції.

Літерою S позначається інтерпретація білого простору всередині плями, а також білого фону навколо неї. Подібні відповіді свідчать про оригінальність мислення людини, певний творчий потенціал, здатність розглядати проблему з різних боків.

Символ Do означає інтерпретацію фрагмента зображення там, де більшість обстежуваних бачить ціле. Подібні відповіді, притаманні особам зі зниженим інтелектом, можуть бути ознакою афективного гальмування.

Окрім зазначених, при обстеженні можуть з'являтися відповіді, в яких вихідним пунктом для тлумачення цілого була використана певна деталь плями або білого простору. В цих випадках використовуються такі позначення: DW – для побудови цілого використана велика деталь малюнка (від 50 до 20 %); DdW –

для побудови цілого використана мала деталь (менше 20 %);
SW – для побудови цілого використаний білий простір.

Детермінанти – це категорія, яка стосується ознак, що обумовлюють відповідь обстежуваного. Психолог використовує такі позначення літерами при фіксації відповідей:

F – якщо відповідь обстежуваного детермінована лише формою зображення;

M – якщо відповідь детермінована удаваним рухом людини;

FM – якщо відповідь детермінована рухом тварини;

m – якщо відповідь детермінована рухом неживих предметів;

C – якщо відповідь детермінована кольором зображення;

CF – відповідь детермінована переважно кольором, а також формою;

FC – відповідь детермінована переважно формою, а також кольором;

c* – відповідь детермінована чорним кольором;

c – відповідь детермінована сірим кольором;

Fc – відповідь детермінована формою з урахуванням сірого кольору.

Інтерпретації, пов'язані з рухом (кінестетичні), вважаються дуже інформативними показниками, вони свідчать про внутрішню активність людини, розвинуту творчу уяву. Інтерпретації, в яких відзначається рух тварин (FM), пов'язують із більш примітивним рівнем психічного життя, порівняно з M. Деякі дослідники вважають, що M є показником активності, який контролюється корою півкуль, а FM – підкорковими центрами. Нарешті, інтерпретації, пов'язані з рухом неживих предметів, вважаються ще менш інтенсивними, ніж попередньо розглянуті. Їх також інтерпретують як показники інтелектуального розвитку.

Символом F позначають відповіді, які даються на підставі врахування обстежуваним форми зображення. Розрізняють три види оцінки форми: добра (F+); погана (F-); невизначена (F+-). Відповідями з доброю формою вважаються такі, в яких відображено предмети чи явища, які в дійсності мають форму, схожу на розглядувану пляму. Погана форма має місце у випадках,

коли відповідь не має нічого спільного з реальною формою плями. Нарешті, відповіді, в яких називаються безформні предмети, вважаються невизначеними. Рівень форми оцінюють за трьома критеріями: 1) відповідність створеного образу реальній формі зображення; 2) відповідність деталізації відповідей реальній структурі зображення; 3) характер оформлення і організації відповіді, здатність об'єднати деталі в єдине ціле.

Зазвичай для оцінки використовується шкала із семи пунктів: 1,5; 1; 0,5; 0; -1,0; -1,5; -2,0. Розрізняють три ступеня якості форми: від 0,5 і вище – високий; від 0 до 0,5 – середній; від -1,0 до -2,0 – низький. Відповіді з сумарним рівнем форми 4,0 свідчать про інтелект, вищий від середнього. При рівні форми 2,0 інтелект оцінюється як середній; 1,0 – нижче середнього.

Важливою діагностичною ознакою є також урахування кольору зображень. Кольорові інтерпретації розглядають як свідчення розвитку афективної сфери: чим більше представлені кольори, тим важливіша роль емоційних стимулів у житті людини. Так, FC – відповіді (форма і колір) свідчать про емоційність, яка контролюється з боку інтелекту; CF – відповіді (колір і форма) свідчать про афективність, яка слабо контролюється інтелектом, про невеликі можливості адекватної адаптації до умов середовища; C – відповіді (тільки колір) є ознакою емоційної імпульсивності, схильності до афективних вибухів, невміння адекватно пристосуватись до оточення. Відсутність у протоколі кольорових інтерпретацій найчастіше свідчить про гальмування афективності (неврози, депресії), афективну тупість, олігофренію.

Для оцінки афективності використовується формула суми кольору: $C = 0,5FC + 1CF + 1,5C$. Окрім цього, для встановлення ступеня інтелектуального контролю і здатності до адаптації використовується співвідношення $FC : (CF + C)$. Залежно від величини співвідношення розрізняють два типи реагування: лівосторонній ($FC > CF + C$); і правосторонній ($FC < CF + C$). Велике діагностичне значення, на думку дослідників, мають також “світлотінюві” інтерпретації, або такі, в яких відповідь обумовлена чорним і сірим кольорами зображення (позначається буквами

c* (чорний колір) і с (сірий колір). Вважається, що подібні інтерпретації відображають приховану у психіці тенденцію до тривожності і хвилювання, причому с-відповіді вказують на зниження активності, а c*– відповіді свідчать про підвищення активності для реалізації мети.

Зміст інтерпретацій фіксується за допомогою спеціальних умовних позначень. При аналізі змісту відповідей звертається увага на персеверації, труднощі у формулюванні відповідей, мову обстежуваного. Найпоширеніші варіанти відповідей – образи тварин (A), образи людей (H), неживі об'єкти (Obj), анатомічні інтерпретації (At). Зустрічається багато інших образів у відповідях: рослини (Pt), географічні зображення (Geo), сексуальні інтерпретації (Sex), їжа (Food), пейзажі (N), архітектурні конструкції (Arch), вогонь (Ti), абстрактні зображення (Abs) і т.д. Подібні і більш рідкісні зображення записуються словами, наприклад: “дим”, “емблема”, “хмара” тощо.

Оригінальність і популярність інтерпретацій – за частотою відповідей фіксуються дві позиції: відповідь зараховується як поширена (популярна), або як рідкісна – оригінальна. На сьогодні більшість авторів дотримується позиції про те, що популярними є відповіді кожного шостого обстежуваного.

Перелік популярних відповідей на тест Роршаха наводиться в табл. 57.

На сьогодні більшість авторів дотримується позиції про те, що популярними є відповіді кожного шостого обстежуваного.

Особливі феномени – при обробці результатів звертається увага також на численні фактори, які не піддаються формальній кількісній оцінці. У протоколі вони перераховувались як особливі феномени.

Таблиця 57

Перелік популярних відповідей на тест Роршаха

Таблиця	В і д п о в і д і	%
1	Летюча миша (уся пляма)	38,2
	Метелик (уся пляма)	25,5
	Жук (центральна область)	22,5

Таблиця	В і д п о в і д і	%
2	Чотиринога тварина	31,5
3	Двоє людей	66,7
	Метелик (центральна область)	46,1
	Людина з піднятими руками (в перевернутому положенні)	20,6
	Передня частина комахи	20,6
4	Хутряна шкіра або хутрянний килим	21,6
5	Летюча миша (уся пляма)	60,8
	Метелик (уся пляма)	48,5
6	Шкіра, хутрянний одяг чи килим (уся пляма)	40,2
7	Голови жінок (верхні області плями)	33,3
	Голова тварини в звичайному положенні таблиці	24,5
8	Тварина (бокові області)	82,4
9	Дані відсутні	
10	Багатоногі тварини (восьминоги, павуки) – верхні бокові сині плями	60,8
	Голова зайця (нижня центральна зеленувата область)	16,2
	Жуки, комахи (центральні симетричні плями)	117,2
	Краби, жуки (бокова темна область)	7,5
	Морський коник	30,0

Відмова відповідати. Причиною можуть бути утруднення при інтерпретації певного зображення. Відмови найчастіше виникали при відповіді на таблиці № 2, 4, 6, 9, здебільшого вони є результатом впливу багатьох кольорів – так званого “кольорового шоку”, але можуть бути зумовлені низьким рівнем інтелекту, порушеннями уяви.

Критика зображення. Виявляється у тому, що обстежуваний критично відноситься до зображення, яке потрібно інтерпретувати, або до своєї здатності щось придумати.

Усвідомлення процесу інтерпретації. Цей феномен виявляється у тому, що обстежуваний впевнений, що пляма обов'язково має певне значення, і він повинен його визначити чи вгадати.

Кольоровий шок. Цей феномен означає будь-яке порушення стрункого ряду асоціацій під час надання кольорових таблиць.

Зазначення симетрії. Феномен проявляється в тому, що обстежуваний щоразу наголошує на симетричності стимульних таблиць.

Педантизм формулювань. Виявляється в дуже ретельному і прискіпливому описуванні найрізноманітніших деталей зображення.

Персеверації. Під цим феноменом розуміють інертність уявлень людини, яка проявляється у повтореннях однієї і тієї ж відповіді за змістом; зацикленні на певній темі.

Стереотипія. Означає віддавання переваги якійсь категорії відповідей порівняно з іншими.

Посилання на себе. Цей феномен означає введення свого “Я” у зміст інтерпретацій, проєціювання власної особистості на тлумачення.

Сексуальні відповіді. Означає застрягання на сексуальних деталях або асоціативний ступор при їх інтерпретації; феномен вважається проявом “сексуального страху” при неврозах.

Конфабуляторні відповіді. Так називають інтерпретації, в яких зміст будується на основі сприйняття невеликої частини плями з неадекватним приписуванням його усій.

Контамінації. Означають злиття двох дискретних образів в одну відповідь. Це досить рідкісний феномен, який свідчить про серйозні порушення мисленнєвого процесу.

Фабулізація. Феномен означає більшу афективність і специфічність відповіді, ніж очікувалась від використання стимулу.

Розрахунки за методом Роршаха здійснюються за таким алгоритмом:

1. Підраховується загальна кількість відповідей (N).
2. Підраховується кількість відповідей на останні три таблиці (Nl).
3. Визначається середній час реакції (T) – час від показу таблиці до першої відповіді на неї.
4. Визначається середній час відповіді (Tв) – відношення тривалості опитування до загальної кількості відповідей.
5. Підраховується кількість цілісних інтерпретацій.
6. Підраховується кількість відповідей на дрібні деталі, деталі з рухом.
7. Підраховується кількість формених, кінестетичних і кольорових відповідей.

Наприклад:

1. $N = 30$; 2. $Nl = 10$; 3. $T = 3$ сек; 4. $Tв = 25$ сек; 5. $W = 8$; 6. $D = 13$, $Dd = 2$, $M = 5$, $1S$; 7. $F = 12$ ($F + = 8$, $F \pm = 1$, $F - = 3$), $FC = 3$, $C = 2$, $CF = 2$.

Зміст інтерпретацій враховується у стандартному порядку: H , Hd , A , Ad , At , Sex , Pl , N , Obj , $Arch$ і т. д. Підраховується також відношення $H : Hd$ і $A : Ad$, яке в нормі становить 2:1. Окремо підраховується кількість оригінальних і популярних відповідей. Розраховується також:

частка відповідей із тваринами (A) як відношення суми цілих образів і частин тварин до загальної кількості відповідей;

частка популярних відповідей як відношення кількості популярних відповідей до загального числа відповідей;

частка оригінальних відповідей як відношення кількості оригінальних відповідей до загального числа інтерпретацій.

Визначається тип сприймання – співвідношення способів сприймання стимульного матеріалу в протоколі. За норму вважається співвідношення: $8W : 23D : 2Dd : 1S$. Важливим елементом розрахунку є тип переживання – співвідношення відповідей за рухом і кольором. За кожну кінестетичну інтерпретацію M дається 1 бал, за FC – 0,5 бали, за CF – 1 бал, за C -інтерпретацію – 1,5 бали. Виокремлюють:

інтроверсивний тип (переважання M над C , наприклад, 5:2); екстратенсивний тип (переважання C над M , наприклад, 3:8);

амбіеквальний тип (високі і приблизно рівні показники C і M , наприклад, 5:6);

коартативний тип (невисокі оцінки від 1 до 3 з кожного боку, наприклад, 2:3).

На основі зазначених принципів оцінювання відповідей на тест Роршаха нами було проведено обстеження 170 працівників патрульної поліції, серед яких виділені дві групи: успішних (94 особи) і неуспішних (76 осіб). Розподіл ґрунтувався на експертних оцінках, які ставили експерти (12 осіб) з числа керівників і колег, які добре знали обстежуваних і могли оцінити їх як професіоналів. Результати подаються у додатку А.

Дослідження дозволило визначити сприятливі і несприятливі для служби в поліції типи особистісних профілів.

Профіль типу:

7–10W : 20–25D : 2–4Dd : 1–2S : 3–5M; F+= 20–30;
eC=3–5;

можна вважати сприятливим і оптимальним для працівника.

Профілі, у яких спостерігається хоча б одна із наведених ознак:

- обстежуваний дає малу (меншу за 10) загальну кількість відповідей на усі таблиці або відмовляється від інтерпретації трьох і більше таблиць;

- час інтерпретації однієї таблиці перевищує 1,5 хвилини;

- кількість W у відповідях не перевищує 2;

- кількість D не перевищує 10;

- відсутні інтерпретації з M;

- кількість інтерпретацій F+ не перевищує 10;

- відсутні відповіді Dd;

- показник ΣC перевищує 7 при кількості M не більше 2 (виражений екстратенсивний тип переживання);

- кількість тваринних або анатомічних інтерпретацій перевищує 75 % від загального числа відповідей;

- кількість популярних відповідей не перевищує 2;

- в інтерпретаціях більше 7 разів зустрічаються контамінації, конфабуляції, кольоровий шок, віднесення до себе, стереотипія, які слід вважати такими, що не сприяють успішності професійної діяльності в системі МВС.

Порівняння відповідей на тест Роршаха з експертними оцінками діяльності успішних і неуспішних поліцейських дало такі результати:

За низкою параметрів тесту відзначаються істотні відмінності між двома обстежуваними вибірками. Так, у групі успішних спостерігається більше цілісних інтерпретацій (W) (відмінність суттєва при $p \leq 0,01$), більше інтерпретацій значної частини плями (D), більше інтерпретацій дрібних деталей (Dd), частіше інтерпретується білий простір всередині зображення (S) (відмінність суттєва при $p \leq 0,01$). Представники успішної групи дають більше інтерпретацій правильної форми (F+) (відмінність суттєва

при $p \leq 0,01$) і значно частіше, порівняно з неуспішними, зазначають таку детермінанту, як рух людини (М) (відмінність суттєва при $p \leq 0,01$). У групі успішних зафіксовано менше тваринних інтерпретацій (А) і меншу кількість оригінальних відповідей (відмінність суттєва при $p \leq 0,01$). Нарешті успішні працівники витрачають менше часу на описання однієї плями (середній час 12 секунд проти 17 в іншій групі), для них меншу роль мають кольорові інтерпретації (С) і більшу – кінестетичні (пов'язані з різного виду рухом) (відмінність суттєва при $p \leq 0,01$).

Отримані результати показують, що група успішних працівників поліції характеризується більшим рівнем теоретичного мислення, кращими аналітико-синтетичними здібностями, розвинутою уявою; у них також більш розвинутий практичний інтелект, спостережливість і оригінальність мислення. Більша кількість інтерпретацій з правильною формою і значне число кінестетичних пояснень детермінованих рухом людини також підтверджують висновок про вищий інтелектуальний розвиток представників групи успішних. Слід також відзначити, що кількість оригінальних інтерпретацій в успішній групі знаходиться у межах статистичної норми (25 %), а в групі неуспішних цей показник є вищим (37,5 %). Також в останній групі відзначається збільшення частки інтерпретацій, пов'язаних із тваринами, що за літературними даними є показником, який негативно корелює з рівнем інтелекту.

Дані таблиці також свідчать про те, що групі успішних поліцейських властивий так званий інтровертивний тип особистості (за Роршахом), для якого характерне домінування кінестетичних (рухових) інтерпретацій, порівняно з кольоровими. Це говорить про самостійність, певну індивідуалістичність, оригінальність мислення, творчий потенціал, стабільність, але незначні адаптаційні можливості. Групі неуспішних працівників поліції притаманний екстратенсивний тип особистості (термін Г. Роршаха), для якого характерне домінування кольорових інтерпретацій (порівняно з руховими), якому властиві репродуктивне мислення, менша індивідуалістичність, проте вища лабільність і здатність до адаптації.

Обстеження за допомогою тесту Роршаха показало, що у групі успішних працівників поліції спостерігається більше цілісних інтерпретацій (W), більше інтерпретацій значної частини плями (D), більше інтерпретацій дрібних деталей (Dd), частіше інтерпретується білий простір всередині зображення (S), більше інтерпретацій правильної форми (F+), частіше зазначають таку детермінанту, як рух людини (M), менше тваринних інтерпретацій (A), менша кількість оригінальних відповідей (відмінність суттєва при $p \leq 0,01$). Група успішних працівників поліції характеризується більшим рівнем теоретичного мислення, кращими аналітико-синтетичними здібностями, розвинутою уявою; більш розвинутим практичним інтелектом, спостережливістю і оригінальністю мислення. Результати підтверджують можливість використання тесту для прогнозування успішності професійної діяльності поліцейських.

У додатку Л наведені також статистичні дані за результатами тестування патрульної поліції, а також стимульний матеріал.

6.2. Тест “Незакінчені речення”

Психодіагностична методика “Незакінчені речення” має кілька варіантів, за своїм змістом є проєктивною, але її обробка, на відміну від багатьох подібних методик, проводиться стандартизовано. Ми пропонуємо адаптований українськомовний варіант методики, розроблений у лабораторії медичної психології ім. В.М. Бехтерева (автори Л. Сакс і В. Леві). Він включає 60 незакінчених речень, які можуть бути поділені на 15 груп, що характеризують тією чи іншою мірою ставлення обстежуваного до сім'ї, осіб протилежної статі, сексуальної сфери, колег по роботі і друзів, підлеглих і керівників тощо. Деякі групи речень мають відношення до страхів і побоювань, які може відчувати людина, усвідомлення власної провини, відношення до минулого і майбутнього, торкаються життєвих намірів і цілей.

Результати виконання тесту дають змогу виявити окремі аспекти мотиваційної, емоційно-вольової та характерологічної сфери працівника поліції, зокрема оцінити життєві цінності

кандидата, його бажання, уподобання, інтереси, спрямованість та визначеність у життєвому, в тому числі, і професійному напрямі, мотивацію щодо служби у системі МВС, його уявлення про майбутню специфіку професії.

У додатку М наведено інструкцію, текст методики і ключі для обробки результатів.

Опитувальник дозволяє діагностувати низку потреб і характерологічних рис особистості. За наведеною нижче схемою слід підрахувати, скільки балів респондент набрав за кожним показником тесту. Для кожної групи речень виводиться характеристика, яка визначає таку систему відносин як позитивну, негативну або нейтральну. Приклад варіантів відповідей з оцінкою:

Більшість відомих мені сімей:

Нещасливі, недружні, розпалися -2;

Нервові, не дуже дружні -1;

Всі однакові 0;

Досить дружні, хоча й конфліктують +1;

Дуже дружні і щасливі +2.

Оцінка результатів тестування.

Напряма перший: мотиваційна спрямованість працівника.

Речення № 4, 5, 19, 20, 34, 35, 49, 50 дають можливість психологу визначити мотиваційну спрямованість особистості працівника, включаючи ставлення до майбутнього і професії, наявність конструктивних мотивів (стабільність, саморозвиток, соціальна корисність, пізнавальні мотиви) та деструктивних (налагодження необхідних зв'язків, користолюбство, романтизм, прагнення до ризику, формальні мотиви тощо).

Усереднений результат від -2 до -0,5 балів свідчить про наявність у мотиваційній структурі особистості неконструктивних прагнень, бажань, переконань тощо, що є несприятливим для службової діяльності. Результат від -0,49 до +0,49 балів свідчить про хитку, нестійку мотиваційну позицію обстежуваного, ймовірний внутрішньоособистісний конфлікт. Результат від +0,5 до +2 балів є свідченням розвинутої потребнісно-мотиваційної сфери працівника, її спрямованість на визнання загальноприйнятих норм моралі і права.

Таким чином, якщо кандидат отримав, наприклад, $-1,6$ бали, цей результат оцінюється як незадовільний і несприятливий для успішної професійної діяльності. Результат вищий від $+0,5$ є оптимальним і сприятливим для професійної діяльності. Проміжний результат (від $-0,49$ до $+0,49$) у цілому є не дуже сприятливим, для остаточного прогнозу профпридатності особа потребує додаткового психологічного обстеження. Приклади оцінок речень надані в табл. 58.

Напрямок другий: рівень особистісної тривожності працівника.

Опрацьовуються продовження речень 7, 22, 37, 52.

Вони дозволяють психологу виявити об'єкти, предмети, сфери життєдіяльності, які викликають тривогу працівника, та визначити міру цієї тривожності. Наявність абсолютного результату (алгебраїчної суми балів) в інтервалі від -8 до -3 балів свідчить про підвищену або високу (від -8 до -10 балів) особистісну тривожність обстежуваного, що уточнюється під час співбесіди.

Таблиця 58

Орієнтовні бали для оцінки результатів тестування

Якби я обіймав керівну посаду	я б краще спілкувався з підлеглими (+1)	я був би найкращим керівником, я б навчив усіх слухатися (-1)
	я б добре виконував свої обов'язки (+1)	у мене суттєво збільшилася б кількість грошей (-2)
	я зробив би більше корисного для людей та для роботи (+2)	легко вирішував би особисті питання (-2)
	приділяв би увагу підлеглим і допомагав би (+2)	я був би головним, нікому б не підкорявся (-2)

Результат в інтервалі від $+3$ до $+8$ балів означає низький рівень особистісної тривожності працівника і є сприятливим для професійної діяльності. Результат в інтервалі від -2 до $+2$ балів є проміжним, працівник із таким рівнем тривожності може рекомендуватись до діяльності в поліції, проте потребує додаткової співбесіди з психологом.

Приклади оцінок речень надані в табл. 59.

Орієнтовні бали для оцінки результатів тестування

Більшість моїх товаришів не знають, що я боюся...	працювати в швидкому режимі (-1)	проходити тестування (+1)
	безробіття в країні (-2)	залишитись без роботи (-1)
	спізнитись на поїзд (-1)	не зможу досягти запланованого (+1)
	зустрічі з жінками (-1)	неясного майбутнього (-2)
	не впоратись із дорученням керівника (+1)	одруження (-2)
Хотів би перестати боятися...	складання іспитів (+2)	життєвих негараздів (-1)
	зустріти кохання (-1)	жінок (-1)
	відкритого простору (-2)	незнайомих людей (-2)
	як кричав на батьків (-2)	втрати рідних людей (-2)
	участі у спортивних змаганнях (-1)	втрати свідомості (-2)
	публічного виступу (+1)	висоти (+1)

Напрямок третій: рівень емоційно-вольової зрілості працівника.

Опрацьовуються продовження речень 3, 15, 18, 30, 33, 45, 48, 60, які дають можливість психологу охарактеризувати вольові якості респондента та дозволяють фахівцю описати емоційний фон кандидата, визначити рівень його емоційної зрілості.

Наявність від -16 до 0 балів за вказаними вісьмома реченнями свідчить про недостатню емоційно-вольову зрілість обстежуваного; результат в інтервалі від +1 до +5 балів вважається проміжним і уточнюється під час співбесіди; результат від +6 до +16 є оптимальним, свідчить про емоційно-вольову зрілість працівника і сприяє ефективності професійної діяльності у системі МВС.

Приклади оцінок речень надані в табл. 60.

Напрямок четвертий: характерологічні особливості працівника.

Опрацьовуються продовження речень №№ 1, 2, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 28, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 49, 53, 55, 56, 57, 58, 59.

Вони дозволяють психологу виявити індивідуально-психологічні особливості працівників, які відображають ставлення людини до найважливіших елементів життєдіяльності: до себе самої, до інших людей, до справи (роботи), до минулого тощо.

Усереднений результат від -2 до $-0,6$ балів свідчить про антисоціальну вираженість індивідуально-психологічних характеристик обстежуваного, його негативне ставлення до оточення, неадекватну самооцінку, схильність до невизнання і порушення загальноприйнятих норм права і моралі, конфліктність обстежуваного; подібний результат є несприятливим для професійної діяльності у поліції. Результат, який знаходиться в інтервалі між $-0,59$ до $+0,59$, говорить про нестійкий характер обстежуваного, наявність внутрішньоособистісних протиріч і конфліктів, схильність до зміни установок і позицій, відсутність чітких цінностей і переконань; такий результат може бути допустимим, проте не є оптимальним для служби в поліції і особа потребує додаткового психодіагностичного обстеження.

Таблиця 60

Орієнтовні бали для оцінки результатів тестування

Я завжди хотів...	керівної посади, високого звання, щоб люди більше поважали мене (-2)	гарного матеріального забезпечення, виїхати за кордон (-1)
	справжнього професіоналізму, бути досвідченим і корисним людям $(+2)$	впливової посади, я б довів би друзям, на що я спроможний (-1)
	гарного рівня добробуту, більше часу приділяти улюбленим справам (-2)	Досягти успіху і майстерності, реалізувати свій потенціал $(+2)$

Нарешті, усереднений результат, який знаходиться в інтервалі від $+2$ до $+0,6$ балів, свідчить про сформованість характерологічних рис обстежуваного, соціально схвалювану спрямованість особистості, відповідність його поведінки морально-правовим нормам суспільства; результат сприяє ефективності професійної діяльності в поліції.

Приклади оцінок речень надані в табл. 60 і 61.

Додаткові напрями обстеження: відповідно до таблиць опрацьовуються продовження речень, які дозволяють психологу охарактеризувати різні види ставлення респондента до людей та подій власного життя (до підлеглих, співробітників, керівництва, друзів, батьків тощо, до минулого, майбутнього).

Оскільки за кожним видом ставлення обстежуваний закінчує чотири речення, психолог отримує кілька варіантів оцінювання з можливим абсолютним результатом від +8 до –8 балів.

Таблиця 61

Орієнтовні бали для оцінювання результатів тестування

Зробив би все, щоб забути...	невдале складання іспитів (–1)	свої життєві негаразди (–1)
	своє перше кохання (–1)	як мене образила дівчина (+1)
	свій підлітковий вік (–1)	як мене підставив друг (+1)
	як образив батьків (–1)	втрату рідних людей (+2)
	свої спортивні змагання (+1)	втрату свідомості (+2)
Найгірше, що мені довелося зробити, це...	перший рік навчання в університеті (+1)	наслідки ДТП, в яку потрапив разом із товаришами (+2)
	брехати своїм батькам (+1)	вкрасти гроші у шкільного товариша (–2)
	ненавмисно розбити вікно в школі (+1)	образити батька (+1)
	образити людину, використовувати нецензурну лексику (–1)	розлучитися (+1)
	не дотримати слова (+2)	збити людину автомобілем (–2)

Наявність 3 та більше балів за чотирма реченнями свідчить про позитивне ставлення до об'єкта, достатню емоційно-вольову зрілість обстежуваного, інтервал від +2 до –2 балів свідчить про нестійку характерологічну та емоційно-ціннісну позицію респондента, що має уточнюватись під час співбесіди; сумарна негативна оцінка чотирьох речень (від –3 до –8) є показником негативної, асоціальної спрямованості обстежуваного, конфліктності у відносинах, розчарованості, відсутності соціально значущих мотивів і цінностей. Негативний результат за показниками ставлення до колег, друзів, керівництва, батьків, сім'ї, жінок (чоловіків), майбутнього, життя не сприяє успішності професійної діяльності в поліції.

