

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ОЛЬХОВСЬКИЙ ДМИТРО ФЕДОРОВИЧ

УДК 159.923:159.9.07(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ
ДОСЛІДЖУВАНОВОГО У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО
ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ**

Спеціальність 053 – «Психологія»

Галузь знань 05 – «Соціальні та поведінкові науки»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



Д.Ф. Ольховський

Науковий керівник: Чернявська Тетяна Павлівна, доктор психологічних наук, професор

АНОТАЦІЯ

Ольховський Д.Ф. Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.
Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія». – Одеський національний університет імені І.І. Мечникова МОН України. – Одеса, 2025.

Дисертаційне дослідження присвячене вивченню проблеми психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

Актуальність дослідження зумовлена зростаючою потребою у розробці та вдосконаленні методів професійного психологічного відбору, що забезпечують ефективне та об'єктивне оцінювання кандидатів. В контексті війни в Україні, висока точність відбору стає критичною для безпеки, ефективності та загального благополуччя особистості. Розуміння психологічних особливостей особистості, що проявляються в умовах відбору, дозволяє виявити не лише професійно важливі якості, а й потенційні ризики та фактори, що можуть впливати на достовірність отриманих даних.

За результатами дисертаційної роботи здійснено детальну теоретичну концептуалізацію та подальше емпіричне дослідження феноменів «психологічні особливості особистості досліджуваного» та «психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору». Під час дослідження було проаналізовано теоретичні засади та сучасний стан досліджень психологічних аспектів особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору; визначено методологічні принципи дослідження та обґрунтовано на їх основі модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору; виокремлено психодіагностичний інструментарій дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації

професійного психологічного відбору; проведено емпіричну верифікацію моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору на рівні підсистем; розкрито роль мотиву самопрезентації та установки особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Результати проведеного дослідження підтвердили ефективність реалізації поставлених завдань і надали наукове підґрунтя для обґрунтованих висновків.

Проаналізовано теоретичні засади та сучасний стан досліджень психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Визначено, що відбір є специфічним різновидом психологічної експертизи, який виступає стресовою ситуацією, діагностичним контекстом та механізмом виявлення психологічних особливостей досліджуваного. Виявлено, що недостатня розробленість проблематики дослідження психологічних особливостей особистості (включаючи інтелектуальні здібності, свідоме та несвідоме, мотиваційну сферу, мотиви самопрезентації, установки) знижує ефективність відбору. Обґрунтовано необхідність використання комплексного психодіагностичного інструментарію для вивчення особистості на трьох взаємопов'язаних рівнях – декларативному, суб'єктивно переживаємому та неусвідомлюваному. Це дозволяє виявляти приховані тенденції та адаптаційні можливості до стресового навантаження. Доведено доцільність розробки теоретично обґрунтованої та емпірично підтвердженої моделі особистості досліджуваного, що враховує багатовимірну структуру психіки, для формування науково обґрунтованої системи професійної психодіагностики та оптимізації процесу психологічної експертизи. Багаторівнева діагностика дозволяє виявляти приховані психологічні тенденції, що впливають на професійну поведінку, а також оцінювати адаптаційні можливості особистості в умовах високої соціальної напруженості та стресового навантаження.

Визначено методологічні принципи вивчення психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, які базуються на ідеях та положеннях: системного розгляду психічних явищ; психодинамічного підходу; проєктивного підходу; особистісно-орієнтованого підходу; саноцентричного підходу, мотиваційних теорій; концепцій самопрезентації; гендерних теорій; концепцій професійного ставлення фахівця; концепції особистості у професійному відборі; експериментальної психології; психодіагностики особистості; психодіагностики у процесі професійного відбору.

Обґрунтовано теоретичну модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, сформовано психодіагностичний інструментарій дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору для її емпіричної верифікації. Модель емпіричного дослідження складається з наступних блоків-компонентів: соціально-демографічні параметри, психофізіологічні та інтелектуальні компоненти, блок компонентів свідомого та несвідомого, мотиваційна сфера особистості, мотиви самопрезентації та установки на процедуру дослідження. Ця модель передбачає інтеграцію різних рівнів функціонування особистості для проведення комплексної експертизи.

Встановлено, що дослідження самопрезентації індивіда в ході психологічного відбору має свої корені в дослідженнях психологічних особливостей індивідів у ситуації психологічного експерименту. Виявлено, що психологічні особливості особистості значною мірою впливають на залучення до дослідження та процес його проходження. Зокрема, показано, що особистості, які добровільно беруть участь у психологічних дослідженнях, характеризуються нестандартністю поведінки, цікавістю, інтроверсією та ліберальністю. Однак поведінка індивіда в рамках психологічного експерименту та професійного психологічного відбору залежить не лише від психологічних особливостей досліджуваних.

Психологічне дослідження, як і професійний відбір, є ситуацією оцінювання, яка сприймається як стресова. У відповідь на стрес індивід прагне показати себе у найкращому світлі, що впливає на його самооцінку та поведінку, відповідно до його мотиву самопрезентації.

Виокремлено психодіагностичний інструментарій дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. До цього інструментарію увійшли: методика MMPI, метод портретних виборів L. Szondi, метод колірних виборів М. Люшера, для діагностики інтелектуальних процесів – методика «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського), тест зорової (візуальної) ретенції Л. Бентона для діагностики когнітивних функцій та зорової пам'яті. Окрім цього, для розкриття ролі мотиву самопрезентації та установки на процедуру дослідження, було розроблено і стандартизовано нову версію опитувальника Модифікована шкала Л. Вибір саме цих методик обумовлений їхньою здатністю комплексно оцінювати як свідомі, так і несвідомі аспекти особистості, психофізіологічні особливості, інтелектуальні здібності, мотиваційну сферу, а також виявляти схильність до самопрезентації та особливості метапізнання, що критично важливо для об'єктивної психодіагностики в умовах професійного відбору.

Проведено емпіричне дослідження у період з 2021-2024 рр. Досліджено 210 фахівців, які працювали в українських державних та комерційних компаніях, задіяних у високотехнологічних галузях промисловості. Виявлено за результатами емпіричної верифікації системних характеристик моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору на рівні блоків компонентів моделі, що посада та рівень освіти впливають на схильність до прикрашання свого образу та самооцінки. Чим нижчий рівень освіти чи посада, тим більше особистість не впевнена у собі, має нереалістичну самосвідомість, прагне створити позитивне враження про себе, має потребу у соціальній бажаності, демонстративно дотримується соціальних норм, схильна привертати увагу оточення до свого складного

внутрішнього світу для отримання допомоги або співчуття. Проте, чим вищий рівень освіти, тим нижче потреба у створенні позитивного враження, нижча схильність до брехні та самохвалення.

Встановлено розбіжності між групами чоловіків та жінок: жінки більш схильні до корекції своєї поведінки та демонстрації соціально бажаного образу. У блоці несвідомого зафіксовано наявність суперечливого, напруженого ірраціонального стану досліджуваних, що виражає супротив до дотримання соціально бажаних норм поведінки. У блоці психофізіологічних та інтелектуальних здібностей зафіксовано, що параметр адекватності пов'язаний із органічними ураженнями мозку та із особистісними рисами психастенії та психопатії негативно, що може свідчити про неадекватне сприйняття реальності, яке пов'язане із патологічними органічними характеристиками діяльності мозку та впливає на психічне здоров'я.

Встановлено, що самопрезентація у ситуації професійного добору є не лише інструментом впливу на експерта, а й особливістю психологічного захисту досліджуваних, пов'язаного з ресурсами самооцінки, метапізнанням, стресостійкістю, стабільністю мотиваційної сфери та психічного здоров'я. Доведено, що застосування модифікованої шкали брехні (L) дозволило диференціювати установки, які досліджувані демонструють стосовно самої ситуації психодіагностики.

Перспектива подальших досліджень полягає у вивченні різних ситуацій психодіагностики. Це дасть змогу більш детально зрозуміти як ситуація психодіагностики впливає на психічне здоров'я досліджуваних різних контингентів.

Ключові слова: професійний психологічний відбір, особистість, особистісні особливості, психодіагностика, стресостійкість, ресурси, модель, соціально-демографічні показники, психофізіологічні особливості, інтелектуальні здібності, свідоме, несвідоме, мотиваційна сфера, самопрезентація, психічне здоров'я.

ABSTRACT

Olkhovskiy D.F. Psychological Peculiarities of the Examinee's Personality in Professional Psychological Selection Situations. Qualification scientific work as a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 053 "Psychology". – Odesa I.I. Mechnikov National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Odesa, 2025.

The dissertation research is dedicated to studying the problem of Psychological Peculiarities of the Examinee's Personality in Professional Psychological Selection Situations.

The relevance of the research is driven by the growing need to develop and improve methods of professional psychological selection that ensure effective and objective candidate assessment. In the context of the war in Ukraine, high selection accuracy becomes critical for safety, efficiency, and overall well-being. Understanding the psychological peculiarities of personality that manifest under selection conditions allows for identifying not only professionally important qualities but also potential risks and factors that can influence the reliability of the data obtained.

Based on the dissertation work's results, a detailed theoretical conceptualization and subsequent empirical study of the phenomena 'psychological peculiarities of the examinee's personality' and 'psychological peculiarities of the examinee's personality in professional psychological selection situations' were conducted. The research involved: analyzing the theoretical foundations and current state of studies on the psychological aspects of the examinee's personality in professional psychological selection situations; determining methodological principles and substantiating a model of the examinee's personality in professional psychological selection situations based on them; identifying psychodiagnostic tools for studying the psychological peculiarities of the examinee's personality in professional psychological selection situations; conducting empirical verification of the examinee's personality model in professional psychological selection

situations at the subsystem level; and revealing the role of self-presentation motives and personality attitudes in professional psychological selection situations. The results of the conducted research confirmed the effectiveness of the tasks set and provided a scientific basis for substantiated conclusions.

The theoretical foundations and current state of research on the psychological peculiarities of personality in professional psychological selection situations were analyzed. It was determined that selection is a specific type of psychological expertise, acting as a stressful situation, a diagnostic context, and a mechanism for identifying the psychological peculiarities of the examinee. It was found that the insufficient development of research on personality's psychological peculiarities (including intellectual abilities, conscious and unconscious aspects, motivational sphere, self-presentation motives, attitudes, and metacognition) reduces selection effectiveness. The necessity of using comprehensive psychodiagnostic tools for studying personality at three interconnected levels – declarative, subjectively experienced, and unconscious – was substantiated. This allows identifying hidden tendencies and adaptive capabilities for stress loads. The expediency of developing a theoretically substantiated and empirically confirmed model of the examinee's personality, which considers the multidimensional structure of their psyche, for forming a scientifically grounded system of professional psychodiagnostics and optimizing the process of psychological expertise, has been proven. Multi-level diagnostics allow identifying hidden psychological tendencies that influence professional behavior, as well as evaluating the adaptive capabilities of an individual in conditions of high social tension and stress load.