За умови пропуску обстежуваним одного або більше речень під час бесіди дозволяється уточнювати відповіді, дописувати у анкеті працівника, у разі відмови від відповіді на будь-яке речення у підсумковій оцінці ставиться прочерк.

Організація співбесіди за результатами використання методики “Незакінчені речення”.

Результати заповнення цього тесту уточнюються у ході спеціально організованої співбесіди, після чого остаточно підтверджуються проставлені оцінки за його виконання.

Для уточнення мотивації працівника у процесі співбесіди рекомендовано використовувати такі:

1. Чому, на Вашу думку, люди йдуть служити (працювати) в поліцію?
2. Що подобається людям у поліцейській службі? У підрозділах патрульної (кримінальної, спеціальної поліції)?
3. Що, на Вашу думку, не подобається тим, хто обрав службу в поліції?
4. Що може змусити працівника звільнитися?
5. Чим приваблює людей служба на посаді поліцейського?
6. Що стимулює людей ефективно працювати в поліції?
7. Що, на Вашу думку, допомагає працівнику зробити кар'єру в поліції?

Коментар для психолога: У разі ухиляння від надання відповідей, тобто надання відповідей за типом: “Хвилююсь, що..., а чому я хвилююсь?” або “Я зробив би все, щоб забути..., а що я повинен забути?”, відповідь оцінювати у -2 бали, а якщо за результатами співбесіди виявилися факти протиправних дій, вважати результати тесту несприятливими.

6.3. Тест Хекгаузена

Упродовж багатьох років практичні психологи правоохоронних органів України відчували серйозні утруднення у процесі виявлення рівня і структури мотивації персоналу. Проблеми виникали у зв'язку із тим, що мотиви професійного самовизначення складно діагностуються при застосуванні традиційних і поширених опитувальників (Б.Г. Бовіна, Б. Басса, Є. Климова, Дж. Роттера тощо), які характеризуються невисокою надійністю і валідністю [1–4]. Відомо, що працівники нерідко прагнуть приховати реальні ваблення і потяги, якими вони керуються при виборі правоохоронної професійної діяльності, намагаються дати соціально схвалювані відповіді, які не відповідають реальному стану речей і дійсним мотивам обстежуваних, тому виявлення

істинних, глибинних, іноді прихованих мотивів і рушійних сил особистості потребує використання більш досконалого і ефективного психодіагностичного інструментарію.

Тест Хекгаузена є методикою, спрямованою на дослідження сили та направлення мотивів особистості. Автор тесту – Ганс Хекгаузен – є відомим дослідником і розробником низки психодіагностичних методик у галузі вивчення поведінкових детермінант, автором відомої в нашій країні монографії “Мотивація і діяльність” (1986). У процесі розробки цього мотиваційного тесту Хекгаузен спирався на концепцію Дж. Аткинсона та Д. Мак-Клелланда, згідно з якою вся складність мотиваційної сфери зводиться до двох основних структурних компонентів: мотивації, спрямованої на досягнення успіху, та мотивації, пов’язаної з уникненням невдачі. Категорія “мотив” у розумінні Хекгаузена включає в себе потреби, уподобання, схильності, прагнення та потяги. Кожне із цих понять характеризує динамічний аспект людської активності, ціннісне ставлення, мету, до якої прагне індивід, та засоби її досягнення.

Нами поставлено завдання визначити можливості використання тесту Хекгаузена з метою діагностики мотиваційної сфери персоналу НПУ України (застосовано модифікацію цього методу, запропоновану Є.О. Калініним і В.Г. Норакидзе у 1972 році) [4]. У якості стимульного матеріалу використовувались шість картинок, на яких зображені фрагменти службово-виробничих ситуацій. У процесі виконання методики виділяються основні позиції (ознаки), підрахунок яких дозволяє вирахувати і зіставити два провідних мотиви: мотив досягнення і мотив уникнення. Здійснено **експериментальне** обстеження вибірки працівників поліції (170 осіб, чоловіки, група включала працівників підрозділів патрульної поліції віком 22–35 років, 92 особи характеризуються експертами як успішні професіонали).

Кожному респонденту пропонується відповісти на такі питання:

1. Що тут відбувається, хто ці люди?
2. Як виникла ця ситуація, що сталося перед цим?
3. Про що думає кожна зображена на картинці людина, чого кожна з них хоче?

4. Що станеться далі, чим усе закінчиться?

Кожна картинка може експонуватися на екрані у вигляді діапозитива.

Інструкція, яку необхідно дати обстежуваним до початку дослідження, звучить так:

“Це тест для дослідження фантазії та уяви. Вам послідовно будуть запропоновані картинки. У Вашому розпорядженні є трохи часу для того, щоб розглянути зображення і потім п'ятьдесят хвилин для того, щоб скласти про нього невеличку історію. Перед Вами лежить подвійний аркуш для запису невеличкої розповіді за кожною із шести картинок. Якщо буде потрібно більше паперу, можете використовувати додаткові аркуші. Кожного разу ставляться чотири зазначених вище питання. Вони мають допомогти Вам у найкоротший термін вигадати якусь історію: опишіть, яка ситуація на картині, що тут відбувається, хто ці люди; як виникла ця ситуація, що сталося перед цим; про що думає кожна зображена на картинці людина; чого вона хоче, що станеться далі, чим усе закінчиться. Прагніть витратити на кожну картинку не більше 10 хвилин. У цьому тесті немає правильних або неправильних відповідей. Ви можете придумати абсолютно будь-яку історію, яка вам спаде на думку. Оповідань може бути більше ніж одне на кожну картинку. Намагайтеся скласти живі та цікаві історії, намагайтеся працювати якнайшвидше, щоб встигнути вчасно. Пам'ятайте: важливим є Ваша історія, а не те, як Ви її написали, тому, якщо зробите помилку – просто перекресліть її і пишіть далі. Якщо потрібно більше місця – використовуйте зворотну сторону аркуша”.

Тестування слід проводити в кімнаті, де немає сторонніх людей, і респондент почувається вільно та спокійно. Кожна розповідь обробляється окремо за допомогою ключа, що допомагає при інтерпретації тексту; виділяються такі категорії мотивації: досягнення успіху (позначається як ОУ – очікування успіху) і уникнення невдачі (позначається як ОН – очікування невдачі). Потім підраховується кількість згадок цих категорій за кожним видом мотивації: спочатку для окремих оповідань, а потім по усьому експерименту в цілому. Загальна кількість згадок категорій для кожного з видів мотивації свідчить про міру її інтен-

сивності. Кожна категорія кількісно привінюється до одного бала.

Досвід роботи з методикою показав, що середній рівень вираженості інтенсивності мотивації досягнення складає 12 балів, а мотивації уникнення невдачі – 6, тобто їх співвідношення в середньому 2:1. Окрім кількісної обробки, психологом здійснюється змістовна інтерпретація розповіді.

При цьому необхідно звернути увагу на такі моменти:

тематичний комплекс;

наявність потреби досягнення успіху або уникнення невдачі;

детермінанти діяльності досягнення – надія на успіх або очікування невдачі;

перспективи задоволення потреб;

перешкоди для задоволення потреб (внутрішні та зовнішні);

ставлення до подолання перешкод (активне і пасивне);

засоби подолання;

наявність інших потреб.

Оповідання, що складаються респондентом, майже завжди містять значно більше інформації, ніж дозволяє виділити пропонуваній ключ. Для повнішої характеристики мотиваційно-потребової сфери доцільно додатково використовувати рекомендації щодо аналізу матеріалів Тематичного апперцептивного тесту Мюррея. За результатами усіх шести оповідань складається загальне уявлення про особливості мотивації обстежуваного.

Звертається увага на те, як кількісно виражені і співвідносяться мотивація досягнення успіху і мотивація уникнення невдачі. Розкривається сфера досягнення, описуються перспективи задоволення потреб, перешкоди, які стоять на шляху їх задоволення, причини блокування потреб, засоби їх подолання. Також розкриваються особливості зв'язку мотивації досягнення з іншими потребами особистості (дружба, допомога іншим, підтримка, ігри, задоволення тощо).

Оскільки короткі рекомендації не вичерпують різноманіття форм аналізу матеріалу, тому слід підходити до інтерпретації творчо, з орієнтацією на конкретну ситуацію і цілі обстеження.

У ключах для оцінки показників тесту використовуються короткі позначення, що відбивають сутність феноменів.

Ключ для виявлення **надії на успіх (“НУ”) (мотивація досягнення)** включає такі категорії:

1. *Потреба в досягненні і успіху (“ПУ”).* Ураховується тоді, коли людина ставить перед собою позитивно сформульовану мету досягнення або виконання певної роботи. Бажання і надії, спрямовані на досягнення мети, враховуються як “ПУ”. Коли бажання або надії належать до обставин, що знаходяться поза сферою впливу і дій обстежуваного, зараховується не “ПУ”, а “ОН” (очікування неуспіху).

2. *Інструментальна діяльність (“І”).* “І” враховується тоді, коли респондент (чи група) у межах робочої ситуації або діяльності, спрямованої на досягнення, зробила що-небудь, що наблизить її до досягнення або вирішення завдання без допомоги інших. Висловлювання, у яких фігурують слова “уважно”, “ретельно”, “прискіпливо” тощо, а також “слухати”, “дивитися” для того, щоб чому-небудь навчитися, зуміти це робити самостійно, зараховуються як “І”. Тобто для отримання оцінки “І” респондентом має бути названа фактична діяльність. Усі висловлювання, що вказують на завершення певної діяльності (закінчувати, робити висновок, завершувати), як “І” не зараховуються, так само як висловлювання, які вказують на результат діяльності.

3. *Очікування успіху (“ОУ”).* Очікування успіху з боку однієї або кількох осіб у межах діяльності або досягнення запланованого результату пов’язані з упевненістю в успіх і розглядаються як “ОУ”. У будь-якому разі, у розповіді має йтися про чітке позитивне очікування успіху. Якщо очікування успіху пов’язане з певною умовою, то “ОУ” не зараховується, оскільки в цьому випадку очікування успіху ставиться в залежність від виконання внутрішньої або зовнішньої умови.

4. *Похвала (“П”).* “П” зараховується, якщо респондент відзначає або нагороджує когось за ефективну працю, високі результати. Нагородою можуть слугувати різні матеріали незалежно від їх цінності.

5. *Позитивний емоційний стан (“Е+”).* Враховуються всі позитивні емоційні стани в межах спрямованої на досягнення діяльно-

сті, активного оволодіння знаннями, досягненнями або успіхом. Самовихваляння або думки, які виражають позитивну самооцінку, зараховуються як “Е+”, якщо вони відносяться до успішної діяльності. Як “Е+” не враховуються висловлювання, що стосуються позитивного емоційного стану і водночас виражають очікування успіху. Щоб уникнути дублювання, у таких випадках приписується символ “ОУ”.

6. *Тема успіху (“ТУ”)* – оціночна категорія, яка враховується в розповіді за наявності певних ознак успіху, за відсутності показників неуспіху (за винятком негативного емоційного стану (“Е–”) і очікування неуспіху (“ОН”). Тема успіху враховується в двох випадках. По-перше, коли з категорій успіху є щонайменше “ПУ” або “ОУ”. По-друге, коли з категорій неуспіху відзначаються лише “Е–” і “ОН”. Про оповідання, що відповідають цим умовам, можна сказати, що описувана в них діяльність визначається швидше надією на успіх, ніж страхом перед неуспіхом. Наявність інших тем, що не належать до діяльності, не впливає на “ТУ”.

Ключ для виявлення **страху перед неуспіхом (“СН”) (мотивація уникнення невдачі)** включає такі категорії.

1. *Потреба в уникненні неуспіху (“УН”)*. “УН” враховується в усіх випадках, коли відкрито висловлюється або може бути виявлена (за деякими ознаками) потреба, намір, бажання чи надія уникнути неуспіху в діяльності, спрямованої на досягнення. “УН” враховується, коли респондент (або група) в історії ставлять перед собою негативно сформульовану мету. “УН” також ураховується, якщо в розповіді висловлюється бажання чи надія на подію, яка може попередити або послабити можливий неуспіх.

Якщо негативно сформульований намір, надія або бажання знаходяться в безпосередньому зв’язку з висловлюванням, яке дозволяє зробити висновок про приховану тенденцію до досягнення мети або успіху, то враховується “ПУ”, а не “УН”. Якщо бажання чи надії належать до обставин, які знаходяться поза сферою впливу і дій особи, то “УН” також не враховується.

У разі, якщо респондент не може прийняти рішення або не може виконати роботу у присутності інших через страх неуспіху – це оцінюється як “УН”. Водночас, якщо зрозуміло, що

йдеться лише про соціально зумовлені побоювання та почуття неповноцінності, які не ґрунтуються на невдачі, “УН” не враховується.

2. Інструментальна діяльність для уникнення неспіху (“ІУН”). “ІУН” враховується, якщо респондент уникає або збирається уникнути негативного результату. Сюди належать передусім усі види інструментальної діяльності, що слугують для уникнення неспіху. Часто ці інструментальні діяльності складаються з контролю та перевірок власної активності, що робиться ініціативно. Іноді вже існує невдача, яка спонукає до особливої інструментальної діяльності.

“ІУН” також враховується, коли висловлювання про діяльність мають позитивне формулювання, але є очевидною реакцією на попередній неспіх і при намаганні уникнути наслідку неспіху. Сюди належать також випадки, коли респондент не погоджується з виправданою критикою, намагається ізолювати себе від неспіху за допомогою відмовок і прикрашання (раціоналізація та брехня). Не враховуються як **“ІУН”** всі випадки обману і підробки.

Водночас **“ІУН”** ураховується, коли респондент: а) надає свою роботу іншим для оцінки або перевірки (без їх вимоги); б) звертається до інших за порадою і допомогою, щоб уникнути труднощів, що виникли в роботі; в) просить іншого про допомогу у діяльності, де респондент не має відповідної кваліфікації.

“ІУН” слід враховувати, якщо діяльність припиняється, сповільнюється, погіршується або взагалі не може тривати, коли людина думає про щось стороннє, займається тим, що не має відношення до діяльності у сюжеті. У розповіді має бути обумовлено, що саме людина робить замість діяльності, спрямованої на досягнення. Перервана або припинена діяльність має виконуватися самою людиною. Перерви і сторонні види діяльності, що включаються після основної цілеспрямованої діяльності, не враховуються як **“ІУН”**, так само, як і планові перерви у роботі.

Якщо діяльність людини припиняється кимось іншим, то **“ІУН”** враховується в одному особливому випадку – коли з тексту абсолютно зрозуміло, що це подобається працюючій людині.

3. *Очікування неуспіху* (“ОН”). Означає очікування однією або кількома особами того, що в процесі діяльності настане неуспiх (або будь-яка інша висловлена невпевненість з приводу можливості досягнення мети). Очікування неуспіху (чи невпевненість в успіху) має висловлюватися однією з осіб у розповіді, а не бути об’єктивною констатацією факту респондентом. “ОН” враховується і у тому випадку, коли очікування неуспіху відноситься до явищ, що знаходяться поза особистою сферою діяльності і впливу. Як “ОН” враховуються побоювання або очікування соціальних наслідків можливого неуспіху, якщо при цьому очевидним є співвідношення між неуспіхом і негативним ефектом.

Висловлені обстежуваним бажання і надії (“сподіватися”, “сподіваюся”), що відносяться до досягнення власної мети, зазвичай, відображають упевненість у настанні успіху. Вони враховуються як потреба в успіху (“ПУ”).

4. *Критика* (“К”). Відкрита критика, що виражається респондентом у розповіді, враховується як “К”. Критика повинна відображати недоліки діяльності, пов’язаної з досягненнями, в якій бере участь респондент. Як “К” враховується не лише критика, а й попередження, кепкування, покарання, штрафні завдання, догана, звільнення за погану роботу тощо. “К” враховується також, коли респондент залишає відкритою можливість критики.

Висловлювання типу: “Вчитель думає: цей ледар знову нічого не вивчив” – не належать до категорії “К”, оскільки тут йдеться не про відкриту критику. “К” не враховується, якщо хто-небудь лише відзначає недоліки роботи іншого, наприклад, якщо викладач ставить учневі погану оцінку, не висловлюючи при цьому критику. Критика, покарання за підробку, обман, халтуру теж не враховується як “К”.

5. *Негативний емоційний стан* (“Е–”). Як “Е–” враховується негативний емоційний стан під час діяльності, яка пов’язана з неуспіхом описуваної людини, її нездатністю продовжити діяльність. “Е–” враховується, якщо респондент залишає відкритим питання з приводу того, як закінчиться робота (успіхом або неуспіхом), залежно від цього у людини виникне позитивний або негативний емоційний стан. “Е–” не враховується, якщо

хто-небудь відчуває заздрість через те, що діяльність іншого виявилася успішною, коли хто-небудь відчуває невпевненість, розгубленість, висловлювання, які відображають негативні емоційні стани, які супроводжуються одночасно очікуванням неуспіху (у цих випадках приписується тільки “ОН” (очікування неуспіху)).

6. *Неуспіх або тема неуспіху (“Н”)*. “Н” враховується, якщо діяльність закінчується неуспіхом, у розповіді згадується неуспіх у минулому, який не усувається відповідною особою. Якщо неуспіх (у тому числі і у минулому) згадується респондентом лише як можливий або ймовірний, історія після неуспіху закінчується позитивними намірами, інструментальною діяльністю після неуспіху (навіть тоді, коли ця діяльність робить ймовірним подальший сприятливий результат), якщо констатується неуспіх певної особи в розповіді, який надалі усувається кимось без участі особи, яка викликала цей неуспіх. Якщо недоліки спричиняють невиконання поставлених завдань (наприклад, контрольної роботи), то “Н” також зараховується.

“Н” не зараховується, якщо після констатації неуспіху у кінці говориться, що власна мета все ж таки досягається тією самою особою (навіть за сприяння інших людей).

Під досягненням “власної мети” слід розуміти не лише виправлення неправильно виготовленого об’єкта діяльності (деталь, документ), а й оволодіння робочим процесом, навчальним матеріалом або готовність до діяльності, а також виправлення неправильності шляхом додаткової роботи.

“Н” не враховується, якщо: респондент залишає відкритим питання про неуспіх як альтернативну можливість або визначає умови, за яких ймовірний неуспіх; якщо неуспіху не надається значення ким-небудь із людей у розповіді або самим респондентом; якщо у кінці розповіді ясно вказується, що врешті-решт усе закінчиться добре; якщо виразно вказується на те, що неуспіх викликаний чисто зовнішніми обставинами, за які відповідна особа не може бути відповідальна (лінь не є неуспіхом, оскільки тут не йдеться про невиконання якої-небудь діяльності, тому “Н” не враховується). “Н” не враховується і в тих випадках, коли учень не виконує домашнього завдання або неухвально.

Тема неспіху (“Н”) враховується в розповіді за наявності певних категорій неспіху і за відсутності категорій успіху (за винятком інструментальної діяльності (“І”). “Н” враховується, якщо присутня хоча б одна із зазначених категорій неспіху, а з категорій успіху присутні тільки інструментальні складові “І”.

Що стосується оповідань, які задовольняють ці вимоги, можна припустити, що описувана в них цілеспрямована діяльність визначається переважно страхом перед неспіхом. Наявність інших, не пов’язаних із неспіхом побічних тем, не впливає на “Н”.

При інтерпретації результатів тесту психологу необхідно враховувати такі загальні рекомендації.

1. Кожна категорія обох ключів враховується тільки тоді, коли відповідне висловлювання відноситься до діяльності, тобто до тематичного комплексу “робота”, “досягнення і професія”. Якщо на передній план висуваються інші теми, наприклад соціальні (спілкування, престиж, страх перед керівництвом) або інші (задоволення, гра, агресія), у таких випадках не йдеться про діяльність, спрямовану на досягнення. Якщо в розповіді згадується робоче місце, завдання, навчання, начальник, то діяльність зараховується, якщо ці згадки не належать до яких-небудь сторонніх категорій. Ситуації, пов’язані з оцінкою і навчанням (викладати, роз’яснювати, надавати допомогу, виправляти), не враховуються як досягнення, оскільки ці види діяльності або потреби впливають із соціальних стосунків викладача і учня, учня і майстра тощо.

Тільки у тих випадках, коли навчання або оцінка іншої людини, безсумнівно, можуть бути віднесені до успіху або неспіху (наприклад, висловлюється бажання бути хорошим викладачем, підтримати реноме фірми) – потреби вважаються такими, що належать до досягнення.

Висловлювання з приводу діяльності, які кваліфікуються як можливість або ймовірність, ураховуються психологом (за винятком випадків, коли обстежуваним вказується дуже мала ймовірність події). Якщо перед психологом виникає альтернатива, то обидві можливості мають ураховуватися, виключенням є альтернативні висловлювання, пов’язані з результатом діяльно-

сті. Зазвичай це належить до позитивного або негативного емоційного стану (“Е+”, “Е–”), а також до похвали або критики (“П”, “К”). Тоді враховується тільки негативна можливість – “Е–” або “К”. Якщо альтернативне висловлювання стосується результату самої діяльності (наприклад: “Його чекає успіх, або неуспіх”), то відповідь ніяк не враховується (те саме справедливо для умовних висловлювань (“якщо, у випадку...”), які враховуються лише, якщо належать до діяльності).

2. Часова орієнтація висловлювання (що належить до минулого, сьогодення або майбутнього) не має значення.

3. “ОУ” і “ОН” враховуються тільки тоді, коли йдеться про думки або висловлювання героїв розповіді, а не про об’єктивну констатацію, думку і коментарі респондента. Висловлювання, пов’язані з третім питанням інструкції, розглядаються як думки, висловлювання, наміри людей, навіть якщо це спеціально не вказується.

4. Протилежні категорії обох ключів, як наприклад “ОУ” і “ОН”, “Е+” і “Е–”, можуть урахуватися в одній розповіді одночасно. Тільки теми успіху і неуспіху взаємно виключаються: одна розповідь може містити тільки одну тему.

5. Якщо не зрозуміло, до якої категорії належить висловлювання, і це неможливо вирішити за допомогою ключа, то ніяка оцінка не зараховується.

Таким чином, надія на успіх (“НУ”) (мотивація досягнення) включає такі категорії:

1. Потреба в досягненні і успіху (“ПУ”).
2. Інструментальна діяльність (“І”).
3. Очікування успіху (“ОУ”).
4. Похвала (“П”).
5. Позитивний емоційний стан (“Е+”).
6. Тема успіху (“ТУ”).

Страх перед неуспіхом (“СН”) (мотивація уникнення невдачі) включає категорії:

1. Потреба в уникненні неуспіху (“УН”).
2. Інструментальна діяльність для уникнення неуспіху (“ІУН”).
3. Очікування неуспіху (“ОН”).

4. Критика (“К”).

5. Негативний емоційний стан (“Е–”).

6. Неуспіх (“Н”).

Експериментальне обстеження вибірки працівників патрульної поліції (170 осіб, чоловіки, 94 особи характеризуються експертами як успішні професіонали) показало, що для цієї групи середньостатистична норма суми показників мотивації, пов’язаної із надією на успіх, співвідноситься із сумою показників мотивації уникнення невдачі як 2:1. При цьому середня величина кожного показника відповідно дорівнює 12–14 і 6–8.

Досвід застосування мотиваційного тесту в комплексі з іншими психодіагностичними методиками (МКВ – метод кольорових виборів, ДМО – метод діагностики міжособистісних стосунків, метод портретних виборів Сонді) показав, що високі бали мотивації досягнення (вище 14 балів) характерні для працівників поліції гіпертимного складу особистості, збудливих, схильних до лідерства, авторитарних, незалежних, наполегливих у досягненні мети, схильних до ризику, агресивних і конфліктних у міжособистісних контактах, із високою самооцінкою. Навпаки, високі бали показників мотивації уникнення неуспіху (вище 10 при заниженій мотивації досягнення) характерні для поліцейських гіпотимного типу реагування, гальмівних, тривожних, невпевнених у собі, сенситивних, із низькою самооцінкою.

Низький або навіть нульовий показник мотивації уникнення невдачі при підвищених балах мотивації досягнення зустрічається у осіб, які відрізняються поспішністю в ухваленні рішень, шукають визнання, імпульсивних, необережних, поривчастих і надмірно емоційних.

Низькі показники мотивації досягнення характерні для працівників із можливими депресивними станами, невротичними розладами, а також такими, що відрізняються надмірною м’якістю характеру, рисами залежності, конформністю і песимістичністю.

У цілому для групи успішних працівників характерний усереднений мотиваційний профіль за тестом Хекгаузена:

1. НУ : СН = 12,0–13,5 : 6,0–7,5.

який можна вважати найбільш *сприятливим* для службової діяльності.

Допустимими варіантами можна вважати мотиваційні профілі:

які відображають переважання стенічного типу реагування зі значним із переважанням мотивації досягнення над мотивацією уникнення невдачі:

2. НУ : СН = 13,6–14,5 : 4,0 : 6,0;

із переважанням мотивації досягнення і нормативними показниками мотивації уникання:

3. НУ : СН = 13,6–15,0 : 6,0 : 7,5;

із завищеними показниками мотивації уникнення невдачі і нормативними індексами мотивації досягнення:

4. НУ : СН = 12,0–13,5 : 7,6 : 10,0;

із незначно зниженими показниками мотивації досягнення і нормативними варіантами індексів мотивації уникнення:

5. НУ : СН = 9,0–12,0 : 6,0 : 7,5.

Інші варіанти мотиваційних профілів, особливо у яких значення мотивації уникнення неуспіху перевищують 10 балів, дуже низькі (менше 3 балів) або значення мотивації досягнення перевищують 16 балів чи зменшуються до 8 балів і нижче рекомендується вважати несприятливими для професійної діяльності поліції.

Отже, мотиваційний тест Хекгаузена наразі широко застосовується фахівцями в спортивній і організаційній психології, при дослідженні виробничих і навчальних колективів, у роботі з учнями шкіл, училищ і студентів вищих навчальних закладів, при розстановці кадрів і комплектуванні екіпажів та команд. У медичній психології з диференційно-діагностичною метою та у процесі роботи з психотерапевтичними групами.

Наведені значення показників є орієнтовними і не піддаються жорсткій стандартизації, а в інтерпретації кожного конкретного випадку багато що залежить від ситуації. Тому кількісні показники тесту, на нашу думку, можуть використовуватись для внутрішньогрупового ранжування з метою виявлення осіб з домінуванням тієї або іншої мотиваційної спрямованості. Більш глибоке дослідження особистісних властивостей потребує зі-

ставлення даних мотиваційного тесту Хекгаузена з результатами інших особистісних опитувальників і психодіагностичних методик. Стимульний матеріал тесту наводиться в додатку Н.