Methodological principles for studying the psychological peculiarities of the examinee's personality in professional psychological selection situations were determined, based on the ideas and provisions of: systemic consideration of mental phenomena; psychodynamic approach; projective approach; personality-oriented approach; sanocentric approach; motivational theories; self-presentation concepts; gender theories; concepts of specialist's professional attitude; personality concepts

in professional selection; experimental psychology; personality psychodiagnostics; psychodiagnostics in the professional selection process.

A theoretical model of the examinee's personality in professional psychological selection situations was substantiated, and psychodiagnostic tools for studying the psychological peculiarities of the examinee's personality in professional psychological selection situations were developed for its empirical verification. The empirical research model consists of the following block-components: socio-demographic parameters, psychophysiological and intellectual components, a block of conscious and unconscious components, the motivational sphere of the personality, self-presentation motives, and attitudes towards the research procedure. This model involves the integration of different levels of personality functioning for comprehensive expertise.

It was established that the study of self-presentation of an individual during psychological selection is rooted in studies of psychological peculiarities of individuals in a psychological experiment situation. It was found that personality's psychological peculiarities significantly influence engagement in the research and its execution process. In particular, it is shown that individuals who voluntarily participate in psychological research are characterized by non-standard behavior, curiosity, introversion, and liberalism. However, an individual's behavior within a psychological experiment and professional psychological selection depends not only on personal psychological characteristics. Psychological research, like professional selection, is an evaluation situation perceived as stressful. In response to stress, the individual strives to present themselves in the best light, which affects their self-esteem and behavior, according to their self-presentation motive.

Psychodiagnostic tools for studying the psychological peculiarities of the examinee's personality in professional psychological selection situations were identified. These tools include: the MMPI methodology, L. Szondi's portrait choice method, M. Luscher's color choice method; for diagnosing intellectual processes – the 'Pictogram' methodology (adapted by B.G. Khersonsky), L. Benton's Visual Retention Test for diagnosing cognitive functions and visual memory.

Additionally, to reveal the role of the self-presentation motive and attitude towards the research procedure, a new version of the Modified L Scale questionnaire was developed and standardized. The choice of these particular methods is due to their ability to comprehensively assess both conscious and unconscious aspects of personality, psychophysiological features, intellectual abilities, motivational sphere, as well as to identify tendencies towards self-presentation and features of metacognition, which is critically important for objective psychodiagnostics in professional selection.

An empirical study was conducted during 2021-2024. 210 specialists working in Ukrainian state and commercial companies involved in high-tech industries were examined. Based on the empirical verification of the systemic characteristics of the examinee's personality model in professional psychological selection situations at the level of the model's component blocks, it was revealed that position and education level influence the tendency to embellish one's image and self-esteem. The lower the level of education or position, the more insecure the personality is, has unrealistic self-awareness, strives to create a positive impression of themselves, has a need for social desirability, demonstratively adheres to social norms, and tends to draw the attention of others to their complex inner world to receive help or sympathy. Such an increased level of concern about one's image affects psychophysiological properties (memory, attention). However, the higher the level of education, the lower the need to create a positive impression, and the lower the tendency to lie and self-praise.

Discrepancies between male and female groups were found: women are more inclined to correct their behavior and demonstrate a socially desirable image. In the unconscious block, the presence of a contradictory, tense, irrational state of respondents was recorded, expressing resistance to adhering to socially desirable norms of behavior. In the psychophysiological and intellectual abilities block, it was found that the adequacy parameter is negatively correlated with organic brain damage and with personality traits of psychasthenia and psychopathy, which may

indicate an inadequate perception of reality related to pathological organic characteristics of brain activity and affects mental health.

It was established that self-presentation in a professional selection situation is not only a tool for influencing the expert but also a feature of the examinees' psychological defense, related to the resources of self-esteem, metacognition, stress resistance, stability of the motivational sphere, and mental health. It has been proven that the application of the modified MMPI Lie scale (L) allowed differentiating the attitudes that examinees demonstrate regarding the psychodiagnostic situation itself.

The perspective of further research lies in studying various psychodiagnostic situations. This will allow a more detailed understanding of how the psychodiagnostic situation affects the mental health of examinees from different contingents.

Keywords: professional psychological selection, personality, personality traits, psychodiagnostics, stress resistance, resources, model, socio-demographic indicators, psychophysiological features, intellectual abilities, conscious, unconscious, motivational sphere, self-presentation, mental health.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікація у науковому фаховому виданні з присвоєнням категорії «А» та індексованому у реферативній міжнародній базі даних Scopus:

1. Бірон Б.В., Булах І.А., Волкова О.О., Ольховський Д.Ф., Родін В.С. Психологічне тестування осіб у стресових ситуаціях: установки на процедуру та сприйняття візуальних стимулів. *Офтальмологічний журнал*. 2022. № 5 (508). С. 75-80. DOI <http://doi.org/10.31288/oftalmolzh202257180>

Публікації у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України з присвоєнням категорії «Б»:

2. Ольховський Д.Ф. Тактики самопрезентації в процесі співбесіди для працевлаштування. *Габітус*. 2022. № 33. С.128-132. <https://doi.org/10.32843/2663-5208>

3. Ольховський Д.Ф. Самопрезентація у ситуації професійного психологічного відбору: аналіз взаємозв'язків соціально-демографічних чинників та особливостей особистості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. Вип. № 1. Ужгород. 2023. С. 9-13. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.1.2>

4. Ольховський Д.Ф. Аналіз результатів та перспектив дослідження психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору. *Габітус*. 2024. № 68. С. 174-179. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.68.29>

Публікації у збірниках матеріалів міжнародних та всеукраїнських конференціях, які додатково висвітлюють результати дослідження:

5. Ольховський Д.Ф. Дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору. *Дванадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали Всеукраїнській наук. конф. (м. Чернігів, 26 листопада 2021 р.)* / за наук. ред. О.Ю. Дроздова, І.І. Шлімакової. Чернігів: Десна Поліграф, 2022. С. 151-154. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5844575>

6. Ольховський Д.Ф. Теоретичний аналіз теорій самопрезентації особистості. *Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві*: зб. матеріалів II Міжнар. наук.–практ. інтернет-конф., м. Одеса, ОНУ імені І.І. Мечникова, 19-22 листопада 2021 р. / редкол.: Л.М. Дунаєва, О.І. Кононенко, Л.С. Смокова, У.В. Варнава. Одеса: ОНУ, 2021. С. 160-164.

7. Ольховський Д.Ф. Концептуалізація конструкту професійного психологічного відбору. *Тринадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання*: матеріали Міжнар. наук. онлайн-конф. (25 листопада 2022 р., м. Чернігів) / за наук. ред. О.Ю. Дроздова. Чернігів: НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2023. Т.1. С. 101-104. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7573792>

8. Ольховський Д.Ф. Результати дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. *Майбутнє психології в умовах сучасної України*: зб. Матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 23 травня 2024 р. Київ: НУБіП України, 2024. С. 150-152. https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u178/240424_new.pdf

9. Ольховський Д.Ф. Проблема професійного психологічного відбору кандидатів на посади в умовах війни в Україні. International scientific-practical conference “Strategic priorities for the development of science, education, technology and society”: conference proceedings (Angers, France, February 26, 2025). Angers, France: Scholarly Publisher ICSSH, 2025. P. 37-39. https://eprints.kname.edu.ua/68132/1/26%20February_conference%20proceedings.pdf

ЗМІСТ

ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ	26
1.1. Концептуальні засади вивчення психологічних особливостей досліджуваного	26
1.2. Поняття та концептуалізація конструкту професійного психологічного відбору	39
1.3. Психологічні особливості особистості досліджуваного у структурі ситуацій професійного психологічного відбору	46
Висновки до першого розділу	56
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ	59
2.1. Змістовні характеристики та модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору	59
2.2. Огляд психодіагностичного інструментарію, спрямованого на вивчення психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору	78
Висновки до другого розділу	86
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОЇ ВЕРИФІКАЦІЇ ХАРАКТЕРИСТИК МОДЕЛІ ОСОБИСТОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ	88
3.1. Аналіз соціально-демографічних показників	88
3.2. Дослідження психофізіологічних особливостей та інтелектуальних здібностей	109
3.3. Особливості свідомого та несвідомого	124
3.4. Аналіз особливостей мотиваційної сфери	138
3.5. Дослідження мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження	150
Висновки до третього розділу	162
ВИСНОВКИ	167
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	174
ДОДАТКИ	196

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

MMPI – Міннесотський багатоаспектний особистісний опитувальник (англ. Minnesota Multiphasic Personality Inventory)
 МКВ – Метод колірних виборів М. Люшера
 МПВ – Метод портретних виборів L. Szondi
 ICO – оцінка IQ по Stanford Binet

Шкали опитувальника MMPI

L – шкала брехні
 F – шкала достовірності
 K – шкала корекції
 Hs – шкала іпохондрії
 D – шкала депресії
 Hy – шкала істерії
 Pd – шкала психопатії
 Mf – маскулінності/фемінінності
 Pa – шкала паранойяльності
 Pt – шкала психастенії
 Sc – шкала шизофренії
 Ma – шкала гіпоманії
 Si – шкала соціальної інтроверсії

Фактори методики L. Szondi

d – фактор пошуку об'єкту
 e – етичний фактор
 h – ерос-фактор
 hy – моральний фактор
 k – его-сістола фактор
 m – фактор зчеплення з об'єктом
 p – его-діастола фактор
 s – танатос-фактор

Терміни математичної статистики

p – статистична значущість
 r – коефіцієнт кореляції Пірсона
 U – критерій Манна-Вітні
 H - критерій Краскала Уолеса
 α – коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха
 β – стандартизоване значення коефіцієнта регресії
 ρ – коефіцієнт кореляції Спірмена
 χ^2 – критерій хі-квадрат Пірсона

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Актуальність дослідження психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору зумовлена необхідністю цілісної оцінки особистості кандидатів на посади та зростаючою потребою у розробці та вдосконаленні методів професійного психологічного відбору. В умовах повномасштабної війни в Україні, коли суспільство та держава потребують висококваліфікованих та психологічно стійких фахівців у критично важливих сферах (оборона, безпека, відбудова тощо), висока точність відбору стає не просто бажаною, а життєво необхідною для національної безпеки, ефективності та психічного здоров'я населення України. Розуміння особистісних особливостей особистості, що проявляються в умовах психологічного відбору, дозволяє виявити не лише професійно важливі якості, а й потенційні ризики, зокрема пов'язані з травматичним досвідом або змінами в психічному здоров'ї, та фактори, що можуть впливати на достовірність отриманих даних.

Водночас, сьогодення вимагає нових підходів до організації трудових відносин, що передбачає не лише підбір фахівця на відповідну посаду, але й його ефективну адаптацію до специфіки посадових обов'язків, умов організаційної культури та командної взаємодії. Необхідно забезпечити як професійну ефективність, так і підтримку балансу між особистим життям та професійною діяльністю, що є ключовим чинником у запобіганні професійному вигоранню та збереженні психічного здоров'я. У контексті вільного ринку праці та зростання мобільності фахівців, особистість, обираючи місце роботи, одночасно стає об'єктом і суб'єктом процедури професійного психологічного відбору. Цей процес відбувається із застосуванням сучасного психодіагностичного інструментарію, що дозволяє виявити відповідність між особистісними особливостями особистості та вимогами конкретної професійної діяльності. Однак, ефективність відбору

залежить не лише від об'єктивних методик, але й від урахування суб'єктивного досвіду досліджуваного, його установки на співпрацю, рівня відкритості та самопрезентаційної поведінки. Таким чином, дослідження психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору набуває особливої значущості у зв'язку з новими викликами соціального середовища, трансформацією ринку праці та потребою у підтримці психічного здоров'я особистості в умовах нестабільності та невизначеності. Теоретичний аналіз наукових джерел засвідчує, що проблемі професійного становлення фахівця присвячено численні праці українських та зарубіжних науковців, зокрема Є.О. Базики, І.В. Данилюка, Ж.П. Вірної, Л.М. Карамушки, О.М. Кокуна, Г.С. Костюка, М.К. Кременчуцької, Т.П. Чернявської, а також Е. Hofman і Н. Münsterberg. У їхніх роботах висвітлюється важливість особистісних особливостей особистості у професійному становленні, адаптації та відборі. Дослідження особистості в умовах професійного психологічного відбору набули особливого значення у контексті сучасних викликів, включаючи воєнний стан в Україні, що зумовлює підвищену відповідальність і ризики професійної діяльності. Питання психологічного забезпечення таких процесів активно досліджуються у працях М.І. Вигдорчика, С.Д. Максименка, З.О. Кіреєвої, В.Є. Луньова, Н.В. Родіни, В.О. Татенка, а також W. Cascio, J. Lönnqvist, R. Cattell, F. Salgado, L. Szondi, S.R. Hathaway, J.C. McKinley які акцентують увагу на багатокomпонентності психодіагностичного процесу в умовах професійного відбору. Особливу увагу заслуговує феномен включеності досліджуваного в ситуацію психологічного тестування, де експериментальна ситуація розглядається як фрагмент особистого досвіду індивіда. В такій взаємодії досліджуваний не є пасивним об'єктом спостереження, а активно впливає на хід і результати діагностики. Саме це обґрунтовує потребу в аналізі не лише об'єктивних показників, а й особистісних установок, мотивів і стратегій поведінки. Важливим аспектом такої взаємодії є самопрезентація, як усвідомлене або

неусвідомлене управління враженням, яке досліджуваний прагне справити на психолога-експериментатора. Сучасні наукові дослідження самопрезентації (О.М. Капустюк, О.І. Кононенко, О.Г. Ставицька, Т.П. Чернявська, R. Arkin, M. Leary, D. Paulhus, G. Sandal) вказують на те, що самопрезентаційна поведінка може виступати як стратегічний інструмент досягнення бажаного результату працевлаштування або професійної валідації. У західних джерелах (M. Barrick, G. Sandal, D. Myers) простежується зв'язок між мотиваційною орієнтацією індивіда і формами його комунікативної поведінки в ситуаціях відбору. Водночас, залишається недостатньо вивченим вплив особистісних особливостей та самопрезентації в умовах професійного психологічного відбору, зокрема у критичних умовах життя. Не зважаючи на спроби авторів (R. Arkin, E. Jones) співвіднести поведінкові прояви з мотивацією до самопрезентації, результати таких досліджень часто є суперечливими, що вказує на складність дослідження феномена самопрезентації та потребу в його подальшому аналізі. Окрім того, досить обмеженим залишається вивчення психодинамічних детермінант самопрезентації, які можуть проявлятися через механізми захисту або неусвідомлені патерни поведінки. Це вимагає включення методів як класичної, так й проєктивної психодіагностики. Таким чином, незважаючи на наявність ґрунтовних напрацювань у сфері професійного психологічного відбору, питання вивчення психологічних особливостей особистості досліджуваного в контексті самопрезентації та її інтерпретації залишається актуальним і малодослідженим. Недостатня теоретична розробленість проблеми, її практична значущість та наукова суперечливість зумовлюють вибір теми дисертаційного дослідження: «Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в рамках наукової тематики кафедри диференціальної та спеціальної психології Одеського Національного

університету імені І.І. Мечникова «Дослідження психологічного здоров'я особистості: саноцентричний підхід» (державний реєстраційний номер – 0122U000260). Тему дисертаційного дослідження було затверджено Вченою радою Одеського національного університету імені І.І. Мечникова (Протокол № 4 від 16 листопада 2021 року).

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні засади та сучасний стан досліджень психологічних аспектів особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

2. Визначити методологічні принципи дослідження та обґрунтувати на їх основі модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

3. Виокремити психодіагностичний інструментарій дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

4. Провести емпіричну верифікацію моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору на рівні підсистем.

5. Розкрити роль мотиву самопрезентації та установки особистості у ситуації професійного психологічного відбору.

Об'єкт дослідження: психологічні особливості особистості досліджуваного.

Предмет дослідження: психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали концептуальні підходи та положення: системного розгляду психічних явищ (Л. Bertalanffy, С.Д. Максименко, І.В. Данилюк, Н.В. Родіна, А.І. Уйомов, В. Wilson); психодинамічного підходу (М.І. Вигдорчик, N. McWilliams, H. Curtis, G.

Perrotta, Н.В. Родіна, S. Freud, Э. Фромм, С. Jung, Т.С. Яценко); проєктивного підходу (М.І. Вигдорчик, Н.В. Родіна, S. Janetius, P. Varma, S. Shilpa, B. Murstein, R. Pryer, S. Freud); особистісно-орієнтованого підходу (А. Maslow; І.В. Данилюк, В.В. Рибалка, З.О. Кіреєва, В.Є. Луньов, С. Rogers, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, Е. Фромм, С. Jung); саноцентричного підходу (О.І. Василевська, Л.Л. Дворніченко, І.Я. Коцан, Г.В. Ложкін, М.І. Мушкевич); мотиваційних теорій (Ф. Герцберг, Е. Deci, J. Hackman, A. Korman, K. Madsen, A. Maslow, D. McClelland, T. Pittman, R. Ryan, V. Frankl, S. Freud); концепцій самопрезентації (R. Arkin, R. Baumeister, В.О. Волинець, І. Гоффман, О.А. Горovenko, О.І. Кононенко, С. DeWall, Е.В. Кулинич, М. Leary, D. Myers, L. Festinger); гендерних теорій (Н. Astin, S. Bem, С. Leland, S. Fiske, R. Wood); концепцій професійного ставлення фахівця (Є.Л. Бази́ка, Ж.П. Вірна, С.А. Калашнікова, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, Г.С. Костюк, М.К. Кременчуцька, Н. Münsterberg, Л. Оліховська, О.Р. Охременко, W. Scott, J. Holland, Т.П. Чернявська); концепції особистості у професійному відборі (В.І. Барко, В.В. Бондаренко, М.І. Вигдорчик, Є.Л. Бази́ка, В.Є. Луньов, Н.В. Родіна, N. Cannonier, О.М. Коропецька, А.В. Петренко, І.І. Приходько, F. Salgado, J. Holland); експериментальної психології (Л.Н. Акімова, Р. Готтсданкер, З.О. Кіреєва, D. Kausler, Н. Kelman, Д. Кемпбелл, R. Martin, L. Miller, М. Orne, Е.А. Панасенко); психодіагностики особистості (Л.Ф. Бурлачук, М.І. Вигдорчик, Н.В. Родіна, В.Є. Луньов, R. Cattell, М.С. Корольчук, L. Miller, S. Janetius, L. Szondi, Б.Г. Херсонський, Й Шванцара); психодіагностики у процесі професійного відбору (М.І. Вигдорчик, С.М. Заболотний, В.В. Кириченко, J. Morris, Н.В. Родіна, W. Scroggins, S. Thomas).

Методи дослідження. Для досягнення поставленої цілі, були використанні такі методи дослідження:

а) *Теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння, класифікація та систематизація сучасних наукових досліджень, що застосовувалися для узагальнення теоретико-методологічних основ.

б) Емпіричні: бесіда, анкетування, тестування. З метою вивчення психологічних особливостей особистості застосовувалися: методика ММРІ, метод МПВ портретних виборів (L. Szondi), методика МКВ М. Люшера; для діагностики інтелектуальних процесів – методика «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського); тест зорової (візуальної) ретенції Л. Бентона для діагностики когнітивних функцій та зорової пам'яті.

с) Математичні: розрахунок описових статистик, кореляційний аналіз (коефіцієнт r Пірсона), регресійний аналіз (простий лінійний та множинний), непараметричний аналіз (U-критерій Манна-Вітні та H-критерій Краскала Уолеса), моделювання структурними рівняннями, експлораторний факторний аналіз, конфірмаційний факторний аналіз, критерій кам'янистого осипу Р.Б. Кеттелла. Математичний аналіз емпіричних даних здійснювався за допомогою програмного середовища R 3.4.17.

Організація та база дослідження. Дослідження проводилося впродовж 2021-2024 рр. Досліджено 210 фахівців, які працювали в українських державних та комерційних компаніях, задіяних у високотехнологічних галузях промисловості.

Дослідження відбувалося у три етапи протягом 2021–2024 рр.

2021-2022 рр. – аналіз теоретико-методологічної бази, вивчення наукової літератури, створювався план дослідження, визначалася основна наукова проблематика та способи її вирішення. Було обґрунтовано вибірку досліджуваних. Підготовлено анкету та психодіагностичні методики. Здійснювався вибір математико-статистичних методів обробки даних.

2022-2023 рр. - полягав в емпіричному вивченні психологічних особливостей особистості досліджуваних у ситуації професійного психологічного відбору у представників різних професій, визначенні складових процесу і перевірці гіпотез. Основним завданням було визначено збір емпіричних даних.

2023-2024 рр. - проводилася обробка отриманих даних, аналіз отриманих результатів. Були сформовані основні висновки дисертаційного дослідження,

здійснювалася апробація та впровадження результатів дослідження, визначалися його подальші перспективи.

Наукова новизна дослідження.