6.4. Метод портретних виборів Сонді

Цей метод дозволяє оцінити ступінь прояву стійких професійно важливих якостей, соціальну спрямованість, особливості мотиваційної сфери, стиль пізнавальної діяльності і міжособистісного спілкування. Він також виявляє можливі латентні психічні відхилення, кримінальну переддиспозицію. У результаті кількісного опрацювання можна отримати аналіз стану і особистості кандидата у вигляді опису індивідуально-типологічних якостей, виявити стресостійкість, морально-духовні якості, тенденції до зловживання алкоголем, готовність до суїциду або до агресивних реакцій тощо.

Тест Сонді є ефективним методом психологічної діагностики завдяки таким його особливостям:

- він належить до групи проєктивних методів, які дозволяють отримати об'єктивну картину базисних, стрижньових індивідуально-психологічних властивостей особистості;
- дає змогу здійснити діагностику глибинних, прихованих властивостей особистості, зокрема потреб і мотивів;
- унеможливорює свідоме мотиваційне викривлення респондентом психодіагностичної інформації про себе у бажаному напрямі;
- містить невербальний стимульний матеріал (портрети людей), що дозволяє уникнути мовних проблем під час тестування кандидатів.

На фотографіях зображені хворі, які страждають на виражену тяжку патологію, клінічні діагнози яких точно відомі. Хворі за кожним із восьми факторів зображені на восьми фотографіях. Таким чином, загальне число фотографій розділено порівну між факторами, носіями яких є зображені на фотографіях хворі. Результат за певним фактором визначається спільним вибором симпатичних і антипатичних портретів. Графічно окремі результати представляються у вигляді профілю ваблень. Усі профілі

ваблень відрізняються один від одного. На багато тисяч профілів ваблень рідко можна зустріти два однакових. Сонді зазначає, що два профілі, які навіть кількісно були рівними, він отримав при обстеженні гомозиготних близнят, що є підтвердженням того, що ця методика дійсно засновується на генетичних реакціях.

У 90-х роках минулого століття колективом психологів під керівництвом Л.М. Собчик (Москва) була проведена робота щодо адаптації тесту Сонді для російськомовної аудиторії. Тому пропонується для використання модифіковані варіанти портретів, а також результати і висновки останніх експериментів вітчизняних і зарубіжних психологів. Тестовий апарат складається з 48 портретів, по вісім у шести серіях. Кожен із 8 портретів, що складає серію. У серії представлені вісім імпульсивних факторів, причому кожному фактору відповідає один портрет. Отже, в тесті імпульсивні фактори представлені на шести фотографіях кожний. Стимульний матеріал із таблицями для інтерпретації до тесту представлений у додатку (див. додаток Б).

Основне психодіагностичне обстеження за тестом Сонді складається з двох частин. Перша його частина полягає у виборі дванадцяти симпатичних і дванадцяти несимпатичних портретів і діагностує імпульсивні уподобання та “Я”-функції, які завдяки своїй епізодичній актуальності висуваються на передній план особистості. Ця частина експерименту називається “першим заходом”, а профіль “першого заходу” називається “профілем переднього плану” (ППП). Друга частина обстеження відноситься до вибору 24 портретів, які залишилися невибраними при першому виборі. За результатами другої частини складається висновок про імпульсивні вибори і “Я”-функції тієї частини особистості, яка є неусвідомленою. Отриманий другий профіль представляє “другий захід” у формі так званого профілю заднього плану (ПЗП).

Інструкція.

а) Перший захід: *“Я надам Вам 8 фотографій. Роздивіться їх добре і дайте мені спочатку той портрет, який Вам здається більш симпатичним, а потім той, який посідає друге місце за симпатичністю. Потім виберіть найнесимпатичнішу фотографію*

і ту, яка займає друге місце за антипатією. Такі самі вибори повторять із кожною з наступних серій з восьми фотографій, які я Вам буду демонструвати”. Результати експерименту “першого заходу” протоколюються на бланках картотеки профілю, після чого починається вибір “другого заходу”.

б) Другий захід: “Я надам Вам 4 фотографії з тих, що залишилися. Виберіть спочатку найантипатичнішу фотографію, а потім ту, яка знаходиться на другому місці за антипатичністю”.

Портрети, які залишаються, протоколюються психологом, як відносно симпатичні. Із вибраних у другому обстеженні 12 симпатичних і 12 антипатичних портретів будується ПЗП. Для графічного представлення профілю виборів необхідно підготувати паперові картки з надрукованими на них схемами профілів:

Зразок реєстраційного бланку профілю виборів

S		P		Sch		C	
h	s	e	hy	k	p	d	m

На кожному портреті цифрою зазначений номер серії і записаний символ потреби, якій портрет відповідає. Якщо респондент під час відповіді вибирає певний портрет як симпатичний, ставиться знак “+” на схемі профілю, якщо портрет вибирається як несимпатичний – ставиться знак “–” під відповідною літерою на схемі. Таким чином, в кінці першої частини обстеження на схемі профілю повинно бути 24 знаки: 12 плюсів і 12 мінусів.

Так само оформлюються і результати другої частини обстеження.

За методом Сонді розрізнялись три форми реакцій вибору:

1. *Нульові реакції* – респондент не вибирає жодного разу портрет певного коду з числа усіх наданих у 6 серіях, або вибирає лише один (як симпатичний або несимпатичний).

2. *Повні реакції* – респондент вибирає чотири і більше разів портрет, який належить до конкретного фактора (як симпатичний або несимпатичний). Серед повних реакцій окремо вирізняють амбівалентні реакції – чотири і більше виборів, серед яких два і більше з протилежними знаками; позитивні реакції – чотири і більше виборів, але кількість негативних серед них не більше одного; негативні реакції – чотири і більше виборів, але кількість позитивних серед них не більше одного;

3. *Середні реакції* – портрет, який належить до певного фактора, вибирається два чи три рази (як симпатичний або несимпатичний).

Нульові реакції свідчать про те, що ця потреба (фактор) є важливою для суб'єкта, але на момент тестування вона вже задоволена в певній формі (тобто, ще до моменту вибору). У деяких випадках нульова реакція може вказувати на конституціональну слабкість відповідного фактора у респондентів. Повна реакція свідчить про значну роль цієї потреби (фактора) для респондента. На відміну від нульової реакції, у разі повної реакції, ця потреба є нереалізованою (фрустрованою). Між нульовою і повною реакцією немає істотної різниці, є лише якісна. Йдеться про дві фази, які змінюють одна одну: максимального накопичення і розрядження імпульсивної потреби.

Позитивні вибори свідчать про те, що респондент задоволений цією тенденцією у собі, і що реалізації потреби заважають лише зовнішні обставини, а людина лише чекає зручного моменту для задоволення цієї потреби. Негативні вибори говорять про те, що людина незадоволена відповідною тенденцією, заперечує її прояви в собі, реалізації цієї потреби перешкоджають внутрішньоособистісні заборони. На практиці часто зустрічаються три форми повних реакцій: позитивна реакція з високою

напругою – обстежуваний обирає чотири, п'ять чи шість портретів одного фактора, причому усі – як симпатичні (+4, +5, +6); негативна реакція з високою напругою – обстежуваний вибирає чотири, п'ять чи шість портретів одного фактора, причому усі – як несимпатичні (-4, -5, -6); амбівалентна повна реакція – обстежуваний обирає чотири, п'ять, шість портретів одного фактора у варіантах: а) два чи три – як симпатичні, решта два чи три – як антипатичні (+2/-2; +2/-3; +3/-2; +3/-3); б) чотири – як симпатичні (антипатичні), два – у протилежному напрямі (+4/-2, +2/-4).

При інтерпретації позитивних і негативних виборів за кожною потребою (фактором) МПВ слід враховувати, що потреба (фактор) розщеплюється на дві протилежні тенденції, які позначаються знаками “+” і “-”.

Найбільше діагностичне значення має профіль першого заходу (ППП), тобто перша стадія вибору 24 портретів із 48 наданих. Сучасні дослідники методу портретних виборів зазначають, що другий етап обстеження (довибір портретів і побудова профілю заднього плану) доцільно використовувати лише у випадках виявлення характеру і професійного тропізму у тих обстежуваних, дані яких на першій стадії виявились маловиразними і звелись до повної врівноваженості усіх тенденцій (подібне трапляється рідко).

Сприятливі типи профілів (числові дані наводяться для одного профілю переднього плану – PPP).

Обстеження 170 працівників патрульної поліції (94 успішних і 76 неуспішних) дозволило визначити сприятливі і несприятливі для службової діяльності типи профілів.

Тип 1. Кількість виборів по кожному фактору дорівнює середньому показнику (2-3 вибори), причому позитивні й негативні зустрічаються разом у більшості факторів, нульові та повні реакції відсутні. Приклад профілю:

++	+	++	+	+	++	+++	
h	s	e	hy	k	p	d	m
-	--	-	--	--	-		---

Тип 2. У виборах зустрічаються повні та нульові реакції, але їх сумарна кількість у профілі не перевищує чотирьох, а кількість плюсів і мінусів при повних реакціях по кожному фактору не перевищує чотирьох. Приклад:

+	+	+++	++		++	+	++
h	s	e	hy	k	p	d	m
--	---		--		-	--	--

Тип 3. У виборах зустрічаються повні й нульові реакції, їх сумарна кількість не перевищує п'яти, причому кількість плюсів і мінусів при повних реакціях по кожному фактору становить чотири або п'ять (останнє значення не більше ніж у двох випадках на профіль). Приклад:

+	++	++	+	+		+	++++
h	s	e	hy	k	p	d	m
---	---	--	-	-		-	-

Тип 4. У виборах зустрічаються повні й нульові реакції, але їх сумарна кількість на профіль не перевищує п'яти, причому кількість плюсів і мінусів при повних виборах становить чотири, п'ять (в одному випадку) і шість (в одному випадку). Приклад:

+	+++		+++		++++		+
h	s	e	hy	k	p	d	m
-	-	--	-	-	-	-	-----

Несприятливі типи профілів

Тип 1. Кількість повних і нульових реакцій перевищує п'ять, наприклад:

+	++++			++++		++	+
h	s	e	hy	k	p	d	m
-	-	-	--	-	-	---	--

Тип 2. Кількість повних і нульових реакцій не перевищує п'яти, але зафіксовано:

а) більше двох повних реакцій з кількістю плюсів і мінусів при виборах, яка становить 5, наприклад:

б) більше однієї повної реакції з кількістю плюсів і мінусів, яка становить 6:

+	+	++++				+++++	+
h	s	e	hy	k	p	d	m
-	-	--	-	-	--	-	---

Найбільш придатними до службової діяльності вважаються особи, які продемонстрували перший тип сприятливого профілю, дещо менш придатними – ті, які виявили другий тип, ще менш придатними – особи з третім і четвертим типом. Однак усі чотири описані типи сприятливих профілів дозволяють вважати, що цей респондент має структуру потреб і мотивів, яка позитивно впливає на успіх діяльності в системі МВС. Особи, які продемонстрували один із несприятливих типів особистісних профілів, повинні пройти додаткове тестування. Профіль особистості за тестом Сонді дає психологу можливість здійснити не лише кількісний, а й якісний аналіз структури потреб, мотивів, цінностей особистості. Експериментально доведена належність факторів:

s-, k-, hy-, h+, h-, d-, e+	до гіпотимного типу реагування
e-, s+, m-, d+, p+	до гіпертимного типу
hy+, m+	до змішаного лабільного типу
k+ і p-	до змішаного інертного типу

Також дослідження підтвердили те, що індивідуально-особистісні властивості наведеної вище типології виявили значимі кореляційні зв'язки з негативними і позитивними реакціями за факторами Сонді. Наведемо перелік особистісних рис і факторів, які корелюють між собою: тривожність – e+; сенситивність – h+; інтровертованість – k-, k+; песимістичність – d-, k-; ригідність – p-; агресивність – e-, s+; спонтанність – p+; активність – m-; екстравертованість – d+; оптимістичність – d+; емотивність – hy+. Рівень кореляції виявляється вищим за тими показниками, які відображають глобальні тенденції: екстраверсія–інтроверсія, тривожність–агресивність, лабільність–інертність, сенситивність–спонтанність. Отже, тест Сонді є цінним методом психодіагностичного обстеження для уточнення рівня готовності особистості до професійної діяльності в системі МВС України.

Стимульний матеріал тесту Сонді наводиться в додатку О.

ПІСЛЯМОВА

Упродовж 2018–2022 років науковці Державного науково-дослідного інституту МВС України здійснили українськомовну адаптацію низки зарубіжних психодіагностичних методик з метою їх використання в роботі з персоналом Національної поліції.

З позицій вивчення спрямованості особистості представляє інтерес опитувальник “Конструктивність мотивації” (О. Єлісєєв, 2006), розроблений на основі внутрішніх критеріїв, що узгоджуються із сутністю системної поведінки особистості в інтернально-екстернальному та суб’єктно-об’єктному аспектах. Велике значення для визначення суб’єктивної готовності до вибору професії має опитувальник структури мотивації Ш. Річі і П. Мартіна, що діагностує основні потреби, які поліцейський реалізує у процесі службової діяльності, а також опитувальник Джонса–Крендалла, що дозволяє встановити рівень самоактуалізації особи. За результатами проведеного дослідження встановлено, що адаптовані українськомовні варіанти зазначених опитувальників і тестів (вони отримали назви “Типи мотиваційних стратегій – ТМС”, “Опитувальник Річі–Мартіна”, “Опитувальник Джонса–Крендалла”) – це важливі психодіагностичні інструменти для роботи з персоналом правоохоронних органів. Підтверджено, що використання адаптованих українськомовних варіантів опитувальників і тестів дозволяє психологу робити обґрунтовані висновки щодо домінуючого типу мотиваційної стратегії і структури мотивації працівників органів системи МВС, на цій основі здійснювати прогнозування ефективності професійної діяльності, надавати рекомендації щодо вибору працівником правоохоронного органу певної спеціалізації і планування можливостей його подальшого професійного і особистісного росту й розвитку. Отримані основні психометричні показники опитувальників і тестів (надійність, валідність, внутрішня узгодженість тощо), які відповідають вимогам до психодіагностичного інструментарію; також встановлені статистичні норми на прикладі вибірки поліцейських підрозділів Національної поліції України.

Серед суб'єктивних особистісних опитувальників здійснено українськомовну адаптацію тих, що побудовані на основі ортогональної моделі особистості і теорії провідних тенденцій, що уможливорює взаємодоповнення отриманих психодіагностичних даних. Це – Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО), Опитувальник Великої п'ятірки (ОВП), Каліфорнійський психологічний опитувальник (СРІ), Опитувальник діагностики міжособистісних відносин (ДМВ), Опитувальник групових ролей Белбіна (ОГБ). Також здійснено українськомовну адаптацію Опитувальника толерантності до невизначеності Баднера (ТНБ), який уможливорює діагностику рівня і складових толерантності до невизначеності і має велике значення для прогнозування профпридатності поліцейських менеджерів, а також Методу семантичного диференціалу (МСД), що дозволяє досліджувати ставлення персоналу до своїх менеджерів. Отримані психометричні показники і середньостатистичні норми для використання опитувальників у системі МВС України, які відповідають встановленим вимогам.

Проведено роботу щодо українськомовної адаптації деяких найбільш валідних і надійних тестів дослідження особистості, передусім, інтелектуальних, як їх основи – деяких вербальних і невербальних субтестів тесту рівня і структури інтелекту Амтхауера, тесту рівня і структури емоційного інтелекту Манойлової, тесту творчих здібностей Меде–Піорковського. Для них встановлені психометричні показники (ретестової надійності, надійності паралельних форм, валідності), статистичні норми для вибірки чоловіків і жінок, які уможливлюють практичне використання адаптованих методик у роботі з персоналом правоохоронних органів. Особливе місце в методичному забезпеченні сучасної психодіагностики належить проективним методам, їх важливість безсумнівна для одержання цінної інформації про особистість, проникнення у сферу глибинних потреб і мотивів, розпізнавання нервово-психічних розладів.

Також встановлені високі психодіагностичні можливості проективних тестів Роршаха, “Незакінчені речення”, Хекгаузена і Сонді; визначені середньостатистичні норми для використання в роботі з персоналом НПУ, розроблено методику проведення психодіагностичних обстежень з їх використанням.

Виконання респондентами пропонованих в українськомовних опитувальниках і тестах завдань не потребує значних часових витрат, а результати проведеної роботи дозволять психологам НПУ підвищити ефективність психологічного забезпечення службової діяльності за рахунок використання сучасних методів вивчення мотиваційної сфери, характерологічних особливостей, загальних здібностей і творчого потенціалу працівників поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Законодавчі акти України

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Поточна редакція від 30.09.2016. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30 (від 23.07.1996). Ст. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 03.09.2019).
2. Про Державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4 (від 22.01.2016). Ст. 43. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 27.08.2020).
3. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). Ст. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 27.08.2020).
4. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 78 (від 06.10.2017). С. 7. Ст. 2392. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 27.08.2020).
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Поточна редакція від 20.01.2018. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49 (від 08.12.1992). Ст. 668. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 27.08.2020).
6. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 38 (від 23.09.2011). Ст. 385. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3166-17> (дата звернення: 27.08.2020).
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1–24). *Відомості Верховної Ради Української РСР (БВР)*. 1984. Поточна редакція від 13.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>. (дата звернення: 27.08.2020).

Постанови Кабінету Міністрів України

8. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. *Офіційний вісник України*. 2011. № 101 (від 06.01.2012). С. 15. Ст. 3700. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п> (дата звернення: 27.08.2020).
9. Про затвердження переліку професійних захворювань: постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 № 1662. *Урядовий кур'єр*. 2001. № 1 (від 03.01.2001). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-п> (дата звернення: 27.08.2020).
10. Про затвердження Положення про Національну поліцію: постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 877. *Офіційний вісник України*. 2015. № 89 (від 17.11.2015). С. 34. Ст. 2971. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-п> (дата звернення: 27.08.2020).
11. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. *Урядовий кур'єр*. 2016. № 79 (від 26.04.2016). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п> (дата звернення: 27.08.2020).
12. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів: постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 № 373. *Офіційний*

вісник України. 2017. № 47 (від 16.06.2017). С. 42. Ст. 1457. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-п> (дата звернення: 27.08.2020).

13. Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 1077-р. *Урядовий кур'єр*. № 19 (від 01.02.2017). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-р#n10> (дата звернення: 27.08.2020).

Підзаконні нормативно-правові акти ***Нормативні акти Міністерства внутрішніх справ України***

14. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ МВС України від 17.11.2015 № 1465. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90 (від 20.11.2015). С. 234. Ст. 3073. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15> (дата звернення: 27.08.2020).

15. Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: наказ МВС України від 03.04.2017 № 285. *Офіційний вісник України*. 2017. № 41 (від 26.05.2017). С. 49. Ст. 1296. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17> (дата звернення: 27.08.2020).

16. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції: наказ МВС України від 24.12.2015 № 1625. *Офіційний вісник України*. 2016. № 11 (від 16.02.2016). С. 173. Ст. 485. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16> (дата звернення: 27.08.2020).

17. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: наказ МВС України від 26.01.2016. № 50. *Офіційний вісник України*. 2016. № 22 (від 25.03.2016). С. 42. Ст. 861. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16> (дата звернення: 27.08.2020).

18. Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції: наказ МВС України від 17.12.2015 № 1583. *Офіційний вісник України*. 2016. № 9 (від 09.02.2016). С. 94. Ст. 425. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16> (дата звернення: 27.08.2020).

19. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631. *Офіційний вісник України*. 2016. № 6 (від 29.01.2016). С. 156. Ст. 320. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 27.08.2020).

Нормативні акти інших міністерств та відомств

20. Про затвердження Державних санітарних норм та правил “Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу”: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248. *Офіційний вісник України*. 2014. № 41 (від 30.05.2014). С. 94. Ст. 1098. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14> (дата звернення: 27.08.2020).

21. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів: наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. *Офіційний вісник*

України. 2018. № 20 (від 13.03.2018). С. 115. Ст. 673. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18> (дата звернення: 27.08.2020).

22. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик: наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 № 918. *Офіційний вісник України*. 2017. № 67. С. 119. Ст. 2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17> (дата звернення: 27.08.2020).

23. Про затвердження стандарту професійної (професійно-технічної) освіти з робітничої професії “Поліцейський”: наказ Міністерства освіти і науки України від 21.06.2018 № 669: офіційне видання. Київ, 2018. 22 с.

24. Національний класифікатор України “Класифікатор професій” ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327 (чинний від 01.11.2010). URL: https://hrliga.com/docs/327_KP.htm (дата звернення: 27.08.2020).

Наукові джерела

25. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1968. 338 с.

26. *Асмолов А.Г.* Личность как предмет психологического исследования. М.: Изд-во МГУ. 1984. 104 с.

27. *Ануфрієв М.І., Ірхін Ю.Б., Курко М.Н.* та ін. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): довід. посіб. Київ: МВС України; КІВС. 2003. 80 с.

28. *Бандурка А.М., Землянская Е.В.* Психология руководителя: моногр. Харьков: Золотая миля, 2013. 750 с.

29. *Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В.* Профессионализм и лидерство. Харьков: ТИТУЛ, 2006. 578 с.

30. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: практ. посіб. / Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нещерет. Т.В., Шаповалов О.В. Київ: КНУВС, Друкарня МВС, 2007. 100 с.

31. *Барко В.В., Барко В.І.* Діагностика стратегій мотивації працівників органів МВС України. Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України: тези доп. II Всеукр. наук.-практ. конф., 28 травня 2021 р. Харків: НАНГУ, 2021. 274 с. С. 8–13.

32. *Барко В.І., Барко В.В., Бондаренко В.Д.* Теоретичні основи опитувальника групових ролей Р.М. Белбіна і перспективи його використання в правоохоронних органах України. Психологічний часопис. Volume 7 Issue 3 (47) 2021. Р. 17–27. DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.3> www.apsijournal.com

33. *Барко В.І., Криволапчук В.О., Остапович В.П.* Психолого-правові засади вдосконалення професійного відбору персоналу Національної поліції України. Психологічний часопис, 2019. № 1. Вип. 21. С. 22–40.

34. *Барко В. І.* Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. Київ: Ніка-Центр. 2002. 448 с.

35. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. Москва: ПЕР СЭ. 2001. 511 с.

36. *Бойко-Бузьль Ю.Ю.* Психология професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України: монографія. Х.: ФОП Бровкін О.В. 2020. 500 с.

37. Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Изд-во Эксмо. 2006. 416 с.
38. Большой психологический словарь / под ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК. 2003. 672 с.
39. *Бурлачук Л.Ф., Королев Д.К.* Адаптация опросника для диагностики пяти факторов личности. *Вопросы психологии*. Москва: Школа-Пресс, 2000. № 1. С. 126–135.
40. Методика диагностики эмоционального интеллекта (МДЭИ): учебно-методич. пособие для студентов факультета клинич. психологии по курсу “Психология личности” / Л.Н. Вахрушева, В.В. Гризодуб, А.В. Садокова. М.: МГМСУ, 2010. 56 с.
41. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 728 с.
42. *Вульф К.* Вместо предисловия: неопределенность как условие человеческой жизни. В кн.: К. Вульф, В. Савчук (ред.). Неопределенность как вызов. Медиа. Антропология. Эстетика. СПб.: РХГА, 2013. С. 5–6.
43. *Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.Т., Лапін В.М.* Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. Київ: Знання, 2007. 367 с.
44. *Голдберг Л.Р., Шмелев А.Г.* Межкультурное исследование лексики личностных черт: “Большая пятерка” факторов в английском и русском языках. Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 4. С. 32–39.
45. *Гоулмен Д.* Эмоциональный интеллект; перев. с англ. А. Исаевой. М.: АСТ, 2008. 480 с. (Психология – лучшее).
46. *Грибан В.Г., Негодченко О.В.* Охрана праці в органах внутрішніх справ: підручник. Київ: Центр учбової літератури. 2009. 336 с.
47. *Григорьева М.В.* Психология труда. Конспект лекций. Москва: Высшее образование. 2006. 192 с.
48. *Деревянка С.П.* Роль эмоционального интеллекта в процессе социально-психологической адаптации студентов. Инновационные образовательные технологии. 2007. № 1 (9). С. 92–95.
49. Диференційна психологія / за заг. ред. академіка С.Д. Максименка. К.: Видавничий дім “Слово”. 2013. 600 с.
50. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик основних посад працівників Міністерства внутрішніх справ України: офіційне видання. Київ: МВС України. 2006. 288 с.
51. *Домашенко О.М.* Тактичні помилки в слідчій діяльності: їх види та класифікація. *Наукові дослідження*. 2016. Вип. 32. С. 125–137.
52. *Дружинина В.Н.* Психология: учебник для гуманитарных вузов. Санкт-Петербург, 2007. 656 с.
53. Екстремальна психологія: підручник / Євсюков О.П., Куфлієвський А.С., Лебедев Д.В. та ін.; за ред. О. В. Тімченка. Київ: Август трейд, 2007. 502 с.
54. *Елисеєв О.П.* Практикум по психології особистості. СПб.: Питер, 2006. 512 с.
55. *Євдокімова О.О.* Психологічні детермінанти успішності професійної діяльності працівників правоохоронних органів. *Право і Безпека*. 2012. № 1 (43). С. 217–221.
56. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий: учеб. пособие. 2-е изд., перераб., доп. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с. (“Gaudemus”).

57. *Зинченко В.П.* Толерантність к неопределенности: новість или психологі-
ческа традиція? В кн.: А.К. Болотова (ред.). Человек в ситуации неопределенно-
сти. М.: ТЕИС, 2007. С. 9–33.
58. *Иванова Е.М.* Психологическая системная профессиография. Москва:
ПЕР СЭ.
59. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2003. 512 с.
60. *Кабаченко Т.С.* Психология управления: учеб. пособие. М.: Педагогическое
общество России, 2003. 384 с.
61. Принятие решений в неопределенности: правила и предубеждения /
Д. Канеман, П. Словик, А. Тверски. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. 248 с.
62. *Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Синявський В. В., Ткаченко О. М.,
Федоришин Б. О., Яцишин О.О.* Основи професіографії: навч. посіб. Київ: МАУП.
1997. 148 с.
63. *Кернякевич-Танасійчук Ю.В.* Професійні захворювання в галузі юриспруден-
ції. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Юридичні
науки”, 2014. Вип. 6–1. Т. 2. С. 39–42.
64. *Кісіль З.Р., Середа В.В.* Юридико-психологічні засади запобігання професій-
ній деформації працівників правоохоронних органів: монографія. Львів: Львівський
державний університет внутрішніх справ, 2016. 847 с.
65. *Клименко І.В.* Психологічні засади професійної підготовки поліцейських:
монографія. Харків: Фоліо, 2018. 424 с.
66. *Ковзирідзе М.А.* Профессиография и психологические основы профессио-
ведения: учеб. пособие. Москва: РУТ (МИИТ), 2018. Ч. I. 60 с.
67. *Корнилова Т.В.* Принципи неопределенности в психологии: основания и
проблемы. Психологические исследования, 2010, 3(11)
68. *Корнилова Т.В., Чумакова М.А.* Шкалы толерантности и интолерантности
к неопределенности в модификации опросника С. Баднера. Экспериментальная
психология. 2014. № 1. С. 92–110.
69. *Криволапчук В.О, Сизоненко А.С., Остапович В.П., Барко В.І.* Методики
психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників
Національної поліції України: методичні рекомендації. Київ: ДНДІ МВС України,
2020.
70. *Кувакин В.А.* Незнестовність. М.: Регулярная и хаотическая динамика,
2006.
71. *Кудерміна О.І.* Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності:
монографія. Чернівці: Наші книги, 2012. 415 с.
72. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.
304 с.
73. *Леонтьев Д.А.* Личностное измерение человеческого развития. Вопросы
психологии, 2013. № 3. С. 67–80.
74. Печать екзистенціалізму: емпірические кореляти екзистенціального
мировоззрення / Д.А. Леонтьев, Е.Н. Осин. Екзистенціальна традиція: філо-
софія, психологія, психотерапія, 2007. № 1(10), С. 121–130.
75. *Леонтьев Д.А.* Екзистенціальна тривога и как с ней не борються. Москов-
ський психотерапевтичний журнал, 2003. № 2. С. 107–119.
76. *Літницький В.А.* Деякі правові проблеми підготовки поліцейських в умовах
реформування системи МВС України. Особливості підготовки поліцейських в
умовах реформування системи МВС України: зб. матеріалів І міжнар. наук.-практ.