вперше:

- *визначено* психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору як важливий елемент системи, що є результатом активної участі у професійному психологічному відборі;

- *створено* модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, яка складається з наступних блоків – індивідуально-особистісні особливості на чотирьох рівнях (психофізіологічному, психологічному (декларативному, суб'єктивному, несвідомому), інтелектуальному та мотиваційному, свідомому та несвідомому);

- *розкрито* роль мотиву самопрезентації особистості та установки, спрямованої на процедуру дослідження, як системоутворюючого чинника у ситуації професійного психологічного відбору;

- *встановлено* вплив особистісних та психофізіологічних чинників, свідомого та несвідомого, мотиву та установки на процедуру дослідження у ситуації професійного психологічного відбору;

- *виявлено* закономірності актуалізації елементів системи, за допомогою яких визначено каузальну модель типів установки, спрямованої на процедуру дослідження та надано статистично підтверджений алгоритм для їх дослідження у ситуації професійного психологічного відбору;

- *розширено та уточнено* уявлення про роль зорової пам'яті у психофізіологічних показниках досліджуваних;

- *доповнено* дані про особливості самопрезентації особистості;

- *набуло подальшого розвитку* комплекс знань про сутність, зміст, психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

Теоретичне значення результатів дисертаційного дослідження полягає в поглибленому дослідженні поняття самопрезентації особистості у

ситуації професійного психологічного відбору та розгляд цього явища з точки зору прояву форм та розкритті її складових в контексті методології системного аналізу, а саме у представників професій, які проходять процедуру професійного психологічного відбору. Також підкреслено та акцентовано увагу на самопрезентації особистості не тільки як психологічному феномені, але й розглянуто вплив на структуру особистісних характеристик на трьох рівнях (декларативному, суб'єктивно-переживаємому та неусвідомлюваному) у професійному психологічному відборі. Розкрито теоретико-методологічні засади дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору персоналу.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що: науково обґрунтована модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, яка пройшла апробацію на експериментальній вибірці працівників державних та комерційних компаній, задіяних у високотехнологічних галузях промисловості.

Результати проведеного теоретико-емпіричного дослідження в узагальненому вигляді інтегровано в освітній процес підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія» Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Зокрема, отримані дані використовуються в рамках викладання освітніх компонентів «Психодіагностика», «Актуальна психологія менеджменту», «Психологічне консультування», «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі», «Психологія успішності особистості в бізнесі», «Методологія та організація наукових досліджень» (акт про впровадження № 3/25 від 29.05.2025 р.).

Практичні результати дисертаційного дослідження впроваджені в роботу з персоналом підприємства ТОВ «Інформалл-Груп» (акт про впровадження від 29 квітня 2025 року № 00129042025), в роботу громадської організації «Шлях Трансформація людини та суспільства» (акт впровадження № 5 від 11.05.2025р.), в роботу «Соціологічної асоціації України (САУ) Південно-Українське відділення (акт впровадження №03/2025 від 03.06.2025

р.), в навчальний процес підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія» Одеського Національного Економічного Університету (акт впровадження № 07/14 від 07.05.2025 р.).

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, які захищаються. Усі наукові результати достовірні та обґрунтовані, що підтверджується наступним: дослідження забезпечено різностороннім теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних положень, із застосуванням системного підходу до організації та проведення досліджень, відповідністю підібраних методів дослідження поставленій меті та завданням дослідження; взаємодія кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних дозволила отримати достовірну психологічну інтерпретацію отриманих результатів.

Особистий внесок автора в тому, що розроблені наукові положення й отримані емпіричні дані є самостійним внеском автора у дослідження проблеми професійного психологічного відбору.

Апробація наукових результатів дослідження. Основні результати дисертації було представлено й обговорено на професорсько-викладацьких конференціях ОНУ імені І.І. Мечникова протягом 2021-2025 рр.; Міжнародній науковій конференції «XII Сіверянські соціально-психологічні читання». Доповідь на тему: «Дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору» (2021); II Міжнародній науково–практичній інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві». Доповідь на тему: «Теоретичний аналіз теорій самопрезентації особистості» (2021); Міжнародній науковій конференції «XIII Сіверянські соціально-психологічні читання». Доповідь на тему: «Концептуалізація конструкту професійного психологічного відбору» (2022); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Майбутнє психології в умовах сучасної України». Доповідь на тему «Результати дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору» (2024);

International scientific-practical conference «Strategic priorities for the development of science, education, technology and society». Доповідь на тему: «Проблема професійного психологічного відбору кандидатів на посади в умовах війни в Україні» (2025).

Публікації. Основні положення й висновки дисертаційної роботи висвітлено у 9 публікаціях автора, з яких 4 статті у наукових фахових виданнях із психології (з яких 3 статті у наукометричних фахових виданнях категорії Б, 1 стаття у міжнародному періодичному виданні з індексом Scopus), 5 публікацій у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура роботи: Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (237 найменувань, з них 98 джерела іноземними мовами). Загальний обсяг дисертації становить 200 сторінок. Основний зміст дисертації викладено на 173 сторінках. Робота містить 11 рисунків, 9 таблиць.

РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ

1.1. Концептуальні засади вивчення психологічних особливостей досліджуваного

Сучасне суспільство живе в умовах постійно мінливого середовища, характеристиками якого є зростаючий вплив міжнародної конкуренції, швидкі зміни в галузі технологій та широкі можливості їх використання, розвиток методів дистанційної роботи та дистанційного навчання тощо. Відбуваються стрімкі та радикальні зміни, як в економічній ситуації так і у потребах та очікуваннях клієнтів. Ці зміни сприяють формуванню нових вимог до оцінки персоналу загалом та психологічного оцінювання особистості на етапі професійного відбору та подальшого розвитку.

Для підвищення ефективності діяльності та якості продукції та/або надання послуг на підприємствах, що орієнтуються на майбутнє, при пошуку та відборі персоналу стало необхідним застосування сучасних засобів та їх розвиток (W. Cascio; D. Newstrom, K. Davis, Є.Л. Бази́ка, Л.М. Карамушка, Ж.П. Вірна, О.М. Кокун, В.І. Барко, В.Є. Луньов, Т.П. Чернявська та ін.) [5; 29; 56; 61; 129; 188].

На сьогоднішній день ключовим елементом економіки є ринок праці, на якому між робітниками й роботодавцями відбувається взаємодія. Ринок праці вимагає висококваліфікованих працівників здатних швидко адаптуватись до змін у ринковому середовищі та відображає всі соціально-економічні процеси, що відбуваються в державі. Кожне підприємство вимагає не тільки висококваліфікованих працівників, але вони ще повинні швидко приймати рішення в напрямку розвитку власної кар'єри, адаптуватись до змін у ринковому середовищі, корегувати власні професійні плани та обирати напрямки подальшого професійного зростання. Оцінка та професійний

психологічний відбір забезпечують розуміння того, що рекомендований після процедури професійного психологічного відбору вибраний майбутній працівник відповідає вимогам робочого місця та посади. Успішним професійний психологічний відбір вважається лише тоді, коли збігаються потреби роботодавців у працівника організації та прагнення та індивідуально-особистісні особливості людини.

Психологи вивчають проблеми професійного відбору взагалі та психологічні особливості особистості у підборі персоналу зокрема (В.І. Барко, В.В. Бондаренко, N. Cannonier, А.В. Петренко, І.І. Приходько, F. Salgado та ін.) [13; 97; 100; 154; 221].

Професійний психологічний відбір на посади у кадровому менеджменті являє собою таку систему застосування психодіагностичних методик, які забезпечують прогноз взаємовідповідності її професійних навичок, індивідуально-особистісних особливостей і професії. Його основу становлять соціальні, організаційні та інші нормативні характеристики професії та індивідуальні особливості досліджуваного. Коли мова йде про процедуру професійного професійного психологічного відбору, при якій застосовується цілий комплекс психодіагностичних методик, то потрібно акцентувати на тому, що важливим є виявлення базових несвідомих тенденцій кандидатів на посади, які можливо виявляти тільки застосовуючі проєктивні методики. Отже, в умовах високотехнологічних та інноваційних трендів розвитку української держави питання про роль актуальності досліджень базових несвідомих тенденцій кандидатів на посади у процесі професійного відбору і досі залишається відкритим.

Сучасний психологічний відбір відбувається за допомогою психодіагностичного інструментарію. Зокрема, психодіагности використовують психологічні методики, націлені на виявлення і дослідження конкретних властивостей індивіда [26; 100; 101; 108]. Таке дослідження є подібним до експериментального психологічного дослідження, під час якого

експериментатор також застосовує інструментарій для дослідження певних якостей чи характеристик особистості [1; 100; 107].

У сучасній психологічній науці експеримент є провідним методом наукового дослідження. Історія становлення експерименту як важливого дослідницького методу у різних напрямках наук та різних науках (загальна психологія, соціальна психологія, психологія розвитку особистості, клінічна психологія; медицина, фізіологічне вивчення типів нервової системи та ін.) розкривається у наукових працях видатних вчених [1; 17; 18].

На думку В.В. Рибалки, метод – не є інструментом, а є способом аналізу фактів та способом теоретичного їх осмислення. Вчений сформулював ключові методологічні моменти аналітичного методу психологічного дослідження і завжди їх дотримувався. Він стверджував, що розуміння будь-якого психологічного явища можливе у процесі його розвитку. Також вчений підкреслював, що аналіз повинен пояснювати та виявляти детермінанти явищ, а не лише описувати їх. Вимогою до дослідника видатний психолог вважав те, що ні особистість дослідника, ні його дії, ні його інструкції не можуть стимулювати досліджуваного за схемою $S \rightarrow R$; дослідник повинен не примушувати, а співпрацювати з досліджуваним [104].

На думку науковців метод природного експерименту полягає у вивченні впливу природних умов на поведінку, яка вивчається, без прямого втручання дослідника. У такому експерименті дослідник не має контролю над зміною умов, але спостерігає і аналізує поведінку досліджуваного як природний процес. Використання методу природного експерименту дозволяє досліднику отримати інформацію про природні закономірності та взаємозв'язки між факторами, які можуть мати значимий вплив на поведінку та діяльність досліджуваного, які вивчаються [1; 9; 78].

Основи теорії й практики психологічного експерименту розробляли у своїх працях С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко, Н.М. Матейко, О.Б. Мельничук, В.Ф. Моргун, І.Г. Тітов та ін. [75; 78; 82; 84].

У своїх працях науковці звертали увагу на психологічні особливості досліджуваного під час експериментального дослідження. Погляди вчених враховують індивідуальність досліджуваних осіб, активну роль досліджуваних у процесі експерименту, вплив контексту та ситуації, мету та увагу, а також зв'язок з реальним життям. Ці положення стали важливим внеском у розвиток експериментальної психології та підкреслюють значення врахування людської індивідуальності та контексту при проведенні досліджень [75; 78; 84].

Вивчаючи спадковість психологічних характеристик та її вплив на формування та розвиток особистості, С.Д. Максименко досліджує вплив генетичних факторів на розвиток когнітивних, емоційних, соціальних аспектів особистості та генетичних механізмів, що лежать в основі психічних процесів та особистісних рис. В своїх дослідженнях вчений розкриває психологічні особливості досліджуваного в контексті генетичного дослідження психіки та особистості, звертаючи увагу на генетичний підхід, темперамент, розвиток особистості, генетичні механізми та методологію дослідження [76].