конф. (Харків, 20 трав. 2016 р.). Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2016. С. 78–81.

77. Лобок А.М. Вероятностный мир. Екатеринбург: АМБ, 2001.

78. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: ИП РАН, 2004. С. 29–36.

79. Лурия А.Р. Язык и сознание. М.: Изд-во МГУ, 1979. 320 с.

80. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К.: Вид-во ТОВ “КММ”, 2006. 240 с.

81. Маслоу А. Психология бытия: пер. с англ. М.: REFL-book. К.: Ваклер. 1997. 304 с.

82. Манойлова М.А. Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта. Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2011. № 6. URL: [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru).

83. Мерлин В.С. Психология индивидуальности: Избр. психол. тр. М.: Ин-т практич. психологии. Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996. 446 с.

84. Мясищев В.Н. Личность и неврозы. Л.: Изд-во ЛГУ. 1960. 426 с.

85. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.

86. Мэй Р. Смысл тревоги. М.: Класс, 2001.

87. Найссер У. Познание и реальность. М. Прогресс. 1981. 340 с.

88. Осин Е.Н. Факторная структура русскоязычной версии шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна. Психологическая диагностика, 2010. № 2. С. 65–86.

89. Основы профессиографии: метод. рек. по курсам “Психофизиология профессиональной деятельности” и “Управление персоналом” / сост.: Л.Ю. Куракина. Великий Новгород: НовГУ имени Ярослава Мудрого, 2006. 26 с.

90. Остапович В.П. Психологічно-правові засади підвищення ефективності управлінської діяльності керівників підрозділів Національної поліції України: монографія. Київ: ДНДІ МВС України, 2018. 352 с.

91. Остапович В.П. Юридико-психологічні особливості призначення осіб на керівні посади Національної поліції України: монографія. Київ: ДНДІ МВС України, 2019. 188 с.

92. Остапович В.П., Дубова І.О., Барко В.І., Бабенко В.Г., Кириєнко Л.А., Ярема Н.Ю., Памтура І.І., Барко В.В.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. В.О. Криволапчука. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності (слідчого, оперуповноваженого карного розшуку (кримінальної поліції), дільничного офіцера поліції): науково-методичний посібник. Київ: ДНДІ МВС України, 2018. 162 с.

93. Петровская А.С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Ярославль, 2007. 225 с.

94. Пилипенко П.Д., Жолнович О.І., Козак З.Я. та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. Охорона праці в галузі юриспруденції: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Ін Юре, 2013. 272 с.

95. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 256 с.

96. Платонов К.К. Психологический практикум. М.: Высш. Школа, 1980. 165 с.

97. *Пригожин И.* Философия нестабильности. Вопросы философии, 1991. № 6. С. 46–52.
98. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. СПб.: Питер. 1998. 705 с.
99. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. 2-е изд. М.: Педагогика, 1976. 416 с.
100. *Сивко В.Й.* Правові та організаційні основи охорони праці в Україні: навч. посіб. Київ: КОНДОР, 2009. 140 с.
101. *Синявський В.В.* Психологічні основи профорієнтаційної професіографії: навч. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 89 с.
102. *Собчик Л.М.* Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб.: Речь, 2003. 624 с.
103. *Соколова Е.Т.* Клиническая психология утраты Я. М.: Смысл, 2015.
104. *Сошников А., Пеленицын А.* Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2009. 240 с.
105. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: у 2-х т.: пер. с нем. М.: Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с.; Т. 2. 392 с.
106. *Теплов Б.М.* Психология индивидуальных различий. Избр. труды: в 2-х т. М.: Педагогика, 1985. Т. 1. 412 с.
107. *Тімченко О.В.* Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.06. Київ: КНУВС, 2003. 35 с.
108. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
109. *Фрейд З.* Психология бессознательного: сб. произведений: пер. с нем. М.: Просвещение, 1989. 448 с.
110. *Фромм Э.* Душа человека. М.: Республика, 1992.
111. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности (основные положения, исследования и применение): пер. с англ. СПб: Питер Пресс, 1997. 608 с.
112. *Цільмак О.М.* Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія і практика: монографія. Одеса: ОДУВС, 2011. 432 с.
113. *Шадриков В.Д.* Деятельность и способности. М.: Логос, 1994. 315 с.
114. *Швець Д.В.* Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності : правові та психологічні аспекти: дис. ... д-ра юрид. наук: 19.00.06. Київ, 2019. 43 с.
115. *Эпштейн М.Н.* Знак пробела: о будущем гуманитарных наук. М.: НЛЮ, 2004.
116. *Юнг К.Г.* Архетип и символ. СПб.: Изд-во “Ренессанс”, 1991. 209 с.
117. *Adler A.* Social interest: A challenge to mankind. N.Y. Capricorn Book. 1964. 313 p.
118. *Allport G.W.* Pattern and growth in personality. N.Y.: Holt, Rinehart & Winston. 1967. 593 p.
119. *Allport G.W.* Personality and Social encounter. Selected essays. Chic., L.: Univ. of Chic. Press. 1981. 388 p.
120. *Barko V., Okhrimenko I., Medvediev V., Vagina O., & Okhrimenko S.* Professional Psychological Profile of a Modern Patrol Officer as the Basis of Efficient Official Activities. Postmodern Openings. 2020. 11(3). 01–19. <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>.
121. *Barko V., Okhrimenko I., Ostapovich V., Medvediev, V., & Sprynchuk S.* Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the

formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 2020. 9(11), 203–214. Retrieved from <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196>.

122. *Barko V., Bek A., Tatarenko A.* Developing of Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda. *Police Quarterly*. Vol. 5. № 4, 2002. P. 447–469.

123. *Barko V., Bek A., Tatarenko A.* Women Militia Officers in Ukraine: Exploring their Experiences in a Post-Soviet Policing Organization. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. Volume 26, Number 4, 2003. P. 108–120.

124. *Bar-On R.* Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory: Handbook of emotional intelligence / R. Bar-On and JDA; eds. Parker. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. P. 363–388.

125. *Barrett G.V., Miguel R.F., Hurd J.M., Lueke S.B., Tan J.A.* (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. Vol. 32, no. 4.

126. *Belbin, R.M.* (1981). *Management Teams. Why They Succeeded or Fail*. Heinemann Professional Publishing Ltd. Halley Court, Jordan Hill, Oxford OX2 8EJ. 180 pp.

127. *Bouchard C., Blair S.N., Haskell W.L.* (2007). Physical activity and health. *Champaign: Human Kinetics*, 410 pp.

128. *Cochrane R.E., Tett R., Vandecreek L.* (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers. *A National Survey Criminal Justice and Behavior*. No. 30(5) pp. 511–537. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (data zvernennia: 03.02.2020).

129. *Cochrane R.E., Tett R., Vandecreek L.* (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers. *A National Survey Criminal Justice and Behavior*. No. 30(5) pp. 511–537. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (data zvernennia: 03.02.2020).

130. *Dansereau F., Kim K., Kim I.* (2002). Extending the concept of charismatic leadership: An illustration using Bass' (1990) categories, In: Bruce J. Avolio, F. Yammarino, dir., "Transformational and charismatic leadership: The road ahead", Oxford, UK: Elsevier Science. pp. 143o172.

131. *Dunnette M.D., Borman, W.C.* Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. 1979. Vol. 30, no. 1, pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.

132. *Eysenck H.J.* Personality, genetics, and behavior: Sel. Papers. N.Y.: Praeger. 1982. 340 p.

133. *Eysenck H.J., Eysenck M.W.* Personality and individual differences: A natural science approach. N.Y; L.: Plenum Press, 1985. 424 p.

134. *Fedorenko, O., Dotsenko, V., Okhrimenko, I., Radchenko, K., & Gorbenko, D.* (2020). Coping Behavior of Criminal Police Officers at Different Stages of Professional Activity. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 11(2), 124–146. Retrieved from: <https://doi.org/10.18662/brain/11.2/78>.

135. *Giorgi A.* Whither Humanistic Psychology? The Humanistic Psychologist. 1992. 20(2–3). 422–438.

136. *Glimcher P.W.* Indeterminacy in brain and behavior. *Annual Review of Psychology*. 2005. 56(1). 25–56.

137. Handbook of modern personality theory / Ed. by R.B. Cattell & R.M. Dregger. Wash. (DC), L.: Hemisphere. 1977. 804 p.
138. *Hays, K., Regoli, R., & Hewitt, J.* (2007). Police chiefs, anomia and leadership. *Police Quarterly*, Vol.10 (1), 3–22.
139. *Howard P.J., Medina P.L., Howard J.M.* The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and trainers // *The 1996 Annual*. V. 1. San Diego: Preiffer & Company, 1996.
140. *Hudson D.* Building trust between communities and local police. The WHITE HOUSE: site 01.12.2014. Retrieved from: <https://www.whitehouse.gov/blog/2014/12/01/building-trust-between-communities-and-local-police>.
141. *John O.P., Naumann L.P., Soto C.J.* Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues // O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press. 2008. P. 114–158.
142. *Leary T.* Interpersonal diagnosis of personality. A functional theory and methodology. N.Y: Ronald Press. 1957. 518 p.
143. *Mayer J.D.* What Is Emotional intelligence? / J.D. Mayer, P. Salovey // *Emotional development and emotional intelligence: Implications for education* / eds. P. Salovey, D. Sluyter. New York: Basic Books. 1997. P. 3–31.
144. *McClelland D.C.* The achieving society. Princeton (NJ): Van Nostrand, 1961. 388 p.
145. *Osgood Ch.E.* Method and theory in experimental psychology. N.Y.: Oxford Univ. Press. 1953. 800 p.
146. Personality assessment via questionnaire: Current issues in theory and measurement / Ed. by A. Angleitner & J. S. Wiggins. B., etc.: Springer, 1986. 269 p.
147. Personality at crossroads: Current issues in interactional psychology / Ed. by D. Magnusson & N. S. Engler. Hills. (NJ): Erlbaum. 1977. 453 p.
148. Personality dimensions and arousal / Ed. by J. Strelau & H.J. Eysenck. N.Y; L.: Plenum Press, 1987. 325 p.
149. Personality disorders and the five-factor model of personality / Ed. by P.T. Costa Jr. & T.A. Widiger. Wash. (DC): Am. Psychol. Assoc. 1994. 390 p.
150. Personality psychology: Recent trends and emerging directions / Ed. by D.M. Buss & N. Cantor. N.Y, etc.: Springer. 1989. 352 p.
151. Personality, roles, and social behavior / Ed. by W. Ickes & E.S. Knowles. N.Y, etc.: Springer, 1982. 362 p.
152. *Pervin L.A., John O.P.* Handbook of personality: Theory and research. New York: Guilford Press, 2001. Vol. 2. P. 102–138.
153. *Proulx T., Heine S.J., Vohs K.D.* (2010) When is the unfamiliar the uncanny? Measuring affirmation after exposure to absurdist literature, humor and art. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(6), 817–829.
154. *Shapar, V.B., Timchenko, A.V., & Shvydchenko, V.N.* (2002). *Prakticheskaya psikhologiya. Instrumentariy* [Practical psychology. Tools]. Rostov n/D: Feniks.
155. *Sheremet, M., Suprun, M., Suprun, D., Okhrimenko, I., & Sprynchuk, S.*, (2020). Future psychologists' readiness to work in conditions of social cohesion in education. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 9(9). 40–48. Retrieved from <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1137>.
156. *Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I., Ponomarenko, Y., Aleksandrov, Y., Okhrimenko, S., & Prontenko, K.* (2020). The new police training system:

Psychological aspects. *Postmodern Openings*. 11(1Supl1). 200–217. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>.

157. *Rogers, K.R.* A way of being. Boston Handhtone Miffling Co. 1980. 395 p.

158. *Rotter J.B.* The development and applications of social learning theory: Selected papers., N.Y: Praeger, 1982. 410 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник Мотиваційного профілю особистості Річі–Мартіна

Опис методики

Тест розроблено Шейлою Річі та Пітером Мартіном і опубліковано 2004 року. Сутність мотивації розуміється авторами як задоволення потреб людини в процесі роботи. Ними виокремлено 12 основних потреб: 1) у високій заробітній платі, 2) у хороших умовах праці, 3) у чіткому структуруванні роботи, 4) у соціальних контактах, 5) у підтримці довгострокових взаємин, 6) у визнанні, 7) у складних цілях і їх досягненні, 8) у впливовості та владі, 9) у різноманітності, 10) у креативності, 11) у самовдосконаленні, 12) у цікавій суспільно корисній праці. Індивідуальне поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини потреб утворює її мотиваційний профіль, який надає можливість кількісно оцінити і графічно представити значущість кожної потреби.

Тест містить 33 твердження, кожне з яких має 4 варіанти відповіді, між якими слід розподілити 11 балів.

Інструкція. Слід уважно прочитати кожне твердження опитувальника й у бланку записати відповідну оцінку. Вам потрібно розподілити 11 балів між чотирма варіантами кожного з тверджень, позначеними літерами (а), (б), (в), (г). Якщо Вам здається, що один із варіантів найбільш важливий для Вас, оцінюйте його в 11 балів, якщо Ви вважаєте його зовсім несуттєвим – не присуджуйте жодного бала. Для отримання належного результату слід відповідати швидко, довго не роздумуючи. Стежте за тим, щоб усі 11 балів були розподілені між чотирма запропонованими варіантами (а-г) кожного твердження.

Наведемо приклад щодо твердження:

Я бажав би мати таку роботу, на якій:

- а) була б гарна заробітна плата й додаткові пільги;
- б) я міг би планувати роботу на власний розсуд;

- в) мою діяльність змогли б помітити й оцінити інші люди;
- г) було б багато різноманіття й змін.

Якщо Ви вважаєте найбільш важливими для себе варіанти (а) і (б), то можете присудити їм, скажімо, 5 і 6 балів відповідно, нічого не залишаючи для оцінки інших двох – (в) і (г). Зовсім не важливо, яким чином Ви будете розподіляти 11 балів між чотирма варіантами, найголовніше, щоб оцінка кожного твердження в сумі становила 11 балів.

Текст опитувальника:

1. Я вважаю, що зробив би великий внесок на такій роботі, де...

а) гарна заробітна плата та інші види винагород;

б) є можливість установити гарні взаємини з колегами по роботі;

в) я міг би впливати на прийняття рішень і демонструвати свої переваги як працівника;

г) у мене є можливість удосконалюватися і зростати як особистість.

2. Я не бажав би працювати там, де...

а) відсутні чіткі вказівки, що саме від мене вимагається;

б) практично відсутній зворотний зв'язок і оцінка ефективності моєї роботи;

в) те, чим я займаюся, виглядає малокорисним і малоцінним;

г) погані умови роботи, занадто галасливо або брудно.

3. Для мене важливо, щоб моя робота...

а) була пов'язана зі значним різноманіттям й змінами;

б) давала мені можливість працювати з широким колом людей;

в) забезпечувала мені чіткі вказівки, щоб я знав, що від мене вимагається;

г) дозволяла мені добре вивчати тих людей, з якими я працюю.

4. Я вважаю, що не був би дуже зацікавлений роботою, яка...

а) забезпечувала б мені мало контактів з іншими людьми;

б) майже не була б помітною для інших людей;

в) не мала б конкретних завдань, так що я не розумів би, що від мене вимагається;

- г) була б пов'язана з певним обсягом рутинних справ.
- 5. Робота мені подобається, якщо...
 - а) я чітко уявляю собі, що від мене вимагається;
 - б) у мене зручне робоче місце й мене рідко відволікають;
 - в) у мене гарні заохочення й заробітна плата;
 - г) дозволяє мені вдосконалювати свої професійні якості.
- 6. Вважаю, що мені б сподобалося, якщо...
 - а) були б гарні умови роботи і відсутній тиск на мене;
 - б) у мене був би високий посадовий оклад;
 - в) робота в дійсності була б корисна й приносила мені задоволення;
 - г) мої досягнення й робота оцінювалися б гідно.
- 7. Я не вважаю, що робота повинна...
 - а) бути слабко структурованою, так що незрозуміло, що ж слід робити;
 - б) надавати занадто мало можливостей дізнатися про інших людей;
 - в) бути малозначимою й малокорисною для суспільства або нецікавою для виконання;
 - г) залишатися невизнаною або щоб її виконання сприймалося як само собою зрозуміле.
- 8. Робота, що приносить задоволення...
 - а) пов'язана зі значною різноманітністю, змінами і сповнює ентузіазмом;
 - б) дає можливість удосконалювати свої професійні якості та розвиватись як особистість;
 - в) є корисною й значимою для суспільства;
 - г) дозволяє бути креативним (застосовувати творчий підхід) та експериментувати з новими ідеями.
- 9. Важливо, щоб робота...
 - а) визнавалася й цінувалася організацією, у якій я працюю;
 - б) створювала б можливості для особистісного розвитку й удосконалення;
 - в) була пов'язана з більшою різноманітністю і змінами;
 - г) дозволяла б працівникові впливати на інших.
- 10. Я не вважаю, що робота приносить задоволення, якщо...
 - а) у процесі її виконання мало можливостей встановлювати контакти з різними людьми;

б) посадовий оклад і заохочення недостатні;
в) я не можу встановлювати й підтримувати добрі стосунки з колегами по роботі;

г) у мене дуже мало самостійності або можливостей для прояву гнучкості.

11. Хороша робота – це така, яка...

а) забезпечує гарні робочі умови;
б) має чіткі інструкції й роз'яснення з приводу змісту роботи;
в) передбачає виконання цікавих і корисних завдань;
г) дозволяє одержати визнання особистих досягнень і якості роботи.

12. Ймовірно, що я не буду добре працювати, якщо...

а) замало можливостей ставити перед собою цілі й досягати їх;

б) не матиму можливості вдосконалювати свої особисті якості;

в) важка робота не отримує визнання й відповідного заохочення;

г) на робочому місці брудно або галасливо.

13. При визначенні службових обов'язків важливо...

а) надати людям можливість краще дізнатися один про одного;

б) надати працівникові можливість ставити цілі й досягати їх;

в) забезпечити умови для прояву працівниками творчої ініціативи;

г) забезпечити комфортність і чистоту робочого місця.

14. Ймовірно, я не захочу працювати там, де...

а) у мене буде мало самостійності та можливостей для вдосконалення своєї особистості;

б) не заохочуються дослідження і наукова допитливість;

в) дуже мало контактів із широким колом людей;

г) відсутні гідні надбавки й додаткові пільги.

15. Я був би задоволений, якщо...

а) була б можливість впливати на прийняття рішення іншими працівниками;

б) робота надавала б широку різноманітність і зміни;

в) мої досягнення були б оцінені іншими людьми;
г) я точно знав би, що від мене потрібно і як я повинен це виконувати.

16. Робота менше задовольняла б мене, якщо...

а) не дозволяла б ставити й досягати складних цілей;
б) я чітко не знав би правил і процедур виконання роботи;
в) рівень оплати моєї праці не відповідав би рівню складності виконуваної роботи;
г) я практично не міг би впливати на прийняті рішення й на те, що роблять інші.

17. Я вважаю, що посада повинна надавати...

а) чіткі посадові інструкції й вказівки про те, що вимагається;
б) можливість краще пізнавати своїх колег по роботі;
в) можливості виконувати складні виробничі завдання, що вимагають напруженості всіх сил;
г) різноманітність, зміни й заохочення.

18. Робота приносила б менше задоволення, якщо...

а) не допускала можливості хоча б невеликого творчого внеску;
б) здійснювалася б ізольовано, тобто я повинен був би працювати один;
в) був би відсутній сприятливий психологічний клімат, у якому я міг би професійно зростати;

г) не надавала б можливості впливати на прийняття рішень.

19. Я хотів би працювати там, де...

а) інші люди визнають і цінують виконувану мною роботу;
б) у мене буде можливість впливати на те, що роблять інші;
в) є гідна система надбавок і додаткових пільг;
г) можна висувати й апробовувати нові ідеї, проявляти креативність.

20. Навряд чи я хотів би працювати там, де...

а) не існує різноманітності або змін у роботі;
б) у мене буде мало можливостей впливати на прийняті рішення;

в) заробітна плата не надто висока;

г) умови роботи недостатньо добрі.

21. Я вважаю, що робота, яка приносить задоволення, має передбачати...

а) наявність чітких вказівок, щоб працівники знали, що від них вимагається;

б) можливість проявляти креативність (творчий підхід);

в) можливість зустрічатися з цікавими людьми;

г) почуття радості й дійсно цікаві завдання.

22. Робота не буде приносити задоволення, якщо...

а) передбачені незначні надбавки й додаткові пільги;

б) умови роботи несприятливі або в приміщенні дуже галасливо;

в) не буде можливості порівнювати свою роботу з роботою інших;

г) не заохочуються дослідження, творчий підхід і нові ідеї.

23. Найголовніше, щоб робота забезпечувала мені...

а) безліч контактів із широким колом цікавих мені людей;

б) можливість встановлення й досягнення цілей;

в) можливість впливати на прийняття рішень;

г) високий рівень заробітної плати.

24. Я не думаю, що мені подобалася б робота, де...

а) умови праці несприятливі, на робочому місці брудно або галасливо;

б) мало шансів впливати на інших людей;

в) мало можливостей для досягнення поставлених цілей;

г) я не міг би проявляти креативність (творчість) і пропонувати нові ідеї.

25. У процесі організації роботи важливо...

а) забезпечити чистоту й комфортність робочого місця;

б) створити умови для прояву самостійності;

в) передбачити можливість різноманітності й змін;

г) забезпечити широкі можливості контактів з іншими людьми.

26. Швидше за все я не захотів би працювати там, де...

а) умови роботи некомфортні, тобто галасливо, брудно тощо;

б) мало можливостей встановлювати контакти з іншими людьми;

в) робота не є цікавою або корисною;

г) робота рутинна й завдання рідко змінюються.

27. Робота приносить задоволення, ймовірно, коли...

а) люди визнають і цінують добре виконану роботу;

б) існують широкі можливості для маневру й прояву гнучкості;

- в) можна ставити перед собою складні й сміливі цілі;
 - г) існує можливість краще пізнати своїх колег.
28. Мені б не сподобалася робота, яка...
- а) не була б корисною й не приносила почуття задоволення;
 - б) не містила б у собі стимулу до змін;
 - в) не дозволяла б мені встановлювати дружні стосунки з іншими;
 - г) була б неконкретною й не мала б складних завдань.
29. Я б виявив бажання працювати там, де...
- а) робота цікава й корисна;
 - б) люди можуть встановлювати тривалі, дружні стосунки;
 - в) моє оточення було б цікавим;
 - г) я міг би впливати на прийняття рішень.
30. Я не вважаю, що робота повинна...
- а) передбачати, щоб люди більшу частину часу працювали самостійно;
 - б) давати мало шансів на визнання особистих досягнень;
 - в) перешкоджати встановленню відносин із колегами;
 - г) складатися в основному з рутинних обов'язків.
31. Добре спланована робота обов'язково...
- а) передбачає достатній набір пільг і безліч надбавок;
 - б) має конкретні рекомендації з виконання й чіткі посадові обов'язки;
 - в) передбачає можливість ставити цілі й досягати їх;
 - г) стимулює й заохочує висування нових ідей.
32. Я вважав би, що робота не приносить задоволення, якщо...
- а) не міг би виконувати складну перспективну роботу;
 - б) було б мало можливостей для прояву креативності;
 - в) допускалося б замало самостійності;
 - г) за самою сутністю робота не була б корисною або потрібною.
33. Найбільш значущими характеристиками посади є...
- а) можливість для творчого підходу й оригінального нестандартного мислення;
 - б) важливі обов'язки, виконання яких приносить задоволення;
 - в) можливість встановлювати добрі стосунки з колегами;
 - г) наявність значимих цілей, яких має досягти працівник.

Обработка данных (ключ)

Твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	а				б			В			г	
2		г	а			б						в
3			В	б	г				а			
4			в	а		б			г			
5	в	б	а								г	
6	б	а				г						В
7			а		б	г						в
8									а	г	б	в
9						а		г	в		б	
10	б			а	в						г	
11		а	б			г						в
12		г				в	а				б	
13		г			а		б			в		
14	г			в						б	а	
15			г			в		а	б			
16	в		б				а	г				
17			а		б		в		г			
18				б				г		а	в	
19	в					а		б		г		
20	в	г						б	а			
21			а	в						б		г
22	а	б						в		г		
23	г			а			б	в				
24		а					в	б		г		
25		а		г					в		б	
26		а		б					г			в
27					г	а	в				б	
28					в		г		б			а
29				в	б			г				а
30				а	в	б			г			
31	а		б				в			г		
32							а			б	в	г
33					в		г			а		б
Підсумок												

Номери колонок у таблиці відповідають дванадцяти потребам. Підраховують суму балів у кожній колонці, що й становить кількісний показник значущості цих потреб для особистості.

Надалі за отриманими показниками шкал визначається мотиваційний профіль особистості, який можливо графічно представити для унаочнення значущості кожної потреби.

Інтерпретація результатів:

1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді.

2. Потреба в хороших умовах праці та комфортному навколишньому середовищі.

3. Потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє оцінити результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і норм виконання роботи.

4. Потреба в соціальних контактах, у спілкуванні з широким колом людей (колегами, партнерами), у довірливості в стосунках.

5. Потреба формувати та підтримувати довгострокові, стабільні стосунки.

6. Потреба у визнанні з боку інших, у тому, щоб оточення цінувало заслуги, досягнення і успіхи.

7. Потреба ставити сміливі, складні цілі та досягати їх.

8. Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими.

9. Потреба в різноманітності, змінах і стимуляції, прагнення уникати рутини.

10. Потреба бути креативним, бажання аналізувати, осмислювати, відкривати нові ідеї.

11. Потреба у самовдосконаленні та розвитку.

12. Потреба у цікавій суспільно корисній праці.

Опитувальник самоактуалізації Джонса–Крендалла

Інструкція. Прочитайте уважно 15 тверджень і поставте проти кожного з них оцінку від 1 бала до 4 балів за схемою: 1 – не погоджуюсь; 2 – не погоджуюсь частково; 3 – погоджуюсь частково; 4 – погоджуюсь повністю.

№	Твердження	бал
1	Я не соромлюсь жодної зі своїх емоцій	
2	Я відчуваю, що повинен зробити те, чого чекають від мене інші	
3	Я вірю, що за своєю природою люди хороші і їм можна довіряти	
4	Я можу сердитись на тих, кого люблю	
5	Завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю	
6	Я не можу примиритись із власною слабкістю	
7	Мені можуть подобатись люди, яких я не схвалюю	
8	Я боюсь невдач	
9	Я намагаюсь не аналізувати і не спрощувати складні сфери життя	
10	Краще всього бути самим собою, ніж популярною людиною	
11	У моєму житті нема нічого такого, чому б я себе повністю присвятив	
12	Я можу виразити свої почуття, навіть якщо це призведе до небажаних наслідків	
13	Я не зобов'язаний допомагати іншим	
14	Я втомився від страхів і неадекватності	
15	Мене люблять тому, що я люблю	

Обробка результатів. Запитання №№ 2; 5; 6; 8; 9; 11; 13; 14 є інверсними, тобто бал змінюється на протилежний: 4 на 1, 1 на 4, 2 на 3, 3 на 2. Тепер підрахуйте суму набраних балів. Чим ближче до максимуму (60 балів), тим вищий рівень самоактуалізації особистості.

Індивідуально-типологічний опитувальник Собчик

Опитувальник розроблений під керівництвом Л.М. Собчик у 2003 році. Дозволяє виявити провідні тенденції особистості як її стійкі, стрижневі якості. Провідні тенденції утворюють ортогональну модель, яка об'єднує вісім шкал, контрастних за своїми властивості: екстраверсія (I) – інтроверсія (V); спонтанність (II) – сенситивність (VI); агресивність (III) – тривожність (VII); ригідність (IV) – лабільність/емотивність (VIII). Крім зазначених, також включені шкали достовірності: брехні й агравації (навмисне перебільшення). Інтегративний центр цієї моделі становить самосвідомість.

Інструкція. Уважно прочитавши кожне твердження, поставте знак «+», якщо Ви погоджуєтеся з його змістом, і знак «-» – якщо ні.

Текст опитувальника.

1. Я намагатимуся поставитися до дослідження відповідально і бути максимально щирим (щирою).
2. У мене дуже складний і важкий для оточення характер.
3. Я краще справляюся з роботою в тиші й на самоті, ніж у присутності багатьох людей, або в галасливому місці.
4. Вирішуючи серйозні проблеми, я, зазвичай, обходжуся без сторонньої допомоги.
5. Я дуже рідко розпочну розмову першим (першою) з незнайомими людьми.
6. Для мене важлива думка інших про мої висловлювання та вчинки.
7. Якщо потрібно, я зруйную всі перепони на шляху до досягнення мети.
8. Я часто непокоюся через дрібниці.
9. У моїх невдачах винні певні люди.
10. Для мене важливо мати спільну думку з тими людьми, з якими я, зазвичай, спілкуюся.
11. Мене мало стосується все, що трапляється з іншими.
12. Мені цікаві яскраві, артистичні особистості.

13. Мені байдуже до чужих страждань: вистачає своїх.
14. У галасливій компанії я найчастіше тільки спостерігач.
15. Для мене нестерпно бачити страждання інших людей.
16. Я людина абсолютно правдива і щира.
17. Усі мої біди пов'язані з власним невмінням ладнати з людьми.
18. Мене часто приваблюють галасливі компанії.
19. Важливі рішення я завжди приймаю самотійно.
20. Мені завжди приємно знайомитися з новими людьми.
21. Беручись за будь-яку справу, я не стану довго роздумувати, перш ніж почати діяти.
22. Мене дратують люди, які намагаються змінити мою думку, коли я впевнений (впевнена) у своїй правоті.
23. Я часто хвилююся за близьких мені людей, навіть без серйозних причин.
24. Для мене нестерпно, коли хто-небудь змінює встановлений мною порядок.
25. Я вмю привертати до себе увагу оточення.
26. У житті я твердо дотримуюся певних принципів.
27. Люблю відвідувати компанії, де можна танцювати або співати.
28. Я надзвичайно чутливий (чутлива) до змін у настрої оточення.
29. Я можу, не бентежачись, пустувати у веселій компанії.
30. Я спокійно ставлюся до того, що хтось поруч переживає з приводу своїх негараздів.
31. Я інколи поведжусь як егоїст (егоїстка).
32. Часто трапляється, що через мене у оточення псується настрій.
33. Цікаві ідеї виникають у мене частіше, коли я один (одна), а не серед багатьох людей.
34. Я можу взяти на себе відповідальність за групу людей заради користі справи.
35. Мені важко подолати сором'язливість, коли потрібно говорити перед групою людей.
36. Думка старших за віком або вищих за статусом не має для мене особливого значення.

37. Мені неважко змусити інших людей діяти так, як я вважаю за потрібне.

38. Я так сильно переживаю невдачі, що у мене погіршується самопочуття.

39. Я завжди буваю упертий (уперта), коли впевнений (впевнена) у своїй правоті.

40. Якщо в компанії я не перебуваю в центрі уваги, мені стає нудно і нецікаво.

41. Ніхто не може нав'язати мені свою думку.

42. Мені подобається подорожувати з різними, кожен раз новими, попутниками.

43. Я можу змінити свою думку під тиском оточення.

44. У поїзді я із задоволенням спілкуюся з попутниками.

45. Я ніколи не обманюю.

46. Я ніколи не відкладаю на завтра те, що слід було зробити сьогодні.

47. Я завжди всім незадоволений (незадоволена).

48. Я люблю самотність, це дозволяє мені зосередитися на своїх думках.

49. Я вмю зацікавити людей і повести їх за собою.

50. Мені подобається керувати іншими.

51. Я вмю дати відсіч тим, хто втручається в мої справи.

52. Мені інколи ніяково за висловлювання і вчинки моїх близьких.

53. Мені нерідко доводилося в бійці відстоювати свої права.

54. Я відчуваю провину (або навіть сором), якщо мене переслідують невдачі.

55. Мій настрій суттєво залежить від настрою тих, хто мене оточує.

56. Я домагаюся свого завзятістю і наполегливістю.

57. Мені часто буває нудно, коли навколо всі веселяться.

58. Мій сумний настрій легко змінюється, якщо я дивлюся комедійну програму.

59. Заради збереження добрих стосунків я можу відмовитися від своїх намірів.

60. Я завжди дотримуюся загальноприйнятих правил поведінки.

61. Мене люблять усі мої друзі.
62. У мене трагічна доля.
63. У мене багато близьких друзів.
64. Я найнещасніша людина у світі.
65. Мені простіше сподіватися на інших, ніж брати на себе відповідальність, навіть якщо мова йде про мої проблеми.
66. Я намагаюся бути таким (такою), як усі, не виділятися серед інших.
67. Я людина спокійна, врівноважена.
68. Я можу довго не реагувати на чийсь жарти, однак потім вибухнути гнівною реакцією.
69. Я дуже чутливий (чутлива) до змін погоди.
70. Я не люблю галасливих вечірок.
71. Я можу проявити недбалість у справах, а потім потроху приводити їх до ладу.
72. Я люблю ходити в гості.
73. Мені все одно, що про мене думають інші.
74. Я хвилююся тільки з приводу дуже великих неприємностей.
75. Я ніколи не відчуваю бажання вилятися.
76. Я нікого ніколи не обманював (не обманювала).
77. Мені ніхто не потрібен, і я не потрібен (не потрібна) нікому.
78. Я людина сором'язлива.
79. Мені страшенно не щастить у житті.
80. Я часто намагаюся прислухатися до порад більш авторитетної людини.
81. Я б дуже переживав (переживала), якби когось зачепив (зачепила) або образив (образи).
82. Мене нічим не злякати.
83. Я часто користуюся чужими порадами при вирішенні своїх проблем.
84. У своїх невдачах я насамперед звинувачую самого (саму) себе.
85. Я абсолютно не звертаю уваги на свій стиль одягу.
86. Я не намагаюся планувати своє найближче майбутнє і роботу.

87. Коли мене кличуть у гості, я найчастіше думаю: “Краще б мені залишитися вдома”.

88. Я нічого не знаю про особисті проблеми людей, які знаходяться навколо мене.

89. Найменша невдача різко погіршує мій настрій.

90. Я ніколи не серджуся.

91. Я відповів (відповіла) на всі запитання дуже правдиво.

Обробка даних здійснюється за допомогою ключа.

Ключ

Шкали	“+”	“–”	Бали
<i>Брехня</i>	16, 31, 45, 46, 60, 61, 75, 76, 90	–	
<i>Агравация</i>	2, 17, 32, 47, 62, 64, 77, 79	91	
<i>Екстраверсія</i>	12, 27, 29, 42, 44, 72	14, 57, 87	
<i>Спонтанність</i>	4, 19, 21, 34, 49, 50	6, 65, 80	
<i>Агресивність</i>	7, 22, 36, 37, 51, 53, 68	66, 81	
<i>Ригідність</i>	9, 24, 26, 39, 41, 56	71, 83, 86	
<i>Інтроверсія</i>	3, 5, 33, 35, 48, 78	18, 20, 63	
<i>Сензитивність</i>	15, 28, 43, 59, 89	11, 13, 30, 74	
<i>Тривожність</i>	8, 23, 38, 52, 54, 69, 84	67, 82	
<i>Лабільність</i>	10, 25, 40, 55, 58	70, 73, 85, 88	

При збігу відповіді з ключем нараховується 1 бал. Далі визначають сумарну кількість балів за кожною шкалою.

Опитувальник Великої п'ятірки

Опитувальник розроблений у 2008 році (О. Джон, Л. Науман, С. Сото). Дозволяє швидко визначити загальну структуру особистості за допомогою п'яти факторів: екстраверсії, поступливості, сумлінності, нейротизму і відкритості досвіду. Проведення тестування можливе в індивідуальній або груповій формі, не потребує багато часу (близько 10–15 хвилин), загальна кількість запитань становить 44, відповіді надаються за 5-бальною шкалою.

Інструкція. Оцініть ступінь прояву Ваших особистісних якостей за 5-бальною шкалою від 1 (якість відсутня або дуже слабо виражена) до 5 (якість виражена дуже яскраво).

Текст опитувальника.

Про мене можна сказати, що я людина, яка:

1. Балакуча і комунікабельна.
2. Бачить недоліки інших.
3. Прагне робити все досконало і ретельно.
4. Засмучена, пригнічена.
5. Сповнена новими ідеями.
6. Замкнена і стримана.
7. Безкорисно допомагає іншим.
8. Недостатньо старанна.
9. Спокійна і стресостійка.
10. Багато чим цікавиться.
11. Сповнена енергії.
12. Сперечається і свариться з іншими.
13. Надійна в роботі.
14. Напружена.
15. Творча і вдумлива.
16. Сповнена ентузіазму.
17. Здатна прощати.
18. Неорганізована.
19. Надмірно тривожна.
20. Має яскраву уяву.
21. Спокійна.

22. Довірлива.
23. Ледаща.
24. Емоційно стійка, особливо не засмучується.
25. Винахідлива.
26. Позитивна і життєстверджуюча.
27. Холодна та байдужа.
28. Наполеглива у досягненні результату.
29. Схильна до раптових змін настрою.
30. З розвинутим почуттям естетичного, артистизму.
31. Сором'язлива, стримана.
32. Делікатна й уважна майже до кожного.
33. Ефективна й продуктивна.
34. Зберігає спокій у напружених ситуаціях.
35. Добре виконує одноманітну роботу.
36. Активна і товариська.
37. Різка і нестримана з іншими.
38. Все планує і дотримується запланованого.
39. Легко нервується.
40. Любить розмірковувати, аналізувати ідеї.
41. Мало цікавиться мистецтвом.
42. Любить співпрацювати з іншими.
43. Легко відволікається.
44. Є витонченою у питаннях мистецтва, музики та літератури.

Обробка даних. При збігу відповіді з ключем зараховуються бали залежно від наданої оцінки. Далі підраховують загальну кількість балів за кожною шкалою.

Ключ

<i>Екстраверсія</i>	1	6R	11	16	21R	26	31R	36		
<i>Поступливість</i>	2R	7	12R	17	22	27R	32	37R	42	
<i>Сумлінність</i>	3	8R	13	18R	23R	28	33	38	43R	
<i>Нейротизм</i>	4	9R	14	19	24R	29	34R	39		
<i>Відкритість досвіду</i>	5	10	15	20	25	30	35R	40	41R	44

Примітка: літерою **R** позначені реверсні шкали, в яких бал змінюється на протилежний: 5 на 1; 1 на 5; 4 на 2; 2 на 4; бал 3 не змінюється.

Опитувальник толерантності до невизначеності С. Баднера

Опис методики. Опитувальник С. Баднера TAS (Tolerance Ambiguity Scale) уперше опублікований у 1962 році. Толерантність до невизначеності (ТН) розглядається Баднером як індивідуальна схильність (схильність) розглядати (оцінювати) невизначені ситуації як бажані або у випадку прояву інтолерантності до невизначеності (ІТН) – як загрозливі. Толерантність до невизначеності є особистісною рисою, що визначає ставлення індивіда до неоднозначних, невизначених, тривожних ситуацій незалежно від емоційного знаку цієї невизначеності. Особа, толерантна до невизначеності, розглядає будь-яку невизначену ситуацію як можливість вибору, розвитку, набуття нового досвіду, не відчуває деструктивної тривоги в невизначених ситуаціях, здатна активно і продуктивно діяти в них. Особа, інтолерантна до невизначеності, у ситуаціях невизначеності (або навіть загрози її виникнення) демонструє високий рівень тривожності, навіть якщо ця невизначеність означає позитивні зміни в майбутньому.

Інструкція: оцініть, будь ласка, за семибальною шкалою своє ставлення до кожного із запропонованих тверджень:

№	Твердження	Абсолютно не згоден -1	Не згоден 2	Швидше не згоден 3	Не знаю 4	Швидше згоден 5	Згоден 6	Абсолютно згоден 7
1.	Фахівцю, який не може дати чітку відповідь, швидше бракує знань							
2.	Я б хотів пожити за кордоном якийсь час							
3.	Будь-які проблеми можливо, врешті, вирішити.							
4.	Люди, які підпорядкували своє життя чіткому розкладу, напевно, позбавляють себе більшості радощів							
5.	Хороша робота – це така, коли завжди зрозуміло, що і як треба робити							

№	Твердження	Абсолютно не згоден -1	Не згоден 2	Швидше не згоден 3	Не знаю 4	Швидше згоден 5	Згоден 6	Абсолютно згоден 7
6.	Цікавіше займатися складною проблемою, ніж вирішувати просту.							
7.	У перспективі можна досягти більшого, вирішуючи маленькі, прості проблеми, ніж великі і складні							
8.	Найцікавіші люди – це ті, хто не боїться бути оригінальним і несхожим на інших.							
9.	Звичне завжди прийнятніше, ніж незнайоме							
10.	Люди, які наполягають на відповіді “так” або “ні”, просто не знають, наскільки усе, насправді, складно.							
11.	Людина, яка веде розмірене життя без особливих сюрпризів і несподіванок, має бути вдячна долі							
12.	Більшість найважливіших рішень приймаються на основі неповної інформації							
13.	Я віддаю перевагу вечіркам зі знайомими людьми, аніж вечіркам, на яких більшість запрошених мені незнайомі							
14.	Учителі і наставники, які нечітко формулюють завдання, дають шанс проявити ініціативу і оригінальність.							
15.	Чим швидше усі прийдуть до єдиних цінностей та ідеалів, тим краще							
16.	Хороший учитель – той, хто стимулює формування в учнів власних поглядів							

Обробка результатів: необхідно підрахувати загальну суму балів, набраних за усіма шістнадцятьма пунктами. Чим вищий цей показник, тим респондент більш толерантний до невизначеності. Підрахунок суми балів за окремими субшкалами дозволяє виявити основне джерело толерантності до невизначеності: новизну, складність і нерозв'язність проблеми.

Субшкалам відповідають такі пункти:

Новизна: 2, **9, 11, 13.**

Складність: 4, **5, 6, 7, 8, 10, 14, 15, 16.**

Нерозв'язність: **1, 3, 12.**

Жирним шрифтом виділено реверсні бали (**1; 5; 7; 9; 11; 13; 15**).

Каліфорнійський психологічний опитувальник

Інструкція респонденту:

Поставте знак “+”, якщо погоджуєтесь з твердженням, або знак “-” у разі незгоди.

Текст опитувальника.

1. Я сумніваюсь у тому, що можу бути хорошим керівником.
2. Наше мислення було б більш продуктивним, якби ми забули про такі слова, як “ймовірно”, “приблизно”, “можливо”.
3. Мені дуже хочеться досягти успіху в житті.
4. У мене бували дуже дивні і незвичайні переживання.
5. Моє повсякденне життя заповнене справами, які здаються мені цікавими.
6. Коли я вчився (-лася) у школі, я досить часто прогулював (-ла) заняття.
7. Іноді я роблю вигляд, що знаю більше, ніж це є насправді.
8. Мені важко зосередитися на якомусь завданні або роботі.
9. Я люблю похвалитися своїми успіхами, справжніми і майбутніми.
10. При цьому стані справ важко сподіватися на щось хороше в майбутньому.
11. Сучасні люди забули про те, що таке сором.
12. У школі я повільно засвоював (-ла) матеріал.
13. Якщо я стикаюся зі складними проблемами, я, зазвичай, відмовляюся від їх вирішення.
14. Моїм батькам часто не подобалися мої друзі.
15. Я часто дію за обставинами, довго не роздумуючи.
16. Мені подобається, коли люди не можуть вгадати, що саме я збираюся зробити в наступний момент.
17. Я, зазвичай, сподіваюся на успіх у своїх справах.
18. У школі мені важко було відповідати перед усім класом.
19. Іноді мені подобається порушувати правила і робити те, що не слід.
20. Я люблю читати про наукові досягнення.

21. Мені б хотілося бути актором театру або кіно.
22. Мене дратує, коли щось непередбачене порушує мій розпорядок дня.
23. Мені здається, що я більш кмітливий (-ва) і здібний (-на), ніж більшість оточення.
24. Я люблю перебувати в центрі уваги.
25. Думаю, що у мене більш чітке уявлення про те, що добре і що погано, ніж у більшості людей.
26. Цілком припустимо обійти закон, якщо формально він не порушений.
27. Більшість людей заводять знайомства лише тому, що вони можуть виявитися для них корисними.
28. Іноді на виборах я голосую за кандидата, про якого знаю дуже мало.
29. Залишаючись на самоті, я часто замислююся над такими філософськими категоріями, як свобода волі, добро і зло тощо.
30. У мене ніколи не було проблем із законом.
31. Я люблю читати історичну літературу.
32. Майбутнє занадто невизначене, тому немає сенсу будувати серйозні плани.
33. Мене турбує, коли незнайомі люди в трамваї, магазині тощо розглядають мене.
34. Думаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунутися по службі.
35. Якби випала нагода, я зміг (-ла) би бути непоганим керівником.
36. Коли я перебуваю в колективі, мене турбує думка про те, чи правильно я висловлююсь.
37. Я більше люблю говорити, ніж слухати.
38. Я б назвав (-ла) себе досить сильною особистістю.
39. Мені здається, що я частіше, ніж інші, здійснюю вчинки, про які потім шкодую.
40. Опір і непокору законному уряду не можна нічим виправдати.
41. Я не та людина, яка б могла стати політичним діячем.
42. Найцікавіша рубрика в газетах – розділ гумору.
43. Деякі люди перебільшують свої нещастя, щоб їм поспівчували.

44. Кілька разів на тиждень мені здається, що має статися щось жахливе.

45. Є люди, яким не можна довіряти.

46. Я вірю, що ми стаємо кращими, пройшовши через випробування й удари долі.

47. Зазвичай мені здається, що життя багато чого вартує.

48. Якби я керував (-ла) автомобілем, то я б не дозволив себе обганяти.

49. Ночами мене досить часто мучать кошмари.

50. Людина, яка може і хоче наполегливо працювати, має великі шанси досягти успіху в житті.

51. Деякі тварини мене дратують.

52. Багато в чому бідній людині живеться краще, ніж багатію.

53. Мені стає не по собі при спілкуванні з іронічними, уїдливими людьми.

54. Зазвичай я не люблю багато говорити, якщо тільки не знаходжусь у компанії добре знайомих людей.

55. Думаю, мені б сподобалося співати в хорі.

56. Якщо в компанії мене попросять, то я не посоромлюся почати бесіду або висловити свою думку з приводу того, що мені добре відомо.

57. Я був (-ла) досить самотійним (-ою) у дитинстві.

58. Мене вважають працьовитим (-тою) і старанним (-ною) працівником (-ницею).

59. Люди не стануть турбуватися про інших, якщо їм це не вигідно.

60. Якщо в магазині мені дають решту більше, ніж належить, я завжди її повертаю.

61. Мені здається, що мене часто карали незаслужено.

62. Мене не дуже турбує, подобаюся я людям чи ні.

63. У мене вроджений талант впливати на людей.

64. Я завжди стежу за тим, щоб моя робота була добре спланована і організована.

65. Я прихильник (-ниця) суворого дотримання законів незалежно від того, до яких наслідків це приводить.

66. Я можу змінити свою думку, якщо того вимагають обставини.

67. Я впевнений (-на), що знаю, як можна вирішити сучасні міжнародні проблеми.

68. Якби я був (-ла) журналістом, я б з великим задоволенням висвітлював (-ла) би новини театру.

69. Я дуже люблю полювання.

70. Якби я був (-ла) політиком, думаю, що зміг (-ла) би домогтися більшого, ніж нинішні політичні діячі.

71. Я все сприймаю занадто близько до серця.

72. Коли справи йдуть погано, мені хочеться все кинути.

73. Зазвичай люди тільки вдають, що піклуються про інших.

74. Бути щирим – завжди добре.

75. Я не люблю вирішувати проблему, якщо при цьому не можна одержати однозначну відповідь.

76. Я люблю, щоб у кожної речі було своє місце, і щоб усе було на своїх місцях.

77. Я отримую велике задоволення від спортивних ігор або змагань у тому разі, якщо уклав парі (побився об заклад).

78. Я рідко турбуюся про своє здоров'я.

79. У дитинстві мене неодноразово карали за погану поведінку.

80. Я не засуджую тих, хто прагне отримати від життя все можливе.

81. Нам слід було б більш відповідально ставитися до вибору посадових осіб.

82. Одна з моїх цілей у житті – зробити щось таке, щоб моя мати могла пишатися мною.

83. Я ніколи навмисне не брешу.

84. Я рідко сварюся з членами своєї сім'ї.

85. Я ніколи не відчував (-ла) біль у потилиці.

86. У деяких членів моєї сім'ї є звички, які дратують мене.

87. Мене лякає думка про можливість потрапити в ДТП.

88. Іноді мені кілька разів сниться один і той самий сон.

89. Я люблю поезію.

90. Перш ніж що-небудь зробити, я намагаюся уявити, як мої друзі поставляться до цього.

91. Мені неприємно виступати перед людьми.

92. Для мене дуже важливо мати багато друзів і вести активне громадське життя.

93. Мені важко буває знайти тему для розмови, коли я зустрічаю нову людину.

94. Я відчуваю себе тривожно і неспокійно в закритому приміщенні.

95. Тільки дурень може вимагати збільшення податків.

96. Щоб переконати більшість людей у своїй правоті, потрібно мати багато аргументів.

97. Я ніяковію, коли при мені кажуть непристойності.

98. Коли мені хтось робить погано, я вважаю, що повинен (-на) відплатити тим же, хоча б із принципу.

99. Я вважаю дуже важливим право кожного відкрито висловлювати свої думки.

100. У мене хороший апетит.

101. Іноді я вимотую себе тим, що дуже багато на себе беру.

102. Я боюсь купатись у незнайомих місцях.

103. Я веду неправильний спосіб життя.

104. Часто я буваю не в курсі балачок і пересудів, які цікавлять оточення.

105. Я не боюсь зайти до кімнати, де інші вже зібрались і розмовляють.

106. Батьки не перешкоджали мені самостійно приймати рішення.

107. Я поступаюся у спірних ситуаціях, оскільки нерозумно наполягати на своєму.

108. Батьки завжди були зі мною суворі.

109. Люди заздять моїм ідеям, оскільки вони не їм першим спали на думку.

110. Мої батьки ніколи мене по-справжньому не розуміли.

111. Іноді в мене виникає бажання вчинити щось погане або жахливе.

112. Я часто переживаю через якісь дрібниці.

113. Я іноді буваю чимось збентежений (-на).

114. Майже щодня трапляються події, які мене лякають.

115. Я готовий (-ова) за всяку ціну спокутувати власну провину.

116. Мені б сподобалось бути членом мотоклубу.
117. У мене менше побоювань і страхів, ніж у моїх друзів.
118. Я торкаюсь дверної ручки без остраху чимось заразитись.
119. Я не втрачу нагоди повеселитись, навіть якщо це загрожує неприємностями.
120. Сильна особистість здатна впоратись навіть із найсерйознішими проблемами.
121. Я хочу досягти високого статусу в суспільстві.
122. Мені б сподобалось бути військовим.
123. Якщо колектив прийняв рішення, людина має йому слідувати, навіть у разі незгоди.
124. Міліцейські авто повинні мати більш чіткі спеціальні відмітні знаки, щоб їх завжди можна було впізнати.
125. Я часто діяв (-ла) всупереч бажанням батьків.
126. Я не боюся води.
127. Я мрію дуже мало.
128. Я втомлююсь швидше, аніж інші.
129. Я не люблю спілкуватись із нерішучими людьми.
130. Мені іноді дуже хотілося піти зі своєї сім'ї.
131. Я люблю виступати перед людьми.
132. Мені неприємно дивитись на недбало одягнених людей.
133. Іноді мені так і хочеться щось зламати чи розтрити.
134. Мене легко схвилювати.