Сучасні вітчизняні психологи вивчають проблеми експерименту як важливого емпіричного методу психологічного дослідження (Л.Н. Акімова, С.Д. Максименко и Є.Л. Носенко, Е.А. Панасенко, В. Панок, Н. Чепелева та ін.) [1; 78; 94; 95].

Специфіка експериментального дослідження, на думку Е.А. Панасенко, полягає в тому, що вчені продумано створюють штучну експериментальну ситуацію, яка дозволяє найкращім чином виявити та оцінити досліджувану властивість. Основна перевага психологічного експерименту, як підкреслює вчений, полягає в тому, що він є більш надійним засобом дослідження певних психічних явищ [94].

Є значні відмінності між психологічним експериментом та експериментами в інших науках, а саме те, що об'єктом дослідження в психологічних експериментах є людина та її індивідуально-особистісні

особливості. Вчена стверджує, що особистість досліджуваного значним чином впливає на його результати в експерименті [94].

Експеримент, у якому об'єктом досліджень є людина, а предметом досліджень є людська психіка, відрізняється тим, що його не можна провести без включення до спільної діяльності з експериментатором. Досліджуваний повинен розуміти що і для чого він повинен робити в ході експерименту, знати цілі та завдання дослідження та особистісно приймати цю діяльність.

Різноманітним аспектам експерименту як методу дослідження присвячено праці зарубіжних вчених (D. Kausler, H. Kelman, J. Morawski, R. Martin, F. Marcuse, L. Miller, R. Lovler, M. Orne та ін.) [174; 176; 192; 197; 198; 207].

З погляду випробуваного, на думку M. Orne, «експеримент — це частина його особистого життя, яку він проводить у спілкуванні з експериментатором для того, щоб вирішити якісь свої особисті проблеми чи досягти певних особистих цілей» [207]. Тому експеримент у психології, як підкреслює H. Kelman можна розглядати «з позиції випробуваного як організовану експериментатором діяльність випробуваного (випробуваних) націлену на виконання поведінкового завдання» [90]. Тому якщо дивитися на експеримент із позицій досліджуваного, то він є моделлю реальної діяльності. Отже, за D. Kausler, «в будь-якому експерименті є елемент імітації життєвої ситуації, і особистісні властивості випробуваного значно впливають на процес проходження експерименту» [139]. На перебіг і результат психологічного експерименту впливає не тільки досліджувана сторона психіки випробуваного, а й вся психіка загалом, звідси виникає необхідність обліку та реєстрації набагато більшої кількості психічних проявів, ніж це потрібно, виходячи з гіпотези дослідження [207]. Отже, організація та проведення експерименту потребує врахування основних психологічних закономірностей, які визначають поведінку особистості в умовах, відповідних експериментальним.

За результатами теоретичного аналізу ситуації психологічного експерименту, можна стверджувати, що вона характеризується великою емоційно-мотиваційною напруженістю та меншою свободою випробуваного, оскільки немає можливості вплинути на рішення, а також повторити вирішення тестових завдань. Випробуваний залежно від своїх цілей може виявляти агграваційну та симулятивну тенденції або демонструвати «соціально схвалену поведінку» [94]. Отже, для дослідника важливо знати, які неконтрольовані психологічні особливості відрізняють людей, які погодились залучитись до психологічного дослідження, від тих, хто відмовився, та які мотиви спонукали перших залучитися до дослідження.

Досліджувані можуть бути залучені до психологічного експерименту добровільно або примусово. У класичних експериментах із сенсорною депривацією було виявлено, що половина піддослідних погодилася брати участь в експериментах, керуючись лише цікавістю. Часто випробуваному хочеться дізнатися щось про себе, зокрема, у тому, щоб розібратися у відносинах з оточуючими [55]. Добровільну участь в експерименті беруть випробувані, які прагнуть заробити гроші або отримати залік (якщо йдеться про студентів-психологів), тобто, керуються мотивом власної вигоди [90; 91]. Дуже рідко досліджуваній прагне просто «послужити науці». Разом з тим, у дослідженнях показано, що більшість піддослідних, примусово залучених до участі в експерименті, чинили опір цьому, ставилися до експерименту критично, а до експериментатора - вороже і недовірливе. Найчастіше вони прагнуть зруйнувати план експериментатора, переграли його, тобто, розглядають ситуацію експерименту як конфліктну [90].

R. Rosenthal & R. Rosnow у книзі «Тема волонтера. Артефакти в дослідженні поведінки» показали, що випробуваний-доброволець відрізняється від випробуваного, залученого примусово, низкою особистісних властивостей, насамперед: 1) вищим рівнем освіти, 2) вищим соціально-класовим статусом, 3) вищим рівнем інтелекту, 4) більш вираженою потребою у соціальному схваленні та 5) більшою соціабельністю

[109]. Отже, сама згода піддослідного залучитися до психологічного експерименту визначається певними характеристика особистості, і для експериментатора важливо враховувати ці характеристики в своєму дослідженні.

Також ситуацію психологічного експерименту можна розглядати з точки зору отримання оцінювання, оскільки випробуваний тією чи іншою мірою оцінюється в ході такого експериментального дослідження, що значною мірою впливає на його прояви (J. Brown; M. Leary; A. Vinchur&L. Bryan та ін.) [151; 183; 232].

Протягом тривалого часу поведінку людини в ситуації оцінювання розуміли як опосередковану впливом цієї оцінки на її самооцінку [151]. Хоча самооцінка і може бути важливим фактором, накопичилися докази, що підкреслюють важливість самопрезентації для розуміння поведінки, яка виникає під час оцінювання. Оцінка впливає на самооцінку лише в тому випадку, якщо реципієнт приймає її і відповідно переглядає свою Я-концепцію. Разом з тим, ситуація оцінювання обов'язково впливає на тривогу щодо самопрезентації [185]. Так, можна припустити, що лише особистості з нормальною та високою самооцінкою погодяться на участь у психологічному експерименті, особливо в такому, результати якого будуть доступні для публіки.

На бажання долучатися до психологічного експерименту можуть впливати і інші характеристики піддослідних. Так, показано, що волонтери психологічних досліджень можуть відрізнятися від неволонтерів більшою нетрадиційністю своєї поведінки. Зокрема, L. Kruglovi та H. Davidson [181], а також R. Martin і F. Marcuse [192] виявили, що індивіди, які були готові залучитися до неанонімного психологічного дослідження, були гнучкіші у своїх почуттях до людей і менш стереотипні у своєму мисленні. Також учасники психологічних досліджень є більш ліберальними [181], менш упередженими і менш схильними до авторитаризму, зловживання владою, а також жорсткості [192]. Також індивіди, на думку A. Porrovecchio, схильні до

залучення до психологічного експерименту, характеризуються більш ліберальним ставленням до сексу, сексуальної поведінки та меншими гендерними стереотипами [212]. Добровольці схильні до індивідуалістичної нетрадиційності. Чоловіча нетрадиційність може полягати в цінності естетики та відмові від влади та агресії. Жіноча нетрадиційність, з іншого боку, може полягати в не дуже жіночому почутті самовпевненості, домінування та агресивності.

Відрізняються особистості, що добровільно залучаються до психологічного експерименту, і за показниками тривоги. Так, результати досліджень J. Morawski, I. Scheier показали, що добровольці психологічних експериментів були менш тривожними [198; 223]. Проте в дослідженнях R. Martin і F. Marcuse було повідомлено про більший рівень тривожності у тих, хто добровільно залучався до психологічних експериментів [192]. Очевидну невідповідність висновків різних досліджень, що пов'язують участь у психологічних експериментах з тривожністю можна частково пояснити припущенням, що почуття тривоги, пов'язане з природою експерименту, може не бути виявлене під час попередньої співбесіди з піддослідними, яка може бути віддалена від самої експериментальної ситуації.

Ще однією особливістю осіб, що добровільно залучалися до психологічного дослідження, є наявність та визнання власних проблем. Так, результати досліджень R. Rosenthal і R. Rosnow показали, що значна кількість індивідів, залучених до психологічного дослідження, мала історію алкоголізму, гомосексуалізму, психіатричного лікування, або тяжкої психологічної дезадаптації [219]. Можна припустити, що сильним стимулом до участі в клінічних дослідженнях було усвідомлення власної проблеми особистості піддослідного.

Також досліджувались показники інтроверсії та екстраверсії осіб, що залучалися до психологічного дослідження. На перший погляд здається можливим припустити, що суб'єкти, які залучаються до психологічного

експерименту, мають тенденцію бути більш екстравертними. Разом з тим, показано, що піддослідні, як правило, більше зосереджені на своїх почуттях, ніж соціально екстравертовані. Також J. Lönnqvist з колегами встановили, що більше половини досліджуваних вважали за краще проводити експеримент наодинці, а не в компанії з іншим суб'єктом [186]. Отже, показано, що волонтери мають тенденцію бути менш соціально екстравертованими. Можна припустити, що більша емоційна дезадаптація, яка характерна для осіб, що залучаються до психологічного експерименту, може приймати форму соціального відсторонення.

На сьогоднішній день найбільшою популярністю для виявлення індивідуально-особистісних характеристик користуються опитувальники, що зумовлено високим ступенем стандартизації як самого тестування, так і обробки отриманих даних. Однак, навіть найскладніші опитувальники не є цілком захищеними від спотворень, спричинених психологічними захисними механізмами респондентів та їхніми свідомими установками на професійний відбір. З огляду на це, при аналізі мотиваційної основи професійних інтересів, необхідно розглядати альтернативні методичні стратегії, що здатні подолати ці труднощі.

Інтерес до проблеми самопрезентації був завжди, але останнім часом значно зріс. В умовах капіталістичного розвитку суспільства велике значення для багатьох людей набуло вміння самопрезентації, тобто вміння справити сприятливе враження про себе і домогтися позитивних результатів від взаємодії з іншими особистостями. Незважаючи на актуальність і практичну значущість для багатьох сфер суспільного життя, дослідження самопрезентації стали проводитися порівняно недавно і в даний час досить фрагментарні. Основна частина теоретичних та експериментальних розробок проблеми самопрезентації, які описані в літературі, належать зарубіжним ученим (R. Arkin, R. Baumeister, E. Hofman, D. Myers, E. Jones, M. Leary, M. Snider та ін.) [142; 149; 169; 172; 183-184; 202-204; 226], які досліджували

чому і як особистості керують враженнями про себе в ході презентації себе іншим індивідам.

Окремим випадком самопрезентації є ситуація професійного відбору, коли індивід намагається справити якнайкраще враження про себе, щоб отримати роботу. Наразі особливого значення набуває аналіз взаємозв'язку самопрезентації та ефективності комунікації в ході професійного відбору.

Феномен самопрезентації як спосіб створення позитивного іміджу особи під час співбесіди вивчали М. Barrick, J. Shaffer та S. De Grassi, О.М. Капустюк, D. Paulhus, G. Sandal та ін. [55; 147; 208; 222]; як регулятор соціальної поведінки суб'єкта - досліджували вітчизняні психологи (В.О. Волинець, О.І. Кононенко та ін.) [30; 62].

М. Barrick, J. Shaffer і S. DeGrassi [147] вивчаючи психологічні особливості взаємозв'язку між тактиками самопрезентації та оцінками співбесіди і виконанням роботи, припустили, що імідж, який кандидати представляють під час інтерв'ю впливає на рейтинги інтерв'юерів. Вчені провели мета-аналіз, який показав: 1) величину зв'язку між тактиками самопрезентації та оцінками інтерв'юерів; 2) те, що тактики також корелюють з подальшою продуктивністю роботи; 3) тактики впливають на рівень та структуру інтерв'ю, джерело рейтингу, використання польових чи експериментальних планів та ін. Отже, результати їх дослідження показують, що те, що дослідник бачить на співбесіді, може не відповідати тому, що надалі виходить на роботі, і ця тактика самопрезентації особливо впливає на неструктуровану співбесіду.

Існує кілька концептуальних засад та підходів до вивчення психології особистості в умовах психологічного експерименту. По-перше, знаходячись в ситуації психологічного дослідження, індивід може використовувати низку психологічних захистів. Тому дослідження захисних механізмів психіки є важливим при вивченні психології особистості в умовах психологічного експерименту (Н. Curtis, С. Jung, Ю.А. Михальська і С.О. Ренке, N. McWilliams, G. Perrotta, З. Фройд, S. Folkman та R. Lazarus, Т.С. Яценко та

ін.) [83; 139; 156; 163; 173; 182; 196; 209]. Саме захисні механізми психіки забезпечують форму адаптованості особистості та вирішення ситуації, що її фруструє [27; 107].

У 1894 року у роботі S. Freud «Нейропсихологія захисту» вперше з'явився термін «захист» [163] для опису інтрапсихічного конфлікту та боротьби Я (Его) проти нестерпних чи хворобливих думок та афектів. Було акцентовано увагу на тому, що захисні механізми можуть спрямовуватися проти всього, що викликає тривогу та страх [83].

На думку багатьох авторів, захисні механізми мають такі загальні особливості та властивості: вони діють у підсвідомості, індивід не усвідомлює, як вони діють, вони заперечують, спотворюють чи фальшують дійсність, вони діють у ситуації конфлікту, фрустрації, психотравми, стресу (Ю.А. Михальська і С.О. Ренке; G. Perrotta та ін.) [83; 209].

Мета психологічного захисту – це редукція базальної тривоги, зниження емоційної напруженості, запобігання дезорганізації поведінки, діяльності, та психіки в цілому і збереження самооцінки. Як відзначає І.В. Данилюк, «у формуванні сприятливої самооцінки важливої ролі набуває життєстійкість особистості» [42, с. 64], яку він розглядає як особистий ресурс. Механізми психологічного захисту забезпечують спрямованість та регуляцію поведінки, зменшують тривогу та інтенсивність емоцій [83]. Існує велика кількість механізмів психологічного захисту, але переважно одині бере на себе основну частину роботи з подолання негативних переживань, а саме, механізм, який лежить в основі захисту Я (Его), як структури контакту з реальністю [209].

За результатами наукового дослідження N. McWilliams переважне автоматичне використання певного захисту або набору захисних механізмів є результатом складної взаємодії щонайменше чотирьох факторів: 1) уродженого темпераменту; 2) природи стресів, пережитих у ранньому дитинстві; 3) захисних механізмів батьків; 4) засвоєних у власному досвіді наслідків використання окремих механізмів [196].

У вітчизняній психології та психотерапії можна виділити дві позиції вчених з питання про роль психологічного захисту в індивідуальному розвитку та процесі соціально-психологічної адаптації. Ю.А. Михальська, С.О. Ренке та вчені сприймають психологічний захист як нормально функціонуючий, повсякденно працюючий механізм людської свідомості [83]. Т.С. Яценко та інші дослідники вважають, що психологічний захист є непродуктивним, навіть шкідливим, засобом вирішення ситуації, яка фруструє особистість [139]. Всі вони поділяють думку про те, що психологічний захист обмежує оптимальний розвиток особистості, її власну активність. Так, вибір захисних механізмів є автоматичним і не регулюється поведінкою особистості. Тому при вивченні індивіда в ситуації психологічного дослідження важливо дослідити механізми психологічного захисту, що переважають у даному випадку.

Як зазначає В. Луньов, "з прискоренням темпів криз люди часто змушені приймати доленосні рішення в умовах невизначеності, в обмежені терміни, і за умови розумового перевантаження. Якість такого прийняття рішень багаторазово підвищується завдяки дії метакогнітивних процесів – тих процесів вищого порядку, які допомагають індивідам відстежувати, аналізувати та модулювати своє когнітивне функціонування в реальному часі" [199, р. 1705].

Досліджуючи проблему поведінки людини у стресових ситуаціях, зокрема, у ситуації професійного відбору, необхідно також звернути увагу на таке теоретичне поняття як «копінг», яке вивчали вчені (С. Dunkel-Schetter, S. Folkman, R. Lazarus; Н.В. Родіна та ін.) [109; 159; 182; 190]. Зазначене поняття почало активно досліджуватись в американській психології на початку 60-х років минулого століття у руслі когнітивно-феноменологічного підходу R. Lazarus, що визначає адаптивну поведінку як суму когнітивних та поведінкових зусиль, спрямованих на подолання стресової ситуації або зміну власних установок та очікувань щодо ситуації з метою більш ефективного пристосування до неї [159; 190].

R. Lazarus досліджуючи проблеми стресу та подолання, робить висновок, що: 1) зростає кількість високоякісних досліджень стресу та подолання, що свідчать про те, що ця область нарешті дозріває, що сприяє зменшенню тривалого розриву між дослідженнями та клінічною практикою; 2) у дослідженнях стресу та подолання частіше використовуються дослідження, зосереджені на повсякденних, мікроаналітичних та глибоких спостереженнях, сумісних із цілісним баченням. Вчений також розглядає роль позитивних емоцій у копінгі, поняття захисту у сучасному розумінні та завдання оцінки ефективності копінгі [190].

Український науковець Н.В. Родіна, наголошує увагу на тому, що «психологічне призначення копінгі полягає в тому, щоб якнайкраще адаптувати людину до вимог ситуації, дозволяючи їй опанувати нею, послабити або пом'якшити ці вимоги, постаратися уникнути або звикнути до них і таким чином погасити стресову дію ситуації» [109]. Тому, на думку вченої, головне завдання копінгі —«забезпечення та підтримання благополуччя людини, фізичного та психічного здоров'я та задоволеності соціальними відносинами» [109].

Копінг-стратегії - це механізми активних, переважно свідомих зусиль, спрямованих на конструктивне оволодіння ситуацією. Для оволодіння ситуацією необхідно дотримуватися трьох умов: по-перше, досить повно усвідомлювати труднощі, по-друге, знати способи подолання ситуації саме цього типу і, по-третє, вміти своєчасно використовувати їх на практиці [12; 109]. Отже, застосування копінг механізмів для подолання стресу впливає на поведінку особистості в ході психологічного експерименту.

Таким чином, психологічні характеристики особистості значною мірою впливають на процес психологічного експерименту.

З одного боку, сам факт добровільного залучення до психологічного дослідження дозволяє припустити наявності певних характеристик та мотивів особистості. Зокрема, показано що учасники добровільних психологічних експериментів характеризуються більшою цікавістю,

нестандартністю поведінки, ліберальністю, а також наявністю особистісних проблем та інтроверсією.

Разом з тим важливо досліджувати фактори, які впливають на поведінку особистості у ході психологічного експерименту. Для опису несвідомих реакцій можна досліджувати основні захисні механізми особистості. Свідомі дії для подолання стресу, які особистість усвідомлює та контролює, описуються копінг стратегіями, а також за допомогою оцінних шкал психодіагностичної методики Міннесотського багатоаспектного особистісного опитувальника MMPI (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*).

1.2. Поняття та концептуалізація конструкту професійного психологічного відбору

У наш час на ринку праці України склалась «доволі парадоксальна ситуація, коли за умови високого рівня безробіття спостерігається нестача кваліфікованих кадрів» [87, с. 101]. Кваліфікований спеціаліст у будь-якій галузі повинен володіти низкою якостей, включаючи професійно-ділові характеристики та високі морально-етичні та особистісні якості [61]. Саме тому проблема «формування психологічного портрету кандидата на вакансію та встановлення психологічних факторів компетентності у процесі професійного відбору є надзвичайно актуальною» [87, с. 101].

Застосування психологічного тестування до відбору людських ресурсів, зокрема використання для цих цілей інструментів, призначених для оцінки рис особистості, має довгу історію. Відбір персоналу загалом і супутнє використання різноманітних форм психологічного тестування, зокрема, бере початок з кінця 19-го століття. Значна частина розвитку наукових методів відбору пов'язана із зусиллями ранніх індустріальних психологів у відборі та психологічній підтримці військових у двох світових війнах. Коріння

психологічного тестування лежали в розвитку індустріальної психології наприкінці 19-го - початку 20-го століть.

Хоча психологи, як практики традиційно наукової дисципліни, чинили опір застосуванню психологічних моделей і теорій до управлінських проблем, такі вчені, як Н. Münsterberg, заснували галузь промислової психології [200]. У наступні роки спостерігалось стрімке зростання застосування промислової психології практиками, які хотіли вирішувати складні бізнес-проблеми[181].

Закордонні фахівці, зокрема, C.P. Alderfer, W. Doise, G. Mugny et al, L. Festinger, J.R. Hackman, G.R. Oldham, S.R. Hathaway J.C. McKinley, F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman L. Hough, S. Dilchert, S.T. Janetius та інші пропонують вирішення проблеми збільшення компетентності спеціалістів за рахунок застосування процесу професійного відбору [141; 157; 158; 165; 166; 170; 171]. Серед інструментів, які ці дослідники застосували, були психологічні тести, спрямовані на вирішення зростаючої проблеми відбору людей, які будуть ефективними співробітниками.

На початку 1900-х років психологи почали використовувати психологічні тести для наукового відбору та оцінки працівників (N. Cannonier; A.J. Vinchur, L. Bryan) [154; 232]. Використання психологічного тестування в бізнесі просував Н. Münsterberg [200] на початку 20-госторіччя. Далі, W. Scott отримав звання професора прикладної психології. Він очолив Комітет з класифікації особового складу армії та розробив рейтингові шкали для просування офіцерів [168]. Навесні 1917 року Сполучені Штати вступили в Першу світову війну, і відома група психологів Гарвардського університету, в тому числі Р. Йеркс, Л. Терстоун, Е. Торндайк, постулювали, що психологічні методи можуть допомогти у відборі та навчанні військових [35]. Широке використання психологічного тестування для відбору розпочалися наприкінці Першої світової війни. Протягом років між Першою і Другою світовими війнами збільшилося застосування наукових методів для підвищення продуктивності діяльності.