Ключ:

Шкали CPI		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Сума балів
1.1. Домінантність (1)	Do	1-	8-	28	33-	35	36-	37	39-	40-	63	103-	123-	
1.2. Статус (2)	Cs	52-	53-	55-	56	93-	94-	95	96-	97-	98	102-	133-	
1.3. Відкритість (3)	Sy	12-	13-	18-	23	24	31	33-	35	36-	73-	104-	126	
1.4. Спонтанність (4)	Sp	2	8-	11	15	17	19	21	23	24	25	51	106	
1.5. Самосприйняття (5)	Sa	1-	5	7	12-	18-	19	21	29	36-	101	106	116	
1.6. Незалежність (6)	In	13-	17	24	38	44-	57	58	72-	91-	92-	107-	128	
1.7. Емпатія (7)	Em	11-	16-	19	22-	53-	54-	62-	63-	89	90	108-	131	
2.1. Відповідальність (8)	Re	4-	6-	12-	14-	20	26-	30	60	61-	77-	109-	124-	
2.2. Конформність (9)	So	3	5	6-	10-	14-	15-	18	30	38-	52	110-	125-	
2.3. Самоконтроль (10)	Sc	4-	7-	9-	10-	15-	18	19-	20	21-	24-	32	111-	

Шкали СРІ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Сума балів
2.6. Благополуччя (13)	Wb	8-	17	34-	44-	47	49-	50	51-	85	86-	111-	114-	
2.7. Толерантність (14)	To	4-	10-	26-	27-	32-	34-	44-	59-	79-	80	109-	115	
3.1. Досягнення (кон) (15)	Ac	3	4-	6-	12	13	14-	16-	31	32	46	106	116-	
3.2. Досягнення (нез) (16)	At	2-	5	10-	11-	12-	13-	20	23	32-	33-	39-	109-	
3.3. Інтелектуальна сф. (17)	Ie	4-	18-	20	23	27-	31	36-	41	42-	78	118	127-	
4.1. Проникливість (18)	Pu	5	8-	10-	13-	28	29-	31	46-	81	82-	119-	132-	
4.2. Гнучкість (19)	Fx	2-	22-	25-	58-	64-	65-	66-	74	75-	76-	120-	129-	
4.3. Жіночність (20)	Fm	9	25	60	67-	68	69-	70-	71	87	88	121-	134	

У разі, якщо збігаються знаки у відповіді респондента і ключі, то нараховується 1 бал, якщо знаки різні – бали не нараховуються (0 балів).

**Опитувальник рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера
(субтести № 2, 3, 4. 6)**

Опис методики. Тест розроблений Р. Амтхауером передусім для діагностування рівня загальних здібностей для вирішення питань професійної психодіагностики. До тесту включені завдання на діагностику вербального, лічильно-математичного, просторового, мнемічного компонентів інтелекту. Загалом уся методика містить 9 субтестів по 16–20 завдань у кожному, виконання кожного субтесту обмежено у часі. Для проведення дослідження відібрано три субтести: 2, 3, 6.

Субтест 2 (“Виключення слова”) призначений для дослідження абстрактного мислення, аналітико-синтетичної діяльності, здатності виділяти загальні ознаки та властивості предметів або понять, уміння порівнювати. Час виконання завдань становить 6 хвилин.

Субтест 3 (“Аналогії”) потребує високого рівня розвитку операції узагальнення та словесно-логічного мислення, дозволяє виявити потенційні можливості інтелекту. Час виконання завдань – 7 хвилин.

Субтест 6 (“Числові ряди”) значною мірою ставить вимоги до належного рівня сформованості операцій порівняння і узагальнення, а отже, визначає переважно аналітико-синтетичні математичні здібності. Час виконання завдань – 7 хвилин.

Субтест 2 “Виключення слова”

Інструкція. Вам пропонуються ряди слів, по 5 у кожному. З усіх п'яти слів чотири можна об'єднати в одну групу за загальним змістом. П'яте, зайве за значенням слово, і є Вашою відповіддю. Слід вказати літеру, якою воно позначено. Наведемо приклади.

Зразок 1:

а) стіл б) стілець в) голуб д) диван е) шафа

Відповідь “в” – тому що слово “голуб” за значенням не на-

лежить до предметів меблів. Отже, слово “голуб” є зайвим серед наведених слів.

Зразок 2:

а) копати б) ремонтувати в) чистити г) готувати д) слухати.

Відповідь “д” – тому що слово “слухати” за значенням не є способом фізичних дій. Отже, слово “слухати” є зайвим серед наведених слів.

Завдання субтесту

1. а) писати б) рубати в) шити г) читати д) аплодувати
2. а) вузький б) незграбний в) короткий г) високий д) ши-рокий
3. а) велосипед б) мотоцикл в) потяг г) трамвай д) автобус
4. а) захід б) полюс в) напрямок г) подорож д) північ
5. а) бачити б) говорити в) відчувати г) нюхати д) слухати
6. а) круг б) еліпс в) стріла г) дуга д) крива
7. а) відважний б) вірний в) хоробрий г) боягузливий д) та-лановитий
8. а) розділяти б) звільняти в) зв'язувати г) розкласти д) виділяти
9. а) кордон б) міст в) дружба г) зв'язка д) шлюб
10. а) завіса б) щит в) сітка г) фільтр д) стіна
11. а) матрос б) тесляр в) шофер г) велосипедист д) перукар
12. а) кларнет б) контрабас в) гітара г) скрипка д) арфа
13. а) тонкий б) худий в) вузький г) товстий д) короткий
14. а) блідий б) морозний в) вітряний г) похмурий д) до-щовий
15. а) їздити верхи б) летіти в літаку в) бігати г) гребти в човні д) кататися на санчатах
16. а) висновок б) постанова в) резюме г) ініціатива д) рі-шення
17. а) бережливість б) обов'язок в) сумлінність г) старанність д) ретельність
18. а) гайковий ключ б) шуруп, в) пилка г) гвіздок д) дверна ручка
19. а) планування б) рекламування в) вивчення г) звіт д) тренування
20. а) йти б) мчатися в) повзти г) бігти д) лежати

Обробка даних

У разі, коли відповідь збігається з ключем, зараховується один бал, якщо не збігається – бали не нараховуються. Далі обчислюють загальну суму балів. Задовільний результат виконання субтесту – від 9 балів і вище.

Ключ до субтесту 2

№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1	д	6	в	11	з	16	з
2	б	7	з	12	а	17	б
3	а	8	в	13	д	18	в
4	з	9	а	14	а	19	з
5	б	10	д	15	в	20	д

Субтест 3 “Аналогії”

Інструкція. У кожному завданні Вам пропонується три слова. Між першим і другим словом існує логічний зв'язок. З'ясувавши його, Вам необхідно підібрати до третього слова одне з наведених нижче п'яти слів, яке б було пов'язане з третім так, як перші два між собою. Наведемо приклади.

Зразок 1:

Ліс – дерево; пасовище – ?

а) кущ б) луки в) трава г) сіно д) стежина

Відповідь “в” – оскільки взаємне співвідношення ліса та дерев має такий же зв'язок, як взаємне співвідношення пасовища і трави.

Зразок 2:

Темний – світлий; мокрий – ?

а) дощовий б) сирий в) похмурий г) вологий д) сухий

Відповідь “д” – оскільки взаємне співвідношення темного та світлого є протилежним за значенням, так само як і взаємне співвідношення мокрого та сухого.

Завдання субтесту

1. Школа – директор; гурток – ?

а) голова б) член в) керівник г) завідуючий д) відвідувач

2. Годинник – година; термометр – ?
а) прилад б) вимір в) ртуть г) тепло д) температура
3. Шукати – знаходити; міркувати – ?
а) запам'ятовувати б) дійти висновку в) розслідувати г) спі-
вати д) згадувати
4. Коло – куля (сфера); квадрат – ?
а) призма б) прямокутник в) тіло г) геометрія д) куб
5. Тварина – коза; їжа – ?
а) продукт б) чашка в) обід г) хліб д) кухня
6. Голод – худорба; праця – ?
а) зусилля б) втома в) ентузіазм г) заробітна плата д) відпо-
чинок
7. Місяць – Земля; Земля – ?
а) Марс б) зірка в) Сонце г) планета д) космос
8. Автомобіль – двигун; яхта – ?
а) борт б) кіль в) корма г) вітрило д) щогла
9. Роман – пролог; опера – ?
а) афіша б) програма в) лібрето г) увертюра д) арія
10. Ялина – дуб; стіл – ?
а) меблі б) шафа в) скатертина г) сервіз д) гарнітур
11. Язик – гіркий; око – ?
а) бачити б) коситися в) червоний г) вогонь д) окуляри
12. Їжа – сіль; лекція – ?
а) нудьга б) конспект в) гумор г) мова д) образа
13. Рік – весна; життя – ?
а) радість б) старість в) народження г) юність д) навчання
14. Гори – перевал; ріка – ?
а) човен б) міст в) брід г) паром д) берег
15. Смуток – настрій; гнів – ?
а) печаль б) лють в) страх г) афект д) прощення
16. Підвищення зарплати – податок; збільшення швидкос-
ті – ?
а) відстань б) шосе в) штраф г) пошкодження д) опір повітря
17. Нерв – збудження; око – ?
а) погляд б) зір в) освітлення г) спостереження д) сон
18. Матеріал – шити; папір – ?
а) різати б) рвати в) клеїти г) друкувати д) писати

19. Літак – сигнальні вогні; корабель – ?

а) сирена б) прожектор в) маяк г) вітрило д) киль

20. Серце – насос; мозок – ?

а) мислення б) центральна станція в) розум г) голова
д) нерви

Обробка даних

У разі, коли відповідь збігається з ключем, зараховується один бал, якщо не збігається – бали не нараховуються. Далі обчислюють загальну суму балів. Задовільний результат виконання субтесту – від 9 балів і вище.

Ключ до субтесту 3

№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1	в	6	б	11	в	16	д
2	д	7	в	12	в	17	б
3	б	8	г	13	г	18	в
4	д	9	г	14	в	19	в
5	г	10	б	15	г	20	б

Субтест 4 “Абстрагування й узагальнення”

Інструкція. У завданнях цього субтесту містяться по два слова, об’єднані спільним смислом. Цей спільний смисл спробуйте передати одним або двома словами. Це слово і є відповіддю на завдання, його слід записати поряд із номером завдання.

Зразок 1.

1. Пшениця, овес – ?

Відповідь: 1) зернові, оскільки це слово передає загальний смисл, який об’єднує ці слова.

Зразок 2.

2. Хліб, масло – ?

Відповідь: 2) їжа, оскільки це слово правильно відображає загальний смисл обох слів.

Стимульний матеріал і ключові відповіді.

61. Яблуко, суниця – ? (плоди)

62. Сигарета, кава – ? (стимулятори)

63. Годинник, термометр – ? (вимірювальні прилади)
64. Ніс, очі –? (органи чуття)
65. Луна, дзеркало – ? (відображення)
66. Картина, байка – ? (витвори мистецтва)
67. Гучно, тихо – ? (сила звуку)
68. Сім'я, яйце – ? (зародки життя)
69. Герб, прапор – ? (державні символи)
70. Кит, щука – ? (водні тварини)
71. Голод, спрага – ? (потреби)
72. Мурашка, осика – ? (живі організми)
73. Ніж, дріт – ? (металеві вироби)
74. Зверху, знизу – ? (просторове положення)
75. Благословіння, прокльони –? (побажання)
76. Заохочення, покарання –? (засоби виховання).

Субтест 6 “Числові ряди”

Інструкція. У цьому субтесті кожне завдання представлено рядом чисел, розташованих у певному зв'язку між собою. Необхідно продовжити числовий ряд на основі виявленої закономірності зв'язку чисел.

Зразок 1.

1. 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14...

Відповідь: 16

Зразок 2.

2. 2, 9, 7, 10, 8, 11, 9, 12...

Відповідь: 10, у цьому числовом ряді при переході від першого числа до другого потрібно відняти 2, а при переході від другого до третього потрібно додати 3 і т.д.

Стимульний матеріал.

97. 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24...

98. 16, 17, 19, 20, 22, 23, 25...

99. 19, 16, 22, 19, 25, 22, 28...

100. 17, 13, 18, 14, 19, 15, 20...

101. 4, 6, 12, 14, 28, 30, 60...

102. 26, 28, 25, 29, 24, 30, 60...

103. 29, 26, 13, 39, 36, 18, 54...

104. 21, 7, 9, 12, 6, 2, 4...
105. 5, 6, 4, 6, 7, 5, 7...
106. 17, 15, 18, 14, 19, 13, 20...
107. 279, 93, 90, 30, 27, 9, 6...
108. 4, 7, 8, 7, 10, 11, 10...
109. 9, 12, 16, 20, 25, 30, 36...
110. 5, 2, 6, 2, 8, 3, 15...
111. 15, 19, 22, 11, 15, 18, 9...
112. 8, 11, 16, 23, 32, 43, 56...
113. 9, 6, 18, 21, 7, 4, 12...
114. 7, 8, 10, 7, 11, 16, 10...
115. 15, 6, 18, 10, 30, 23, 69...
116. 3, 27, 36, 4, 13, 117, 126...

Ключі до субтесту 6: 97(27), 98(26), 99(25), 100(16), 101(62), 102(31), 103(51), 104(7), 105(8), 106(12), 107(2), 108(13), 109(42), 110(19), 111(13), 112(71), 113(15), 114(17), 115(63), 116(14).

Інтерпретація результатів здійснюється відповідно до кількості набраних балів за кожним субтестом, які надалі за нормативними таблицями, переводяться у стандартні показники IQ, що дозволяє їх оцінити і порівняти.

Таблиці переведення “сирих” балів у показник IQ (вікова категорія 29–33 роки)

Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4	Субтест 6
20–134	20–122	16–124	20–134
19–130	19–120	15–122	19–131
18–127	18–118	14–119	18–125
17–123	17–116	13–117	17–123
16–120	16–113	12–114	16–120
15–117	15–111	11–112	15–117
14–113	14–109	10–ПО	14–113
13–110	13–107	9–108	13–110
12–106	12–104	8–106	12–106
11–103	11–102	7–103	11–103

Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4	Субтест 6
10–100	10–100	6–101	10–100
9–96	9–98	5–99	9–96
8–92	8–96	4–95	8–92
7–89	7–93	3–90	7–89
6–85	6–90	2–83	6–85
5–82	5–88	1–80	5–82
4–79	4–86	0–77	4–79
3–75	3–84	3–85	3–75
2–72	2–82	2–83	2–72
1–69	1–80	1–80	1–69
0–65	0–78	0–78	0–65

Розподіл показників IQ за рівнями інтелекту

Коефіцієнт інтелекту	Рівень інтелекту
130–140	Дуже високий
120–134	Високий
100–119	Рівень норми
80–90	Знижений
Менше 80	Дуже низький

Опитувальник емоційного інтелекту Манойлової

Інструкція: Прочитайте уважно 40 тверджень і оцініть їх за п'ятибальною шкалою. Кожному твердженню приписуйте бал, який найбільше підходить особисто Вам за шкалою: 5 – завжди; 4 – найчастіше; 3 – іноді; 2 – рідко; 1 – ніколи.

Текст опитувальника.

1. Я чітко усвідомлюю свої почуття і емоції.
2. У моїх публічних виступах відсутні емоції.
3. Моя спонтанна поведінка не заважає мені досягати визначеної мети.
4. У конфліктних ситуаціях я приховую свої емоції, почуття.
5. Я уважно вислуховую партнерів по спілкуванню.
6. У конфліктній ситуації необхідно відразу приймати рішення.
7. Я намагаюся менше впливати на вчинки і почуття інших людей.
8. Я вважаю за краще контролювати людей.
9. Я рівною мірою усвідомлюю свою вразливість і свою силу.
10. Мені важлива думка людей, якщо я даю волю почуттям.
11. Мені вдається контролювати свої почуття, навіть коли я сердитий або засмучений.
12. При спілкуванні з начальством я розгублююсь і думаю тільки про те, щоб швидше закінчилася розмова.
13. Я зосереджений на почуттях інших.
14. Розбіжності я намагаюсь усувати відразу, щойно їх виявив.
15. Я дозволяю підлеглим узяти на себе роль керівника і при цьому їх не контролюю.
16. Мені властиво використовувати владу, що належить за посадою.
17. Мені вдається приховувати неприязнь до поганої людини.
18. У спілкуванні з колегами я можу думати про своє.
19. В усіх ситуаціях я відкрито виражаю свої почуття.

20. Поломка телевізора (побутової техніки) може змусити мене розгубитися, впасти у відчай.

21. Я спілкуюся з іншими так, щоб вони могли пишатись своїми успіхами.

22. Я не звертаю увагу на психологічні стани колег при досягненні спільних цілей.

23. Я допомагаю іншим краще зрозуміти себе.

24. У спілкуванні я зосереджуюсь на меті, а не на почуттях.

25. Я легко виражаю симпатію до іншої людини.

26. Близькі люди часто роблять мені зауваження: розслабся.

27. Я вільно виражаю свої почуття.

28. Я відчуваю невпевненість у спілкуванні з людьми.

29. Я розумію чужі почуття, навіть якщо дискусія проходить на підвищених тонах.

30. Мені байдужі почуття інших, що виникають під час спільної роботи.

31. Я підбадьорюю інших, щоб вони робили роботу краще.

32. Мені складно висловитися щодо поведінки іншої людини, яка заважає мені.

33. Я довіряю своїм почуттям при ухваленні серйозних рішень.

34. Мені важко дивитися в очі малознайомій людині.

35. Я щирий, коли говорю про свої почуття і наміри з іншими.

36. Коли я виражаю партнерові емоційну підтримку, він, зазвичай, цього не сприймає і не відчуває.

37. Мені важливо знати, які почуття і емоції призвели до конфлікту.

38. Мені байдуже, що відчуває неприємна мені людина.

39. Своєю позою, очима, інтонацією я виказую своє ставлення до іншої людини.

40. Мені складно вести критичну розмову так, щоб співрозмовник не образився, а сприйняв критику.

Ключ до опитувальника:

Шкали і запитання	завжди	найчас- тіше	іноді	рідко	ніколи
1. “Прямі” 1, 9, 17, 25, 33	5	4	3	2	1
“Зворотні” 2, 10, 18, 26, 34	5	4	3	2	1
2. “Прямі” 3, 11, 19, 27, 35	5	4	3	2	1
“Зворотні” 4, 12, 20, 28, 36	5	4	3	2	1
3. “Прямі” 5, 13, 21, 29, 37	5	4	3	2	1
“Зворотні” 6, 14, 22, 30, 38	5	4	3	2	1
4. “Прямі” 7, 15, 23, 31, 39	5	4	3	2	1
“Зворотні” 8, 16, 24, 32, 40.	5	4	3	2	1

Шкала 1. Усвідомлення своїх емоцій і почуттів.

Шкала 2. Управління своїми емоціями та почуттями.

Шкала 3. Усвідомлення емоцій та почуттів інших.

Шкала 4. Управління емоціями та почуттями інших.

Обробка результатів. Відповідно до ключів розраховується сума балів за “прямими” і “зворотніми” питаннями. Потім для кожної шкали розраховується індекс за формулою: $A-B$, де A – сума балів за “прямими” запитаннями; B – за “зворотніми”. Іншими словами, з суми балів за “прямими” запитаннями необхідно відняти суму балів за “зворотніми”. *Інтегральні індекси:* 1. Внутрішньоособистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до усвідомлення і прийняття своїх почуттів, самоконтроль): сума балів за 1 і 2 шкалами. 2. Міжособистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до розпізнавання, розуміння та зміни емоційних станів інших людей): сума балів за 3 і 4 шкалами. Інтегральний показник ЕІ: сума балів за усіма шкалами опитувальника.

Опитувальник “Діагностика міжособистісних відносин” Лірі

Інструкція до опитувальника: Вам пропонується список характеристик. Варто уважно прочитати кожну і вирішити, чи відповідає вона вашому уявленню про себе. Якщо відповідає, то перекресліть цифру, під якою значиться ця характеристика. Якщо не відповідає – нічого не пишійть.

Текст опитувальника:

1. Інші прихильно думають про нього	70. Зверхній і самовдоволений
2. Справляє враження на оточення	71. Думає лише про себе
3. Уміє розпоряджатись і наказувати	72. Хитрий
4. Уміє наполягти на своєму	73. Нетерпимий до помилок інших
5. Має почуття власної гідності	74. Своєкорисливий
6. Незалежний	75. Відвертий
7. Може сам про себе піклуватись	76. Недоброзичливий
8. Може проявляти байдужість	77. Озлоблений
9. Може бути суворим	78. Любить скаржитись
10. Строгий, але справедливий	79. Ревнивий
11. Може бути щирим	80. Довго пам'ятає образу
12. Критичний до інших	81. Дуже самокритичний
13. Любить жалітися	82. Сором'язливий
14. Часто засмучений	83. Безініціативний
15. Може проявляти недовіру	84. Лагідний
16. Часто розчаровується	85. Залежний і несамотійний
17. Критичний до себе	86. Любить підкорятись
18. Може визнати свою неправоту	87. Надає іншим право приймати рішення
19. Із задоволенням підкорюється	88. Легко потрапляє в халепу
20. Поступливий	89. Легко потрапляє під вплив
21. Благородний	90. Готовий довіритись будь-кому
22. Схильний до захоплення і наслідування	91. Дружній до всіх
23. Шанобливий	92. Усім симпатизує
24. Шукає схвалення	93. Усе прощає
25. Схильний до співробітництва	94. Усім співчуває
26. Хоче уживатися з іншими	95. Великодушний і терпимий до недоліків
27. Товариський і доброзичливий	96. Любить заступництво
28. Уважний і ласкавий	97. Прагне до успіху
29. Делікатний	98. Чекає захоплення від кожного
30. Схвалює інших	99. Розпоряджається іншими
31. Прийде на допомогу	
32. Безкорисливий	

33. Викликає захоплення	100. Деспотичний
34. Користується повагою	101. Сноб (судить про людей за їхнім рангом)
35. Має таланти керівника	102. Марнослашний (пихатий)
36. Любить відповідальність	103. Егоїстичний
37. Упевнений у собі	104. Холодний і черствий
38. Самовпевнений і напористий	105. Уїдливи
39. Діловий і практичний	106. Злісний
40. Любить змагатись	107. Часто гнівливий
41. Строгий і крутий, де треба	108. Байдукий
42. Невблаганний	109. Злопам'ятний
43. Дратівливий	110. Суперечливий
44. Відкритий і прямолінійний	111. Упертий
45. Не терпить, щоб ним командували	112. Недовірливий і підозрілий
46. Скептичний	113. Боязкий
47. На нього важко справити враження	114. Сором'язливий
48. Образливий	115. Готовий підкорятися
49. Легко ніяковіє	116. М'якотілий
50. Невпевнений у собі	117. Нікому не заперечує
51. Поступливий	118. Ненав'язливий
52. Скромний	119. Любить опіку
53. Часто вдається до допомоги з боку інших	120. Дуже довірливий
54. Шанує авторитети	121. Прагне знайти прихильність кожного
55. Охоче приймає поради	122. З усіма погоджується
56. Довірливий	123. Завжди дружний
57. Люб'язний у поводженні	124. Усіх любить
58. Цінує думку оточення	125. Дуже поблажливий до оточення
59. Комунікабельний і душевний	126. Прагне втішити кожного
60. Добросердний	127. Турбується про всіх на шкоду собі
61. Добрий	128. Псує людей надмірною добротою
62. Ніжний і м'який	
63. Піклується про інших	
64. Щедрий і безкорисливий	
65. Любить давати поради	
66. Справляє враження значної людини	
67. Керівний і наказовий	
68. Владний	
69. Хвалько	

Ключ до опитувальника

Нижче представлені номери октантів (перший рядок) і відповідні їм номери тверджень тесту Лірі.

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

Вважається, що характеристики, які не перевищують 8 балів, властиві особам, у яких склалися гармонійні відносини з оточенням (Собчик, 2003).

Опитувальник групових ролей Белбіна

Інструкція: Вам буде запропоновано 7 питань, кожне з яких містить вісім варіантів відповіді. Виберіть ті варіанти, які Вам підходять найбільше (їх може бути декілька), і розподіліть 10 балів між ними. Наприклад, якщо Ви вважаєте, що із запропонованих варіантів Вам підходить тільки один, то поставте йому всі 10 балів; якщо рівною мірою підходять дві відповіді, то поставите їм по 5 балів тощо. Перевірте, щоб сума всіх балів за кожним питанням не перевищувала 10.

Текст опитувальника:

1. Я можу бути корисним команді, тому що:

- а) я швидко бачу нові можливості та можу їх успішно використати;
- б) я можу добре працювати з широким колом людей;
- в) я можу продукувати нові ідеї;
- г) я можу залучати до роботи людей, які представляють для команди цінність;
- д) я маю здатність успішно долати труднощі;
- е) я можу терпіти незручності, якщо це приведе до кінцевого успіху;
- ж) я швидко відчуваю, що саме треба робити у знайомих ситуаціях;
- з) я швидко і неупереджено можу запропонувати альтернативний варіант дій.

2. Моїми недоліками в командній роботі можуть бути:

- а) я нервую і не заспокоююся доти, доки зустріч не організована як слід;
- б) я схильний надто захоплюватися новими, однак неперевереними ідеями;
- в) я надто балакучий, коли мова йде про нові задуми;
- г) мій тверезий погляд і розсудливість заважають мені ефективно і з ентузіазмом приєднатися до колективної роботи;
- д) я іноді буваю надто авторитарним;
- е) я надто піддаюсь впливу групової атмосфери;

ж) я схильний до захоплення новими ідеями, які спадають мені на думку;

з) я надто хвилююся з приводу дрібниць і того, що справи можуть піти погано.

3. Коли я працюю над проєктом з іншими людьми:

а) я здатний впливати на інших, не застосовуючи тиск;

б) моя пильність допомагає уникнути помилок;

в) я готовий до застосування силового тиску, щоб не гаяти час;

г) мене вважають людиною, здатною знайти оригінальне рішення;

д) я можу завжди підтримати гарну пропозицію на користь команди;

е) я люблю шукати новітні ідеї, досягнення і відкриття;

ж) моя холодна розсудливість цінується іншими;

з) на мене можна покластися у тому, що вся суттєва робота буде як слід організована.

4. У груповій роботі моя характерна риса – це:

а) прагнення більше дізнатися про людей, з якими працюю;

б) виклик думці інших, наявність власного погляду;

в) уміння знайти контраргументи для відхилення необґрунтованих пропозицій;

г) здатність чітко налагодити роботу після того, як план запущено в дію;

д) тенденція до уникнення всього очевидного і пошуку незвичних рішень;

е) почуття досконалості у всьому, що я роблю;

ж) здатність налагоджувати зв'язки з людьми за межами своєї команди;

з) уміння розглядати всі пропозиції та приймати правильне рішення у разі необхідності.

5. Я отримую задоволення від роботи тому, що:

а) я люблю аналізувати ситуацію і зважувати всі можливі варіанти;

б) я можу знаходити практичне вирішення проблем;

в) мені подобається відчувати, що я підтримую в команді добрі взаємозв'язки;

- г) я маю сильний вплив на прийняття групою рішення;
- д) я зустрічаю людей, які можуть запропонувати щось нове;
- е) я можу переконати людей прийняти потрібне рішення;
- ж) я можу приділити всю свою увагу вирішенню завдання;
- з) я знаходжу застосування своїй творчій фантазії.

6. Якщо мені доручено складне завдання в умовах обмеженого часу і з незнайомими людьми:

- а) я спокійно продумаю шляхи виходу із ситуації та почну діяти;
- б) я буду готовий співпрацювати з тим, хто продемонструє позитивний підхід до вирішення проблеми;
- в) я визначу можливості кожного та організую ефективну роботу;
- г) моя наполегливість допоможе впоратися і не відстати від графіка роботи;
- д) я збережу почуття спокою і здатність діяти розсудливо;
- е) я збережу самоконтроль і рухатимуся до цілі, незважаючи на тиск;
- ж) я зміг би запропонувати ідею, якщо група не просувається вперед;
- з) я організую групову дискусію для висунення нових ідей і пошуку оптимального рішення.