Наявні на початок 20-го століття інструменти відбору, які включають співбесіди при працевлаштуванні, рекомендаційні листи та аналіз характерів і фотографії були дискредитовані як неефективні. Для вирішення проблеми відбору були розроблені психологічні інструменти. У той же час розробилися та були застосовані стандарти розробки та використання тестів [104]. Так, розробка інструментарію професійного відбору активно відбувалася на межі 19-го та 20-го століття та пов'язана була з необхідністю відбору військових та, згодом, фахівців в інших галузях.

Наукову основу досліджень проблеми професійного психологічного відбору становлять «концепції соціально-біологічної сутності людини та співвідношення її вроджених та набутих якостей, властивостей особистості, які формують її професійно важливі здібності, характерологічні особливості та значення властивостей вищої нервової діяльності» [87, с. 101].

Питанням професійно важливих якостей особистості присвячена увага провідних вітчизняних вчених [27; 41; 51; 60; 61; 63; 64; 67; 70; 93]. Психологи підкреслювали важливість індивідуальних людських факторів, таких як особистість та інтелект, як детермінант робочої поведінки [225]. Дослідники розуміли, що «продуктивність роботи пов'язана з індивідуальними відмінностями в характері чи інтелекті, і усе це можна було б виміряти за допомогою психологічних методів. Так, розрізнені галузі психології, інженерії та менеджменту зрештою об'єдналися, щоб вирішити практичне застосування відповідних областей для вирішення організаційних проблем» [87, с. 101].

Однак «схвалення психологічного тестування та успішне застосування цього заходу до організаційних питань не було однаковим у всіх сферах. Хоча деякі форми психологічного тестування отримали широке визнання та підтримку громадськості, інші форми тестування широко не застосовуються» [87, с. 101]. Наприклад, корисність та економічна цінність тестів когнітивних здібностей під час професійного відбору добре встановлена, і дослідження

вказують на те, що висока оцінка на дійсних тестах інтелекту може визначити кращих працівників (I. Oh; J. Wasserman та ін.) [206; 234].

Особистісні тести – це дещо інша справа. Використання цих тестів при виборі роботи є, на думку L. Hough і S. Dilchert [170], більш суперечливим. «Суперечки щодо можливості використання тестування особистості для прийняття рішень щодо відбору мають глибоке історичне коріння» [р 172, с. 102]. На початку розвитку професійного відбору багато психологів, наприклад L. Miller, R. Lovler [197], відкидали використання такого тестування, оскільки вважали цю практику ненадійною. Більшість ранніх досліджень особистісного тестування виявили низькі коефіцієнти валідності та надійності, а огляди літератури 1960-х років підтвердили недоліки особистісного тестування [13].

Більш того, навіть сучасні дослідники (Н.В. Родіна, М.І. Вігдорчик, L. Hough і S. Dilchert) [111; 197] вказують на «наявність проблем у тестуванні особистості, що призводить до його нездатності передбачити ефективність роботи кандидата» [83, с. 102]. На відміну від когнітивних тестів, при відборі персоналу переважає думка про те, що тестування особистості є недостатнім, що тести легко підробити і що тести, як правило, непридатні для перевірки перед працевлаштуванням [170]. Багато проблем у тестуванні особистості випливають із історичних суперечок щодо сутності особистості, її визначення, описів і вимірювань рис особистості, а також того, як риси особистості взаємодіють з поведінкою та одна з одною [111]. Отож, корисність тестування особистості при відборі традиційно була джерелом суперечок.

Аналіз наукових досліджень показує, що питання вивчення процедури професійного відбору було і залишається актуальним для світової психологічної спільноти (N. Cannonier, Є.В. Маказан, В.В. Рибалка, J. Salgado і F. DeFruyt, L. Szondi, Т.П. Чернявська та ін.) [74; 103; 127; 154; 221; 229].

У сучасних умовах ринку, коли важливим є якість відбору персоналу, можна стверджувати, що наукове дослідження ситуацій професійного

психологічного відбору продовжує бути актуальним. [129]. Кожній організації, щоб «залишатися конкурентоспроможною, необхідно виявляти найкращих та підготовлених співробітників із великої кількості претендентів на вакансію» [87, с. 102]. Відбір найбільш відповідного та необхідного для конкретної роботи серед усіх кандидатів на посади є основою успіху компанії [74; 127].

Відбір персоналу є «дуже важливим та відповідальним моментом в управлінні кадрами, і його ефективність залежить від конкретних людей, їхніх знань, компетентності, кваліфікації та мотивації. Помилки під час відбору персоналу можуть негативно позначитися ефективності роботи у організації» [87, с. 103]. Відбір персоналу – процес дослідження особистості кандидата та прийняття рішення щодо відповідності його знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей та здоров'я конкретній діяльності, на яку він претендує [103].

Основною метою відбору є отримання працівників, які найбільш підходять під стандарти якості роботи, яку виконує підприємство [103; 221]. У процесі відбору персоналу необхідно оцінити, як якісно кандидат виконуватиме роботу і що може дати компанії, проаналізувати професійні та індивідуально-особистісні якості претендента. Процедура професійного психологічного відбору складається з вивчення анкети кандидата на посаду, психологічного та психофізіологічного обстеження та передбачає здійснення оцінки індивідуально-психологічних особливостей кандидатів з метою встановлення ступеня їх відповідності вимогам конкретної спеціальності та організації в цілому [129; 154].

Найбільш важливими для професійного відбору є уявлення про структуру та природу професійних здібностей як сукупності природних задатків та якостей, набутих у результаті виховання, навчання та трудової діяльності [132]. Структура процедури професійного відбору, що проводиться з позицій концепції здібностей особистості, повинна складатися з оцінки загальних здібностей індивіда та оцінки спеціальних здібностей.

Крім того, до цієї структури обов'язково включається оцінка професійної спрямованості особистості [131].

Незалежно від підходів у сучасній організаційній психології [129] прийнято такий порядок. З експертного висновку визначається перелік та рівень виразності професійно важливих якостей, необхідних для успішної діяльності фахівця даної професії. На цій підставі розробляється батарея тестів для визначення наявності та виразності цих якостей у обстежуваних. Далі, з урахуванням даних багатовимірного регресійного аналізу визначає прогноз успішності діяльності.

Якість професійного відбору персоналу забезпечує «ефективне функціонування організації та складає основу її розвитку. Складність відбору компетентного персоналу полягає в тому, що такий відбір є комплексним і включає встановлення переліку вимог до кандидатів, організацію пошуку претендентів, встановлення методів оцінки компетентності та особистісних якостей кандидатів та відбір найкращого претендента за результатами аналізу.

Визначення психологічних характеристик особистості є одним з найбільш важливих етапів професійного відбору» [87, с. 104]. Відбір персоналу на сьогоднішній день здійснюється за допомогою численних методів, включаючи психологічне тестування.

З розвитком організаційної психології все більш важливим інструментом у процесі відбору персоналу стає використання методів психодіагностики (В.В. Кириченко; Ю.Ю. Омельченко; А.В. Петренко; О.Г. Угрин та ін.) [57; 93; 97; 123]. За допомогою психологічних тестів організаційні психологи складають психологічний портрет кандидата, оцінюють його здібності до професійного та посадового зростання, вміння вибудовувати відносини у колективі, специфіку мотивації та індивідуальний стиль поведінки [123]. З плином часу психодіагностика набуває все більшого застосування у співробітників відділу персоналу, оскільки психодіагностичні інструментарії дозволяють визначити психологічний портрет особистості. Психологічний

портрет особистості — це багатогранна психологічна характеристика індивіда, що включає опис особистісних рис та прогнозування можливих вчинків за певних обставин [61; 97].

Для встановлення психологічних характеристик індивіда необхідно визначити перелік вимог до особистості кандидата відповідно до актуальних завдань відбору на конкретну посаду.

Перелік професійно важливих особистісних та ділових якостей, що підлягають вивченню під час комплексних психодіагностичних обстежень включає рівень загального інтелектуального розвитку особистості, здатності до логічних міркувань та висновків, здатність критично мислити; емоційну стійкість, врівноваженість, контроль поведінки та зовнішнього прояву емоцій, емоційну зрілість; рівень вольового регулювання поведінки, витримки, сміливості, рішучості, наполегливості, цілеспрямованості, працездатності, самоефективності; внутрішню організованість, старанність, дисциплінованість, відповідальність за доручену справу; рівень моральних переконань, чесність, принциповість, дотримання норм суспільної моралі; зрілість особистості, відповідальність за свої рішення, дії та вчинки, вміння визначати пріоритети та послідовність у вирішенні проблем, самостійність, впевненість у своїх силах та рівень самокритичності; самооцінку, особливості мотиваційної сфери особистості (Л.М. Карамушка, М.К. КременчуцькА.В. Петренко, Н.В. Родіна, М.Л. Смульсон, Т.П. Чернявська та ін.) [43; 64; 70; 97; 107].

Традиційно у професійному відборі використовується два типи психодіагностичних інструментів: особистісні опитувальники та інтелектуальні тести [13]. До того ж, інформативними для складання психологічного портрету особистості є проєктивні психодіагностичні методики. Часто різноманітні психодіагностичні методики застосовуються в комплексі, для отримання найбільш повного і детального уявлення про якості індивіда. Такий комплексний підхід до дослідження психологічних характеристик кандидата на посаду дозволяє отримати в результаті

комплексне уявлення про його особистість [97]. Більш детально структура особистості, яка оцінюється в ситуації професійного відбору буде розглянута в наступному підрозділі.

Таким чином, людські ресурси здатні різко змінити ефективність функціонування організацій та підприємств. Широко визнана роль людських ресурсів у створенні конкурентних переваг. Щоб досягти конкурентної переваги через кадри, організації повинні мати можливість відбирати співробітників, які мають виняткові навички, таланти, цінності та мотиви, які найкраще відповідають культурі, структурі та системам винагороди організації. Система відбору організації повинна включати процеси, які дозволяють організаціям, підприємствам та компаніям точно визначити здібності та характеристики кандидатів на вакансії. Ця потреба підкреслює важливість психологічного тестування для розвитку стійких конкурентних переваг, оскільки значною мірою саме ці інструменти дозволяють організації визначати бажаних кандидатів.