7. Коли я працюю в команді над вирішенням проблем:

- а) я схильний виказувати нетерпимість до тих, хто гальмує рух вперед;
- б) інші критикують мене за надмірну аналітичність і брак інтуїції;
- в) моє бажання пересвідчитися у тому, що робота виконується як слід, може затримати процес;
- г) я швидко починаю нудьгувати і покладаюся на тих, хто може мене надихнути;
- д) мені важко розпочати роботу, поки цілі не визначені чітко;
- е) мені іноді важко чітко роз'яснити складні ідеї, які спадають мені на думку;
- ж) я свідомо вимагаю від інших того, що не можу сам зробити;

з) мені складно чітко викласти свої ідеї, коли я зустрічаю серйозний опір з боку інших.

Аналіз та інтерпретація результатів

Отримані бали записуються у таблицю (наведена нижче) та підраховується сумарна кількість балів за кожною з командних ролей (по стовпчиках) за допомогою ключа:

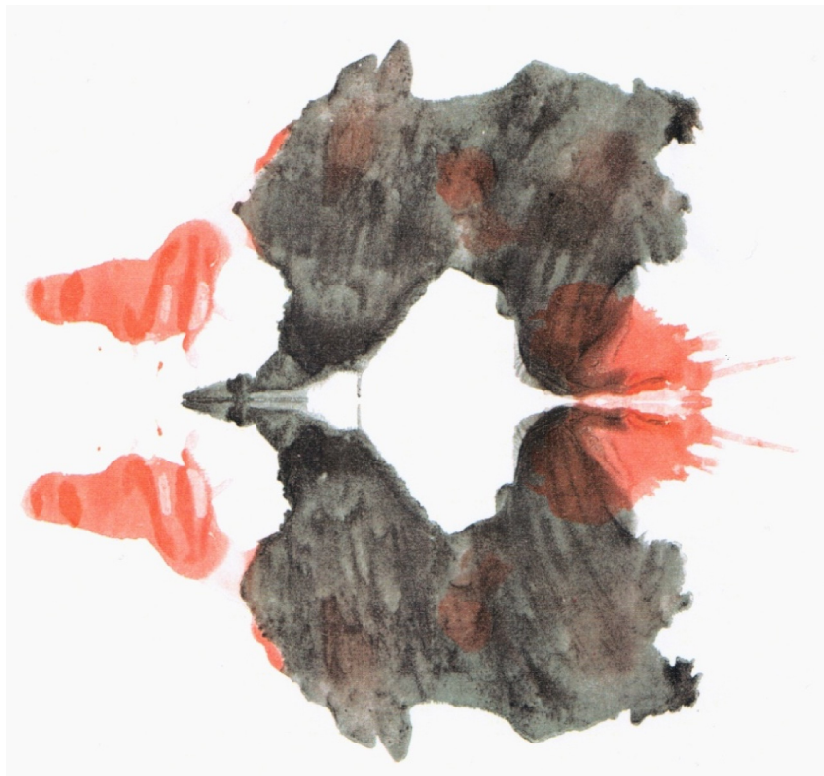
Запитання	<i>Ш</i>	<i>О</i>	<i>М</i>	<i>К</i>	<i>Дос</i>	<i>Т</i>	<i>Кк</i>	<i>Ф</i>
1	г	е	в	з	а	ж	б	е
2	б	д	ж	г	в	а	е	з
3	а	в	г	ж	е	з	д	б
4	з	б	д	в	ж	г	а	е
5	е	г	з	а	д	б	в	ж
6	в	ж	а	д	з	е	б	г
7	ж	а	е	б	г	д	з	в

Примітка: **Ш** – шеф; **О** – організатор; **М** – мозковий центр; **К** – контролер; **Дос** – дослідник; **Т** – трудоголік; **Кк** – координатор команди; **Ф** – фінішер.

Тест Роршаха

Таблиця 1

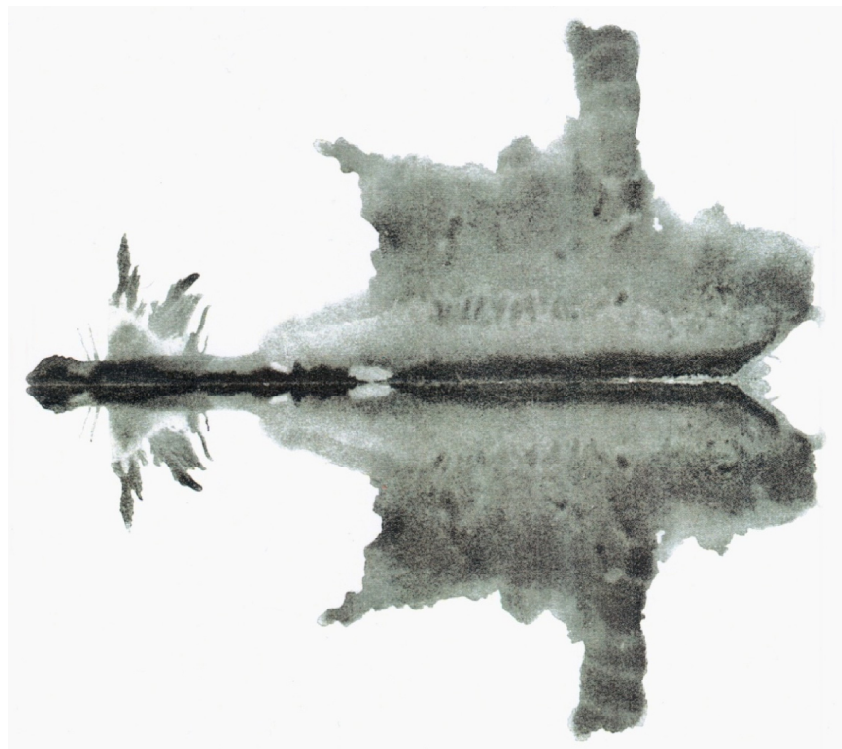








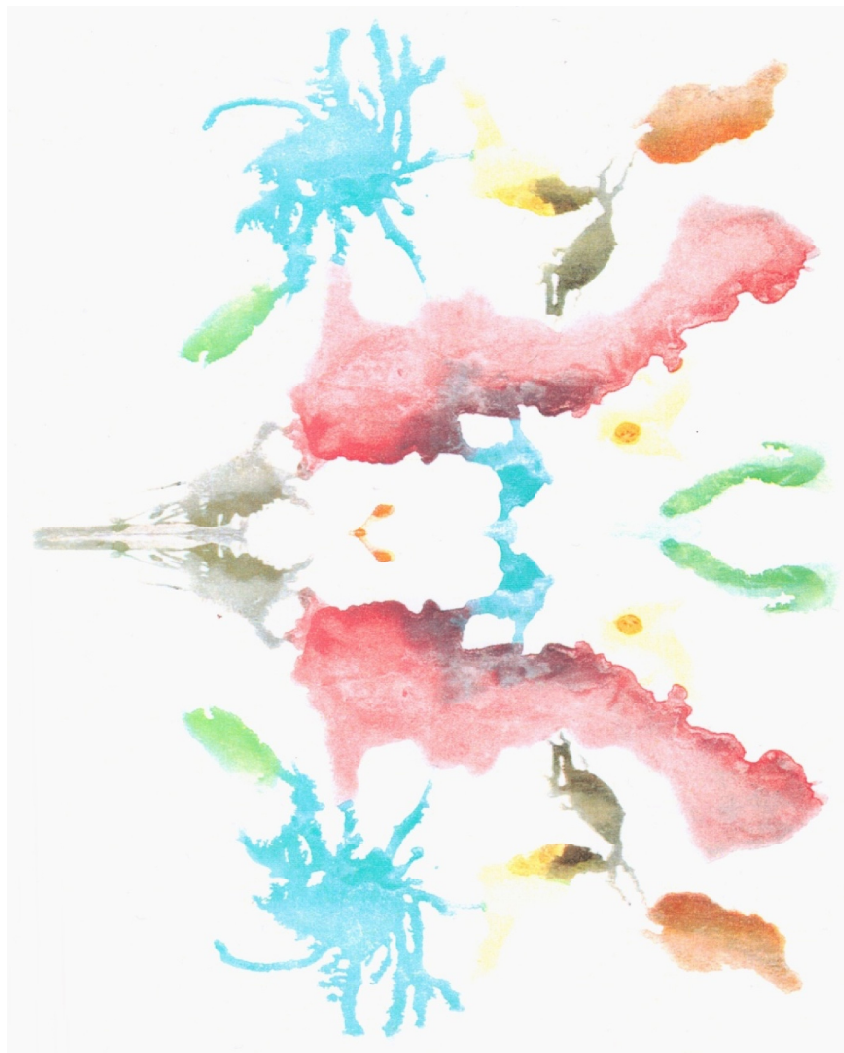












Статистичні дані щодо обстеження двох груп обстежуваних за тестом Роршаха

№	Параметр	Успішні (n=94)			Неуспішні (n=76)		
		кіль- кість	%	серед- не	кіль- кість	%	серед- не
1	W	580	27,1	9,0	350	22,2	6,2
2	D	1 246	58,1	19,5	1 014	64,4	18,1
3	Dd	189	8,8	3,0	127	8,0	2,2
4	S	100	4,9	1,6	58	3,6	1,0
5	D0	22	1,1	0,3	25	1,5	0,4
6	F+	1561	73,0	24,3	1046	66,4	18,6
7	F–	279	13,0	4,4	256	16,2	4,6
8	F+–	297	13,8	4,6	272	17,3	4,9
9	M	138	6,5	2,2	80	5,0	1,4
10	FM	46	2,1	0,7	48	3,0	0,8
11	C	281	13,1	4,4	322	20,5	5,8
12	A	703	32,8	11,0	768	48,9	13,7
13	Orig	530	24,8	8,3	591	37,5	10,5
14	Time (sec)	12			17		
15	Домінування кольору	253	11,8	3,9	297	18,8	5,3
16	Домінування кінестезії	198	9,3	3,1	111	7,0	1,9

Примітка. Жирним шрифтом виділені показники тесту Роршаха, за якими виявлено істотні відмінності між досліджуваними групами ($p \leq 0,01$).

Опитувальник “Незакінчені речення”

Інструкція: З метою оцінювання Вашого вміння мислити швидко та надавати при цьому ґрунтовні (змістовні) відповіді, Вам пропонується продовжити 60 незакінчених речень. Для цього вам необхідно прочитати речення та швидко закінчити його, записуючи те, що спадає на думку. Виконати завдання необхідно якомога швидше. Якщо Ви не можете миттєво закінчити речення – обведіть його та займіться ним пізніше. Відмова від відповіді на будь-які речення погіршить підсумковий результат виконання тесту.

Коментар для психолога: в інструкції дозволяється вказувати час виконання тесту, що підвищує чистоту експерименту. Наприклад, “Завдання виконується впродовж 40 хвилин. За моїм сигналом – починаємо та закінчуємо працювати. Хто виконає раніше, піднімає руку”. Якщо респондент раніше закінчує працювати з тестом – забираємо бланк відповіді або перевертаємо бланк на інший бік.

Текст.

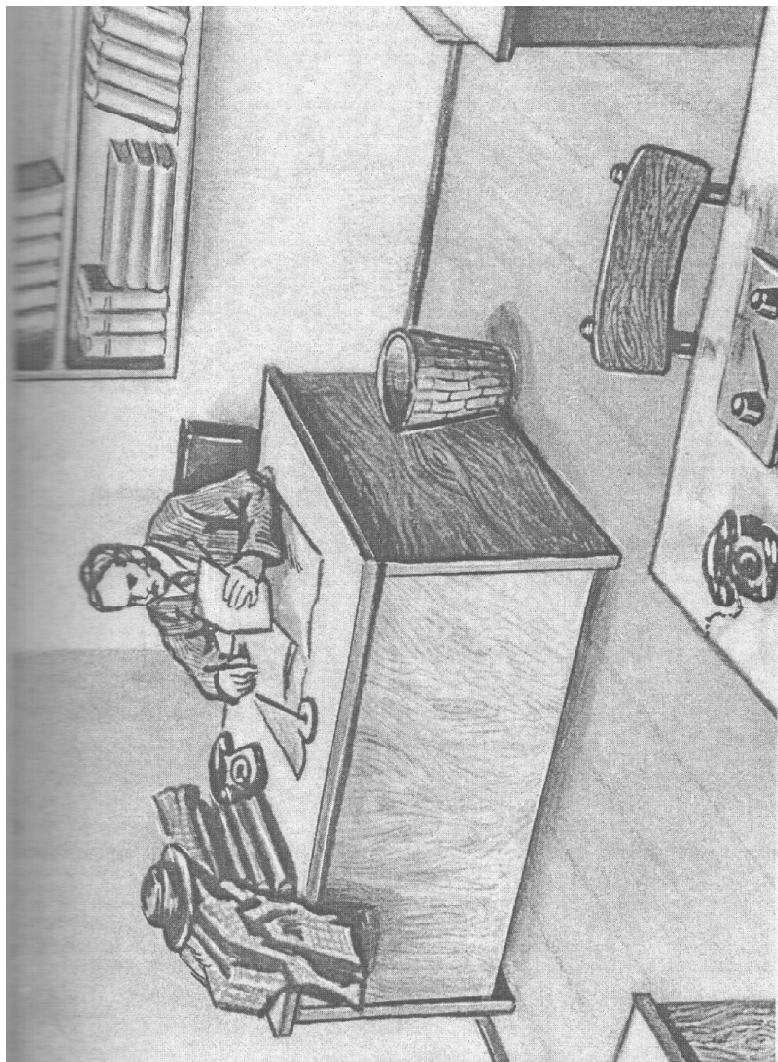
1. Думаю, що батько мій рідко...
2. Якщо всі проти мене, то ...
3. Я завжди хотів ...
4. Якби я займав керівну посаду ...
5. Майбутнє здається мені...
6. Моє керівництво ...
7. Знаю, що це безглуздо, але боюсь ...
8. Думаю, що справжній друг ...
9. Коли я був дитиною ...
10. Ідеалом чоловіка (жінки) для мене є ...
11. Коли я бачу жінок разом з чоловіком ...
12. У порівнянні з більшістю інших сімей моя ...
13. Найкраще мені працюється з ...
14. Моя мати і я...
15. Зробив би все, щоб забути ...
16. Якби мій батько тільки захотів ...

17. Думаю, що я достатньо здібний, щоб ...
18. Я міг би бути дуже щасливим, якби ...
19. Якщо хто-небудь працює під моїм керівництвом ...
20. Сподіваюсь на ...
21. У школі мої вчителі ...
22. Більшість моїх товаришів не знають, що я боюсь ...
23. Не люблю людей, які ...
24. Раніше я ...
25. Вважаю, що більшість дівчат (юнаків) ...
26. Подружнє життя здається мені ...
27. Моя сім'я ставиться до мене, як до ...
28. Люди, з якими я працюю ...
29. Моя мати і я ...
30. Моєю найбільшою помилкою було ...
31. Я хотів би, щоб мій батько ...
32. Моя найбільша слакість полягає у тому ...
33. Моїм прихованим бажанням є...
34. Мої підлеглі ...
35. Настане день, коли ...
36. Коли до мене наближається мій начальник ...
37. Хотілося б мені перестати боятися ...
38. Більше всього люблю тих людей, які ...
39. Якби я знову став молодим (юнаком) ...
40. Вважаю, що більшість чоловіків (жінок) ...
41. Якби в мене було нормальне статеве життя ...
42. Більшість відомих мені сімей ...
43. Люблю працювати з людьми, які ...
44. Вважаю, що більшість матерів ...
45. Коли я був молодим, то почував провину, якщо ...
46. Думаю, що мій батько ...
47. Коли мені починає не везти, я ...
48. Коли я даю іншим доручення ...
49. Більше всього я хотів би в житті ...
50. Коли я буду старим ...
51. Люди, перевагу яких над собою я визнаю ...
52. Мої побоювання не раз примушували мене ...
53. Коли мене немає, мої друзі ...

54. Найвиразнішою згадкою мого дитинства є ...
55. Мені дуже не подобається, коли чоловіки (жінки) ...
56. Моє життя ...
57. Коли я був дитиною, моя сім'я ...
58. Люди, які працюють зі мною ...
59. Я люблю свою матір, але...
60. Найгірше, що мені довелось зробити, це ...

**Ключі для визначення потребнісно-мотиваційних
і характерологічних компонентів у структурі особистості**

Групи речень		№ речення
1	Ставлення до батька	1; 16; 31; 46
2	Ставлення до себе	2; 17; 32; 47
3	Нереалізовані можливості	3; 18; 33; 48
4	Ставлення до підлеглих	4; 19; 34; 49
5	Ставлення до майбутнього	5; 20; 35; 50
6	Ставлення до керівництва	6; 21; 36; 51
7	Страхи і побоювання	7; 22; 37; 52
8	Ставлення до друзів	8; 23; 38; 53
9	Ставлення до минулого	9; 24; 39; 54
10	Ставлення до жінок	10; 25; 40; 55
11	Сексуальні відносини	11; 26; 41; 56
12	Ставлення до сім'ї	12; 27; 42; 57
13	Ставлення до колег	13; 28; 43; 58
14	Ставлення до матері	14; 29; 44; 59
15	Почуття провини	15; 30; 45; 60



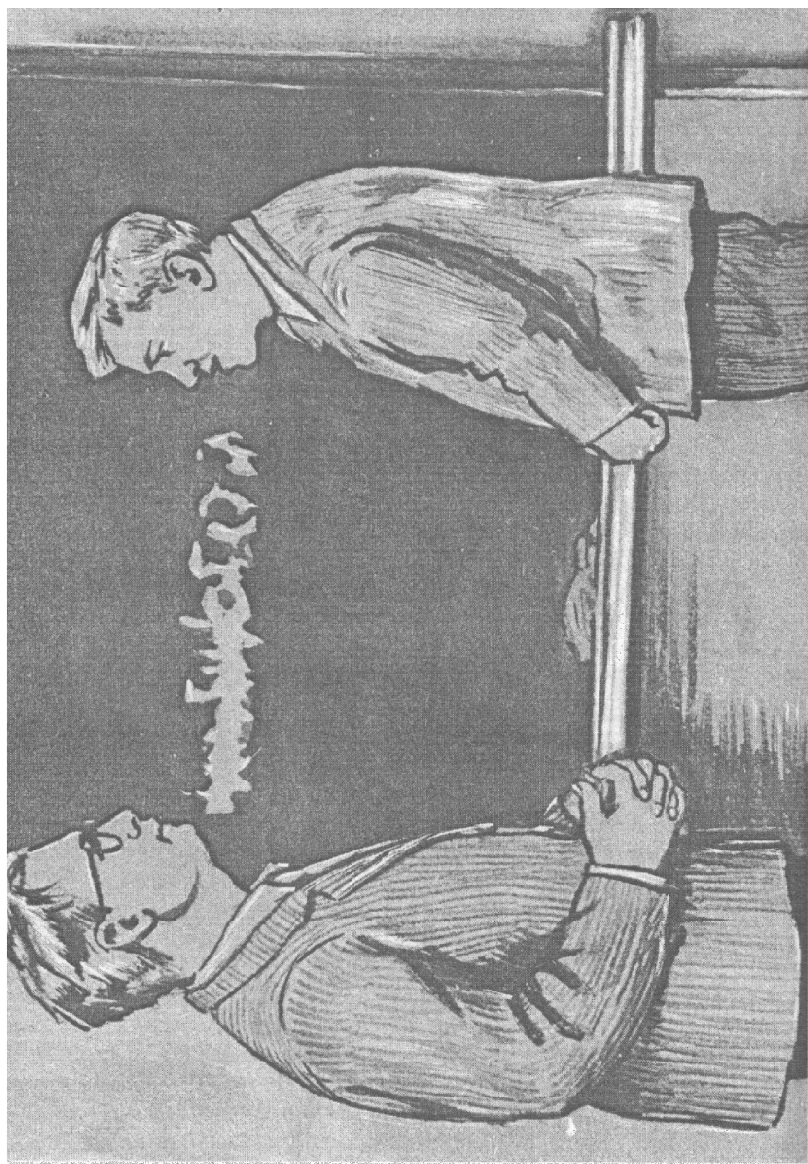


Рисунок 4

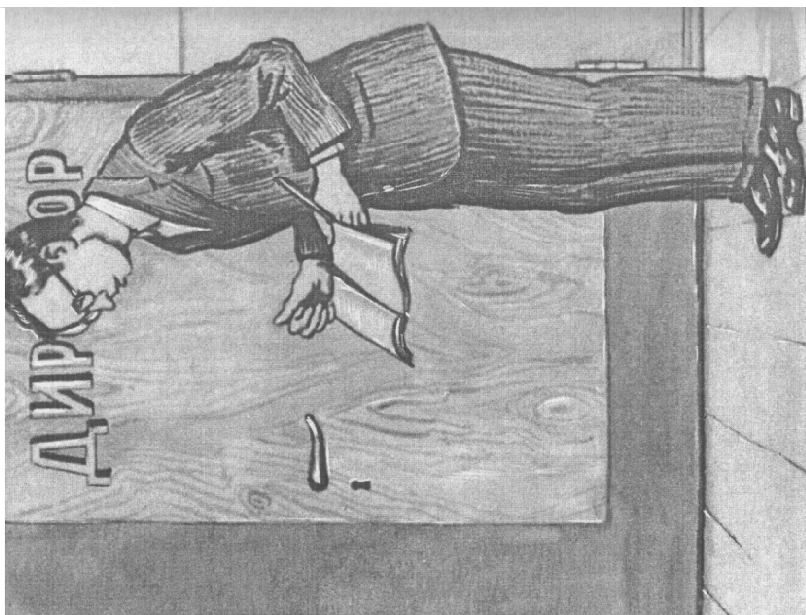
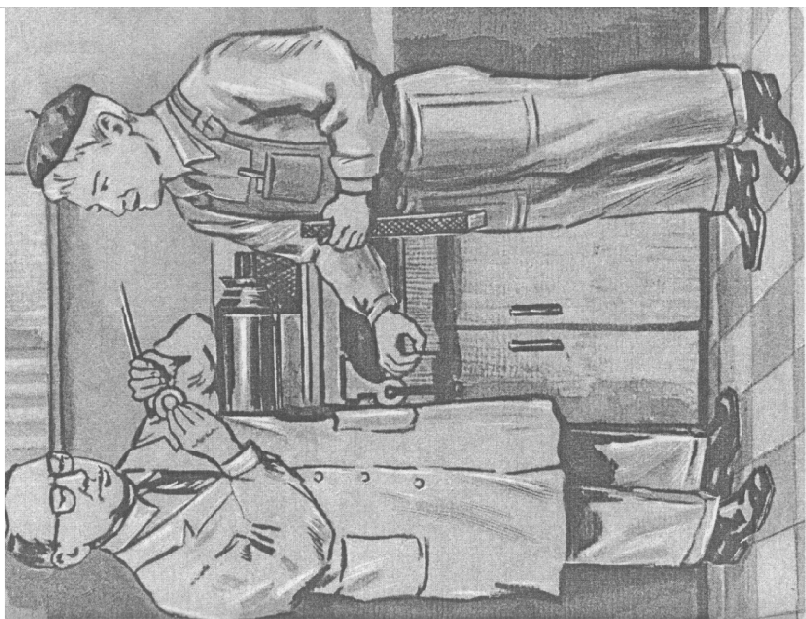


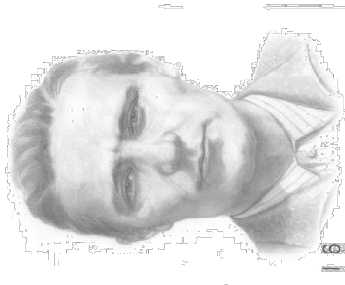
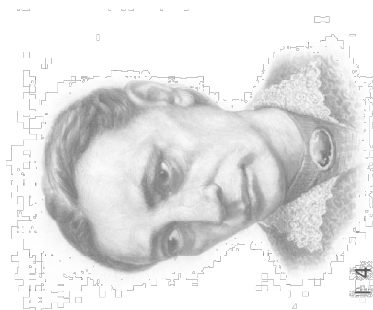
Рисунок 3

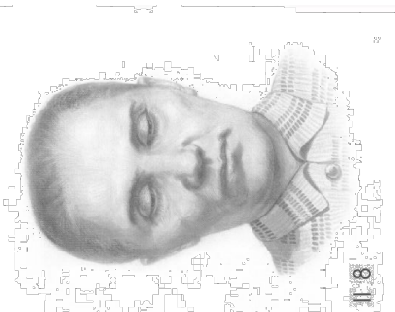
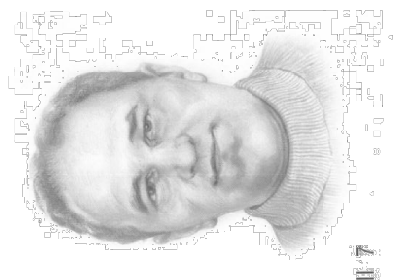
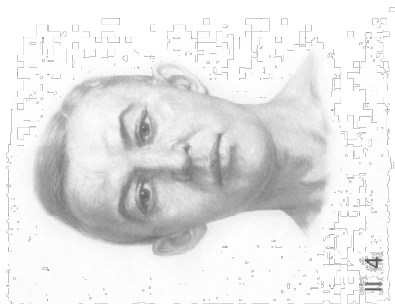
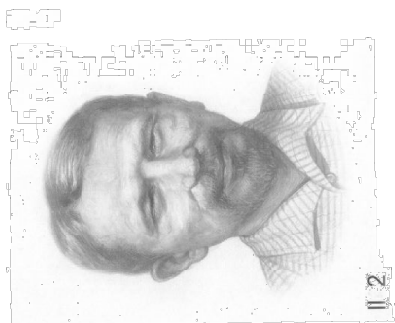


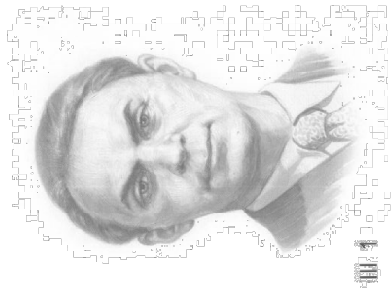


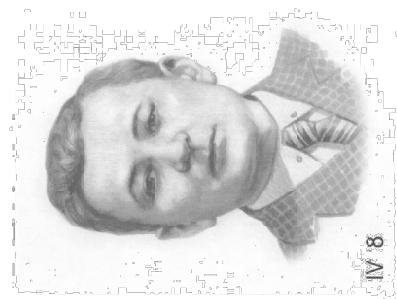


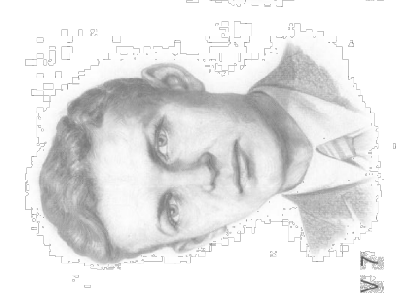
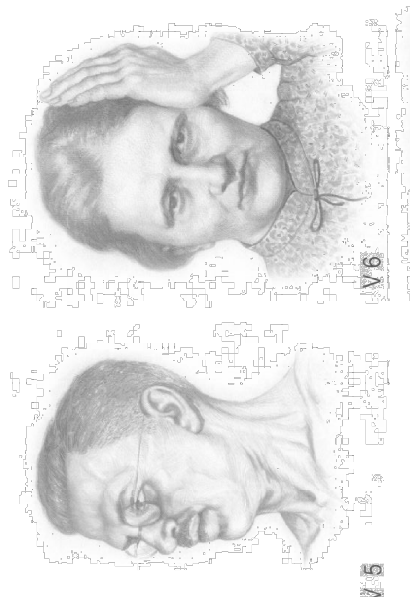
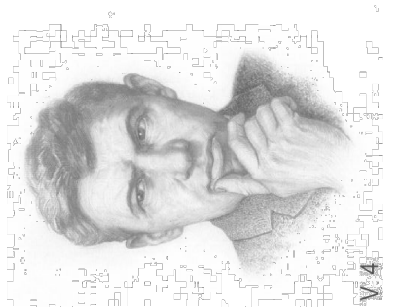
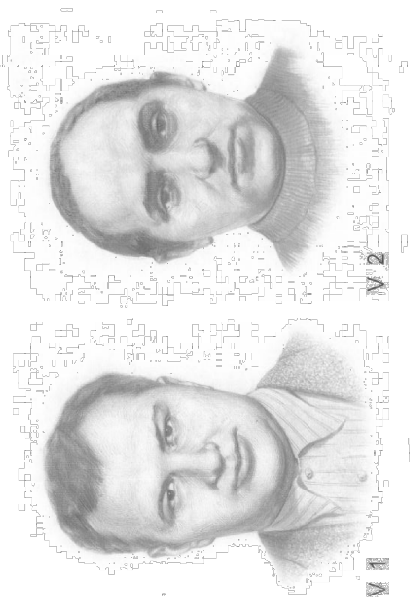
Тест Сонді

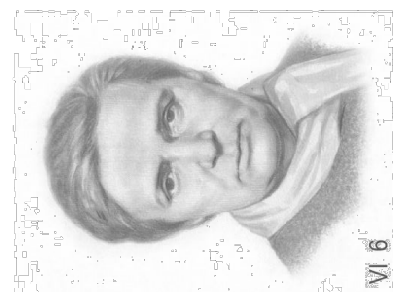












Факторні схеми для комплексної інтерпретації профілів ваблень за методом портретних виборів

Фактор h

1. Обидва типи реакції мають аналогічні біологічні чинники, що відображаються в інфантилізмі й відсутності яскраво вираженої чоловічо-жіночої диференційованості. Із них **h+** відрізняється більшою теплотою емоцій і конкретною адресованістю емоційної прив'язаності/прихильності, а **h-** – більшою інтровертованістю і абстрактним напрямом афіліативної потреби (потреба належності до груп, участь у спільних діях). Тип вищої нервової діяльності переважно слабкий.

2. Тип реагування – сенситивний (цей тип формується досить пізно, як правило, у 16–19 років. Однак більшість його елементів, у тому числі головні риси, починають закладатися ще у підлітковому віці. Насамперед, це надзвичайно висока вразливість, до якої пізніше додається різко виражене почуття власної неповноцінності), меланхолічність.

3. Характерологічно – це особи, які відрізняються сентиментальністю, екзальтованістю почуттів, високою чутливістю до зовнішніх впливів, нерішучі, схильні перекладати прийняття рішень і відповідальність за оточення, чутливі до власного здоров'я, настрої значною мірою залежить від ставлення до них оточення, вразливі, естетично орієнтовані.

4. Особистісні риси. Тривожність, при **h-** поєднується з песимістичністю, провідна потреба – афіліативна, тобто потреба в розумінні, співчутті і глибокій прив'язаності. Варіант **h+** реалізує цю потребу через прив'язаність до конкретних людей, через пошук щастя в особистому житті – в сім'ї, у стосунках з дружиною (чоловіком), з дітьми. Варіант **h+** виявляє напругу афіліативної потреби у зв'язку з тим, що це – провідна потреба, яка ніколи до кінця не задовольняється, якій заважають лише зовнішні перепони, а вибір **h-** означає фрустрованість афіліативної потреби, реалізації якої заважають внутрішні заборони (табу), у зв'язку з чим виникає емоційний дискомфорт і сублімація цієї потреби, що проявляється в самовідданості та альтруїзмі та реалізується у соціальній активності. Проте набір індивідуально-особистісних якостей у цьому випадку такий самий, як і при **h+**.

Провідний мотив – уникнення невдачі, прагнення знайти соціальну нішу і захист у вигляді більш сильної доброзичливої особи.

Стиль міжособистісної поведінки – за уявною конформністю і залежністю проглядається безконфліктне прагнення до незалежності, намагання уникнути конфронтації із жорстким протистоянням сильних особистостей у світ ідеальних стосунків. Сором'язливість та вразливість роблять людину такого типу більш поступливою та лагідною.

Стиль мислення поєднує вербально-аналітичні та художні нахили.

5. Вибір професії зумовлюється особистісними особливостями. Особи, які надають перевагу реакції типу **h+**, найбільш успішні в службі побутової сфери сервісу, як доброзичливі вихователі дітей молодшого віку. За наявності здібностей успішно реалізуються у сфері мистецтва, в артистичній діяльності

(при **hy+**), в самодіяльності, легко залучаються до суспільної діяльності, схильні захоплюватися танцями, співом, поезією, релігією. Серед них трапляються кухарі, директори готелів, перукарі. При типі реагування **h-** проявляється потяг до лікарської діяльності, до серйозних занять музикою. При високому інтелекті та інтегрованому “Я” (показники фактора **k**) – інтерес до літератури, до питань культури та гуманізму.

6. У соціальній діяльності обидва типи реагування спрямовані на місіонерську діяльність із тенденцією жертвувати егоїстичними потребами заради конкретних людей (**h+**) або суспільства в цілому (**h-**).

7. Як хворобливі прояви обидва варіанти можуть проявлятися у вигляді ускладненої сексуальної адаптації та інших сексуальних інверсій. Перевага надається божемному способу життя. Відхилення у поведінці базується на сексуальному ґрунті.

Фактор **h** позитивно корелює зі значимим вибором 5-го кольорового еталону методу кольорових виборів МКВ і 5 шкали СМІЛ. Окрім цього, **h+** більше пов'язаний з 1 та 6 кольорами, а також із 3 і 7 шкалами СМІЛ, **h-** – з 0 кольором, 2-ю та 0-ю шкалами СМІЛ.

Фактор s

1. Тип вищої нервової діяльності при (**S+**) – сильний, при (**S-**) – слабкий.

2. Конституціональні особливості: (**S+**) – атлетична конструкція, стеничний (гіпертимний) тип реагування. (**S-**) – лептосомна (астенична) конструкція, гіпостенична, гіпотимний тип реагування.

3. Характерологічні риси: (**S+**) – рішучість, жорсткість, лідерство, егоїстичність, тверезий погляд на життя, впевненість у собі, незалежність, відсутність переживань за потреби інших людей, небажання обмежувати себе в будь-чому, повага до досягнень технічної думки, спартанські риси, пристрасть до швидкості, войовничий характер, агресивність, сексуальна активність без вираженої схильності до глибоких почуттів. (**S-**) – нерішучість, м'якість, залежність, схильність до ідеалізації об'єкта симпатії або прихильності, конформність, співчуття до людей, тенденції до самообмеження заради близьких, схильність до глибокого прив'язування при слабко вираженій сексуальній стурбованості/активності, миротворчі тенденції. Пріоритет культурних цінностей.

4. Особистісні особливості: (**S+**) – високий рівень мотивації досягнень. Активність, агресивність. Емоції зовні проявляються досить бурхливо – гордість, злість, обурення, захоплення, але не залишають глибокого сліду в душі. Стиль міжособистісної поведінки незалежний, лідируючий. Тип сприйняття цілісний, інтуїтивний, без достатньої опори на досвід, орієнтований на особисте, суб'єктивний. У стресі – імпульсивні поведінкові реакції. Захисний механізм – витіснення назовні. (**S-**) Високий рівень мотивації уникнення неспіху. Стиль міжособистісної поведінки залежний, пасивний. Тип сприйняття вербально-аналітичний. У стресі – обмежувальна поведінка, підвищений контроль свідомості. Захисний механізм – відмова від самореалізації.

5. Вибір професії при (**S+**): водій транспорту, штурман, машиніст; лісник, мисливець, патологоанатом, фермер, слюсар, стоматолог, військовий керівник, солдат, прокурор, охоронник. При (**S-**): медичний працівник, лікар, медсестра, перукар, вихователь, бібліотекар, канцелярська або архівна робота, діловодство, наукова робота, філологія, мистецтвознавство.

6. Соціальна активність

7. Хвороблива деформація ваблень (S+) антисоціальна поведінка з жорсткими проявами, (S-) – самоприниження, суїцидальні тенденції.

(S+) позитивно корелює з 3-м (червоним) еталоном Люшера, 4 та 9 шкалами СМІЛ, а з (S-) з синім (1-м) еталоном МКВ, 2 та 7 шкалами СМІЛ.

Фактор е

1. Змішаний тип реагування (e+): тривожний, рухливий. (e-) ригідний, експлозивний (схильність до дратівливості, яка може супроводжуватися раптовими агресивними реакціями/вчинками).

2. Конституціональний тип (e+): пікнічний (широке тіло з округлими формами і великою кількістю жирової тканини), емоційно нестійкий (e-) – атлетичний, агресивний.

3. Індивідуально-характерологічні особливості при (e+): конформність установок, декларація альтруїзму, чуйність, схильність до співробітництва, доброзичливість, самовідданість, релігійність, терплячість, прагнення допомагати іншим. При (e-): тенденція до накопичення негативних емоцій з подальшою розрядкою у вигляді приступів розлюченості, злопам'ятності, мстивості, заздрощів, ревнощів, уява про навколишній світ як ворожо налаштований, чим виправдовується власна жорстокість.

4. Особистісні якості при (e+): мінливість мотиваційної спрямованості залежно від ситуації, страх невдачі переважає над мотивацією досягнення, орієнтація на загальноприйняті норми поведінки і мораль суспільства, емоційна нестійкість, підвищена тривожність. Стиль співробітництва і альтруїзму у взаємодії з оточенням, художній і вербальний стиль сприйняття. Реакція на стрес – страх. Захисний механізм – соматизація (виникнення хвороб внутрішніх органів внаслідок психічних конфліктів). При (e+): сталість мотивації досягнення, наполегливість у досягненні власних цілей, зовнішньоозвучувальний тип реагування, конфліктність у міжособистісних стосунках, стиль мислення – конкретно-логічний, тип реакцій на стрес – агресивний, вибуховий, захисний механізм – ворожі поведінкові реакції або раціональна переробка.

5. Професійний вибір при (e+): служба охорони здоров'я, священники, місіонери, вчителі, вихователі, адвокати. При (e-): моряк, машиніст, пожежник, кочегар, піротехнік, спортсмен, адміністратор.

6. Соціальна активність: (e+) – суспільно корисна активність у сфері етики моралі; (e-) – протиставлення власних установок етико-моральним засадам.

7. Хвороблива деформація (e+): схильність до вегетативної нестійкості, мігрень. Епілептоїдна “солодкуватість”. При (e-) епілептоїдний педантизм і експлозивність, (e+) позитивно корелює з 1 та 4 еталоном МКВ, 3 та 7 шкалами СМІЛ, (e-) з 2 та 7 кольоровими еталоном, з 6 та 4 шкалами СМІЛ.

Фактор hy

1. Змішаний нестійкий тип вищої нервової діяльності.

2. За конституційними особливостями – це емоційно незрілий, інфантильний (недорозвинений; що має риси, характерні для дитячого віку) варіант, емотивний тип реагування.

3. Характерологічний тип (hy+) вирізняється високою емоційною причетністю, нестійкістю і мінливістю емоцій, рисами демонстративності, суперечли-

вістю установок (бути причетним до інтересів групи і одночасно відстоювати власні егоцентричні інтереси, декларувати альтруїзм і реалізовувати егоїстичні потреби), а тип **(hy-)** – більш високою тривожністю, капризністю, схильністю до драматизування наявних проблем.

4. Демонстративна особа з суперечливою направленістю мотивів, мотивація досягнень стикається з вираженою мотивацією уникнення неуспіху. Схильність до соматизації конфлікту. Тип сприйняття – художній, чуттєвий, наглядно-образне мислення. Стиль міжособистісної поведінки – гнучкий з тенденцією до перевертлення в різноманітні соціальні ролі. Тип реакції **(hy-)** – вирізняється більш високим самоконтролем і придушенням/пригніченням зазначених вище якостей. Як наслідок, “матові” риси особистості, “що шукає визнання”, зі схильністю до брехні та фарисейства, а також боязливості та недовірливості.

5. Вибір професії при **(hy+)**: актори, журналісти, художники, громадські діячі, дипломати, продавці, вчителі, вихователі, адміністратори. При **(hy-)**: служителі релігійних культів, місіонери, сфера обслуговування.

6. Соціальна активність із декларуванням альтруїзму, участь у суспільних рухах, служіння спільноті.

7. Хворобливі прояви у вигляді істеричних конверсійних симптомів **(hy+)** і психосоматичні розлади **(hy-)**. Авантюризм і псевдологія (патологічна схильність до повідомлень про вигадані події, пригоди, зустрічі). Як варіанти поведінки, що відхиляється від норм **(hy+)**, святенництво при **(hy-)** (удавано-побожна, лицемірно-праведна поведінка).

(hy+) позитивно корелює з 4 та 5 кольорами Люшера, з 3 та 9 шкалами СМІЛ, а **(hy-)** з 6 та 0 кольорами, а також з 7 та 1 шкалами СМІЛ.

Фактор к

1. Змішаний **(k+)** або слабкий **(k-)**, ригідний **(k+)** або інертний **(k-)**, лівопівкульний тип ВНД.

2. Лептосомний **(k-)** (астенічний-безсилий, кволий, млявий) конституціональний тип) та шизоїдний ригідний тип реагування **(k+)** (слабкість уподобань, соціальних та інших контактів, холодність і відчуженість можуть маскувати нездатність висловлювати почуття).

3. Характер **(k+)**: розсудливість, емоційна холодність, егоїстична зосередженість на внутрішньому світі власних переживань, відірваність від практичних турбот, схильність до широких узагальнень, оригінальність і незалежність суджень, своєрідність вчинків, формальність у спілкуванні, педантичність, скритність, замкненість. При **(k-)**: невпевненість у собі, підвищена тривожність, стриманість у прояві почуттів, сором'язливість, прагнення до уникнення конфлікту, орієнтація на норми поведінки свого кола спілкування, підвищене почуття провини.

4. Структура особистості **(k+)**: споглядальна позиція, суб'єктивна мотивація, роздвоєне “Я”, інтелект переважає над емоціями, стиль міжособистісної поведінки інтровертований, стиль мислення формально-логічний. У стресі блокування або непередбачувані дії, захисна реакція – занурення у світ фантазій. **(k-)**: пасивно-страждальна позиція, виражене “Супер-Его” (моральні установки людини. Уява особи про те, що в цьому суспільстві вона має робити, а що – ні. Совість, сором – це все прояви “Супер-Его”, тривожні риси, песимістичність, пере-

важає мотивація уникнення неспіху, стиль міжособистісної поведінки – пасивно-залежний, стиль мислення – вербально-аналітичний. У стресі – блокування і нерішучість, захисний механізм – занурення у світ мрій.

5. Вибір професій (**к+**): математик, бухгалтер, військовослужбовець, фермер, механік, економіст, скульптур; (**к-**): педагог, філолог, вчений, службовець.

6. Соціальна діяльність має відірваний від щоденних потреб характер і пов'язана у осіб типу (**к-**) з містикою, мистецтвом, естетикою, логікою, а при реакції (**к+**) з економікою, математикою, фізикою.

7. Хворобливо загострені риси типу (**к+**) трансформуються в шизоїдні прояви, аутичність, а поведінка, що відхиляється від загальних норм, – у бродяжництво, соціальну дезадаптацію. При (**к-**) – трансформація в тривожні риси, на-в'язливість, депресивно-іпохондричні порушення, поведінку, яка характеризується повною пасивністю, замкненістю.

(**к+**) позитивно корелює з 0, 5 та 7 кольорами МКВ, з 8 та 0 шкалами СМІЛ.
(**к-**) з 0 та 5 кольорами, з 7 та 0 шкалами СМІЛ.

Фактор р

1. Сильний (**р+**) і змішаний інертний (**р-**) тип вищої нервової діяльності.

2. Сполучення атлетичних та флегматичних конституціональних особливостей. Темперамент стеничний, гіпертимний (**р+**) та змішаний ригідний (**р-**).

3. Риси характеру (**р+**): спонтанність, схильність до спілкування, безпосередність, максималізм в емоційних проявах, амбіційність, прагнення до лідерства, висока самооцінка, схильність до ризику, почуття суперництва, імпульсивність. При (**р-**): вибірковість у контактах, скритність, підозрілість, вразливість до критики, скептична оцінка чужої думки, настороженість, тенденція приписувати оточенню власну ворожість, прагнення до пошуку правди.

4. Структура особистості (**р+**): висока мотивація досягнення успіху, екстравертованість, активність, провідна потреба – влада, домінуючий стиль міжособистісної поведінки, стиль пізнавальної діяльності – цілісний, евристичний, випереджаючий досвід. У стані стресу – надактивність. Захисний механізм – зовнішнє реагування та витіснення зі свідомості негативної інформації. При (**р-**): мотивація уникнення невдачі така ж висока, як і мотивація досягнення, що створює внутрішню напругу. Підвищена конфліктність. Зовнішньозвинувачувальний тип реагування. Опора на накопичений досвід. Стиль мислення: інертний, конкретний, синтетичний. Схильність до побудови негнучкої системи порушених міжособистісних стосунків. Проекція власної ворожості направлена назовні.

5. Вибір професії (**р+**): адміністратор, керівник, підприємець, геолог, психотерапевт, психолог, мандрівник, письменник, журналіст, каскадер, циркач, шофер-гонщик. При (**р-**): хімік, інженер, винахідник, музикант, художник, скульптор, міліціонер, столяр, мануальний терапевт.

6. Соціальна активність: (**р+**) – політична та адміністративна активність; (**р-**) – дослідницька активність та прагнення до пошуку правди.

7. Хворобливо викривлені реакції при (**р+**): експансивно-шизоїдна акцентуація (виражена соціальна дезадаптація з антисоціальною направленістю інтересів і поведінки, некритичність в оцінці своїх дій), манія величчя, девіантна поведінка – алкоголізм, наркоманія, протиправні вчинки, хуліганські дії. При (**р-**): параноїдальні дії і висловлювання, шизофренія.

(**р+**) має позитивний зв'язок із 3 та 5 кольорами, 4 та 8 шкалами СМІЛ. (**р-**) пов'язаний з 2 та 5 кольорами, 6 та 8 шкалами СМІЛ.

Фактор d

1. Нестійкий змішаний тип, рухливість нервових процесів.

2. Циклоїдний конституціональний тип, циклотимічний темперамент (індивідуальні особливості, які характеризуються зміною від постійно підвищеного та веселого фону настрою особи до постійно зниженого, засмученого і похмурого стану. Для циклоїдів характерні також відповідні реакції щодо стимулів, відкритість, вміння розчинитися у навколишньому середовищі, м'якість і плавність у рухах).

3. Риси характеру: легко змінюється настрої, виражена залежність від впливу навколишнього середовища, схильність до сліз та смішливості, екзальтованість (підвищений настрій з відтінком неприродної запальності). Стійкий вибір (d+), характерний для екзальтованих, шукаючих нових контактів, непостійних у любові і дружбі людей, марнотратних, які не обмежують себе ні в чому, радикально налаштованих, лукавих/хитрих/хитромудрих. Натомість, (d-) означає глибоку прив'язаність, сталість у відносинах, консерватизм, схильність до самообмежень, чесність та щирість.

4. Структура особистості при (d+): екстравертованість, оптимістичність, реалістичність, комунікабельність, швидкість реакцій, висока мотивація досягнень, пошуки визнання. Стиль пізнавальної діяльності: евристичний (який дозволяє одержувати нові знання, виявляти невідомі раніше властивості, закономірності), цілісний. Лідерські тенденції. У стресі – активність. Захисний механізм – заперечення проблем. Деадаптація за екзальтованим типом. При (d-): інтровертованість, песимістичність, відсутність потреби у спілкуванні, переважання мотивації уникнення невдачі. У стресі – блокування, залежна поведінка. Захисна реакція – відмова від реалізації своїх потреб, деадаптація за депресивним типом.

5. Вибір професії (d+): підприємець, спеціаліст по рекламі, актор, журналіст. При (d-): антиквар, колекціонер, банкір, лікар-терапевт, економіст, працівник бібліотеки або музею.

6. Соціальна активність (d+): у сфері бізнесу, суспільно-адміністративної діяльності. При (d-): у сфері духовних цінностей, у сфері масштабних фінансових операцій.

7. Хворобливі прояви при установочному виборі (d+): експансивний (людина, яка нестримно, поривчасто, бурхливо виявляє свої почуття; характеризується запалом, нестриманістю, гарячковістю), шукає визнання, емоційно нестійкий тип акцентуації, антисоціальна поведінка (аферизм, крадіжки). При (d-): меланхолічна акцентуація, депресивний стан. При амбівалентній реакції або мінливих показниках фактора – циклотимія, маніакально-депресивний психоз.

(d+) позитивно пов'язаний з 4 кольором МКВ, 3 та 9 шкалою СМІЛ, а (d-) з 1 та 0 кольорами, 2 та 0 шкалами СМІЛ.

Фактор m

1. Сильний нестійкий тип вищої нервової діяльності. Правопівкульний варіант.

2. Стенічний (гіпертимний) екстравертний тип реагування, активний, оптимістичний, (m+) – екзальтований, (m-) – експансивний варіант.

3. Риси характеру (m+): “шукаючий визнання”, прагнення до емоційного затягування, вразливість, боязливість, прагнення бути включеним у групові

інтереси/прагнення до групової приналежності. При (m-): самостійність, незалежність, потреба у самореалізації, виражений індивідуалізм, наполегливість у досягненні цілей, прагнення/схильність потурати своїм слабкостям, надмірне захоплення розвагами, поверховість у контактах з оточенням, імпульсивність у вчинках та висловлюваннях.

4. Особистісна структура (m+) – нестійка мотивація, емоційна лабільність, екстравертованість, гнучкість у контактах з оточенням/комунікабельність, художнє і наглядно-образне сприйняття, реакція на стрес емоційно яскрава зі схильністю до страху, механізм захисту психосоматичний або по типу витіснення. При (m-) – мотиви поведінки визначаються егоцентричністю загальної потреби. Самооцінка завищена. Емоційна жорсткість. Інтуїтивне сприйняття, випереджаючи досвід судження. Захисний механізм – заперечення проблем.

5. Вибір професії при (m+): викладання мови/філолог/педагог/викладач, стоматолог, концертмейстер, кінорежисер, музикант, учасник самодіяльності. При (m-): директор готелю, ресторану, головний лікар, працівник біржі, альпініст, далекобійник.

6. Соціальна направленість: (m+) – мистецтво, суспільна активність; (m-) – адміністративна сфера, незалежність від обмежуючих свободу жорстких меж, кримінальна направленість.

7. Хворобливі прояви: (m+) – істероїдні та психосоматичні розлади, фіксовані страхи, гіпоманія; (m-) – імпульсивна поведінка, експансивно-шизоїдна акцентуація, алкоголізм, наркоманія, аферизм, шахрайство.

(m+) позитивно корелює з 4 кольором МКВ, 3 та 9 шкалами СМІЛ, (m-) з 3 та 7 кольорами та 4, 8 шкалами СМІЛ.

Класифікація факторів тесту Сонді

Фактор “h” – сексуальна недиференційованість (ерос-фактор). Позитивні вибори свідчать про тенденцію до персональної любові і ніжності, негативні – до любові до людства, гуманізму.

Фактор “s” – садизм (фактор мужності або танатос-фактор). Позитивні вибори свідчать про такі риси, як мужність, активність, агресивність, садизм, негативні – про протилежні риси – цивілізованість, пасивність, покірливість, готовність до самопожертви, благородство. Зазначені два фактори разом утворюють вектор сексуального ваблення – S.

Фактор “e” – епілептоїдні тенденції (етос-фактор). Позитивні вибори пов’язані з такими рисами, як доброта, справедливість, терпимість, м’якість, готовність допомогти іншому, негативні – із такими, як накопичення гніву, збудливість, ревності, нетерпимість, ненависть.

Фактор “hu” – істеричні прояви (фактор моралі). Позитивні вибори свідчать про такі якості, як демонстративність, прагнення справити враження на оточення, артистизм, ексгібіціонізм, негативні вибори – про скромність, моральну цензуру, схильність до фантазування і яскравості уявлень. Ці два фактори утворюють вектор демонстративності – P.

Фактор “k” – кататонні прояви (матеріальний фактор “Я”). Позитивні вибори означають присутність таких особистісних якостей, як егоцентризм, педантизм, нарцисизм, образливість, схильність до логічних (лівопівкульних) розумових процесів, негативні вибори – про самовідречення, витіснення, прагнення пристосуватись до колективу, індивідуально-деструктивні тенденції.

Фактор “p” – паранойяльні тенденції (духовний фактор “Я”). Позитивні вибори свідчать про прагнення до лідерства, суперництва, завищену самооцінку, зверхність, негативні – про занижену самооцінку, заздрість, обережність, підозрілість, вразливість. Ці два фактори утворюють вектор Я – ваблення – Sch.

Фактор “d” – депресивно-меланхолічні риси (фактор вірність–невірність). Позитивні вибори означають комунікабельність, активність, прагнення до пошуку нових об’єктів прив’язаності, невірність, негативні – про песимізм, вірність, прив’язаність, самовідречення, інтроверсію.

Фактор “m” – маніакальні прояви (фактор ваблення до контактів). Позитивні вибори підтверджують наявність прагнення до насолоди, веселощів, знаходження у групі, гедонізму, правопівкульний тип мислення, імпресивність, негативні вибори свідчать про тенденції до самотності, самостійність, незалежність, відірваність. Ці два фактори утворюють вектор соціальної залученості – С.

Навчальне видання

Остапович Володимир Петрович

Барко Вадим Іванович

Барко Вадим Вадимович

ВИКОРИСТАННЯ АДАПТОВАНИХ ЗАРУБІЖНИХ
ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК
У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Психологічний практикум

За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора,
заслуженого юриста України
Криволапчука Володимира Олексійовича

Редагування
Кожухар О.В.

Верстка
Мухіна Т.М.

Підписано до друку 14.12.2022.
Формат 60х84/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Гарнітура Petersburg.
Ум.-друк. арк. 16,5. Наклад 100 прим.

Надруковано у «Видавництво Людмила».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи
серія ДК № 5303 від 02.03.2017.
«Видавництво Людмила»
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: + 38 050 469 7485, 068 340 8332
E-mail: lesya3000@ukr.net.