1.3. Психологічні особливості особистості досліджуваного у структурі ситуацій професійного психологічного відбору

У психології менеджменту важливим є поняття професійного відбору – яке визначається науковцями як процедура оцінки професійної придатності кандидата на посаду за допомогою вивчення його можливостей та оволодіння ним цією спеціальністю. Також визначаються досягнення досліджуванним необхідного рівня майстерності та ефективного виконання ним професійних обов'язків, в тому числі й на попередніх місцях роботи.

Основною метою професійного відбору є залучення таких працівників, у яких є необхідна кваліфікація та необхідні індивідуально-особистісні якості. Також, від цих співробітників вимагається компетентність у вирішуванні поставлених перед ними завдань ефективно та у поставлені строки [129].

Коли мова йде про існуючу у кадровому менеджменті систему психологічного професійного відбору, то вона включає комплекс технічних засобів, спеціальних психодіагностичних методик та стандартизованих процедур [57]. Також, використовуються прийоми узагальнення отриманих про кандидатів на посади даних, інтерпретації отриманої діагностичної інформації та складання прогнозів їх успішності діяльності [93]. За допомогою комплексу психодіагностичних методик створюється психологічний портрет індивіда.

На думку Н.В. Родіни, концептуальна модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору складається з наступних блоків: психофізіологічного, психологічного, що оцінюється на декларативному, суб'єктивному та несвідомому рівнях, інтелектуального та мотиваційного [107]. Так, індивідуально-особистісні особливості досліджуваного в рамках професійного відбору оцінюються на чотирьох вищезазначених рівнях.

Першим базовим важливим чинником, що визначає професійну компетентність особистості є психофізіологічне функціонування її нервової системи та рівень нервово-психічної стійкості. Під нервово-психічною стійкістю (НПС) зазвичай розуміють схильність індивіда до зривів діяльності при психотравмуючих ситуаціях та до неадекватної професійної та соціальної поведінки [71]. Слід наголосити, що НПС – поняття збірне. Воно відбиває лише наявність потенційної можливості розвитку дезадаптивних порушень у процесі професійної діяльності. При цьому, як правило, визначаються ознаки відхилень в емоційній, вольовій та інтелектуальній сферах [134]. Особи з ознаками нервово-психічної нестійкості відрізняються зниженою пристосовністю, високим рівнем тривожності, емоційною нестабільністю, схильністю до нервово-психічних зривів, підвищеним ризиком соматичних захворювань [117].

Психофізіологічна оцінка індивіда також дозволяє дослідити наявність органічних порушень, які впливають на вищу нервову діяльність. Навіть

незначні органічні ураження головного мозку можуть спричинити погіршення пам'яті, емоційну лабільність та зниження працездатності [28]. Так, як відзначає Н.В. Родіна зі співавт., «На основі численних досліджень визначено етапи та рівні психологічної реабілітації в процесі психологічного лікування пацієнтів з наслідками захворювань та травм головного мозку. Своєчасне проходження цих етапів та рівнів сприяє успішнішому відновленню порушених функцій. Психотерапія та психологічна корекція сприяють формуванню позитивного ставлення до лікування та хвороби, активному включенню пацієнта в реабілітаційний процес – іншими словами, проходженню психологічної реабілітації» [106, с. 161]. Також психофізіологічна оцінка кандидата на роботу дозволяє оцінити швидкість реакції та зорову пам'ять піддослідного. Такий аналіз відбиває також швидкість протікання основних нервових процесів та його концентрацію [37]. Оскільки показник рухливості залежить від швидкості протікання нервових процесів, відновлення функціональної готовності рефлекторного апарату до нової реакції та від здатності нервової системи до засвоєння режиму, він може бути віднесений до показників функціональної рухливості основних нервових процесів. За І.П. Павловим, критерієм сили основних нервових процесів є працездатність головного мозку, що здатен витримувати тривале концентроване збудження чи дію дуже сильного подразника, не переходячи у стан гальмування [76]. Так, можна зробити висновок, що властивості нервової системи індивіда, зокрема нервово-психічна стійкість та рухливість нервових процесів, істотно впливають на всі нервові функції включаючи продуктивність зорової пам'яті.

Наступний блок, який оцінюється в рамках професійного відбору – це індивідуальні психологічні характеристики особистості. Ці характеристики оцінюються на трьох рівнях: декларативному, суб'єктивному та несвідомому. Оцінка психологічних особливостей індивіда на декларативному рівні виявляє те, про які свої якості індивід повідомляє оточуючих [107]. Дослідження на цьому рівні дозволяє вивчити також «ідеальне Я» кандидата,

оскільки в ситуації професійного відбору особистість намагається презентувати себе в найкращому світлі [64]. Разом з тим, декларативні якості особистості не завжди є об'єктивними та наявними. Існує ймовірність, що індивід прикрашає себе або приписує собі якості, якими він би хотів володіти. На наступному суб'єктивному рівні досліджуються індивідуальні якості, про які особистість знає, проте не повідомляє в ході професійного відбору. Це такі якості, які індивід намагається приховати від експериментатора. Можна припустити, що ці якості особистість може вважати своїми негативними характеристиками або слабкостями і буде намагатися приховувати їх в процесі самопрезентації [99].

Нарешті в ході професійного відбору важливо дослідити індивідуальні особливості індивіда на несвідомому рівні. У несвідомому рівні завжди присутні якості, потреби, та мотиви, які індивід про себе не усвідомлює (Н. Curtis; S. Janetius, P. Varma&S. Shilpa та ін.) [64; 99]. Для того, щоб такі якості проявились, експериментатор використовує проєктивні методики [99]. Дослідження несвідомих якостей особистості є важливим, оскільки такі якості значною мірою впливають на діяльність індивіда і, оскільки вони не усвідомлюються, особистість не може контролювати їхній прояв.

В ході професійного відбору досліджується ряд психологічно-характерологічних якостей індивіда, які закріпились в його поведінці та становлять ядрну структуру його особистості. Зокрема, цікавими для експериментатора є рівень інтроверсії та екстраверсії (D. Walker) [31]. Екстраверсія, як властивість темпераменту, є сприятливою передумовою для високої комунікативної активності людини, її протилежність – інтроверсія виступає благодатним підґрунтям для становлення внутрішнього контролю, самоорганізації, відповідальності, пунктуальності [31]. Отже, дослідження рівня інтроверсії особистості є інформативним оскільки дозволяє передбачити поведінку та комунікативні особливості досліджуваного безпосередньо на робочому місці.

Далі, в ході професійного відбору досліджується схильність та спроможність до контролю. Схильність до контролю може бути позитивною характеристикою співробітника, оскільки такий індивід контролює та несе відповідальність за процес виконання трудової діяльності, він більш організований в своїй роботі та може організувати інших співробітників. Разом з тим, результати дослідження О.В. Гавлицької та С.В. Харитоненко [31] показали, що якщо особистість схильна до підвищеного контролю, такий співробітник характеризується ригідністю мислення та відсутністю гнучкості як в ході професійної діяльності, так і при взаємодії з колегами. Так, дослідження схильності до контролю дозволяє припустити рівень відповідальності індивіда.

Наступною важливою характеристикою індивіда є тривожність. Тривожність – незмінна чи ситуативна властивість особистості приходити у стан підвищеного неспокою, відчувати страх і тривогу в своєрідних соціальних ситуаціях пов'язаних з підвищеним емоційним чи фізичним навантаженням, чи породженою причинами іншого характеру (R. Piedmont, C. Spielberger та ін.) [68; 69]. Відповідно, відрізняють тривожність як емоційний стан (ситуативна тривожність) і як витривалу межу (особистісна тривожність), індивідуальну та психологічну особливість, що виявляється у підвищеній схильності до переживань тривоги та занепокоєння без достатніх підстав. Ситуативна тривожність може грати ствердну роль, оскільки допомагає концентрації енергії на звершенні бажаної мети, мобілізації резервів організму для подолання можливих викликів[68]. Однак висока особистісна тривожність, при якій збудження та неспокій значно перевищують рівень можливих викликів, знижує адекватність сприйняття та ефективність діяльності [69]. Так, дослідження рівня тривожності дозволяє запобігти залученню занадто тривожних індивідів до професійної діяльності.

Далі досліджується емоційна лабільність індивіда, тобто його спроможність контролювати вираження своїх емоцій. Кожна життєва подія супроводжується специфічною емоційною реакцією. Емоції є невід'ємною

частиною життєдіяльності та життєстійкості особистості (І.Я. Коцан, Г.В. Ложкін, М.І. Мушкевич; С.Л. Кравчук, О.Д. Сафін, Т.П. Чернявська та ін.) [68; 69; 114; 130]. Як відзначає І.В. Данилюк зі співавт., «життєстійкість – психологічна характеристика, яка відображає три життєві диспозиційні установки: залученість, контроль та готовність до ризику. Залученість – здатність отримувати насолоду від своєї діяльності, характеристика адаптації особистості до її соціальної ролі, своєрідний психологічний стан, який мотивує людину ефективно виконувати свою роботу. Контроль – впевненість у своїх силах, здатність оптимально контролювати власні емоції та поведінку, переконаність в тому, що можна вплинути на результат події, здатність обирати свій шлях, реакції та ставлення. Готовність до ризику – здатність сприймати будь-які події життя, як позитивний досвід, переконаність людини в тому, що все те, що з нею трапляється, сприяє її розвитку без урахувань полярності – позитивний чи негативний» [43, с. 48]. Іншу перспективу на це явище представляє З.О. Кіреєва зі співавт., розглядаючи її як «здібність до відновлення і оптимізм як позитивна впевненість в очікуваннях є ресурсами, що беруть участь у процесах адаптації до складних/нетипових ситуацій життя, тому під час проживання пандемії наявний науковий інтерес, що пов'язаний з особливостями їх детермінації у різному віці» [59, с. 6]. Емоційна лабільність особистості в процесі виконання трудових обов'язків впливає на якість роботи та на спілкування з іншими співробітниками. Більш того, індивіди з високою емоційною лабільністю є більш уразливими до стресу та чутливі до впливу змінних факторів навколишнього середовища [68]. Отже, в ході професійного відбору важливим є визначення емоційного ставлення до майбутньої діяльності та спроможність контролювати прояв своїх емоцій. Іншою важливою якістю, що необхідно досліджувати в ході професійного відбору є імпульсивність. Під імпульсивністю розуміють бистроту, з якою емоція стає спонукальною силою дій та вчинків без їх попереднього обдумування та свідомого рішення виконати їх [114]. Імпульсивні

співробітники схильні у поведінці до нерегульованої, миттєвої реакції на подразники чи стимули. При цьому вони не приділяються уваги можливим наслідкам своїх вчинків та керуються ситуативними емоціями.

Також в ході професійного відбору вивчається схильність індивіда до оптимістичності або песимістичності (A. Rego, M. Cunha, D. Júnior, C. Anastácio, M. Savagnago; М. Селігман та ін.) [110; 114]. Оптимізм і песимізм – не просто умонастрій особистості, вони відображають абсолютно різноспрямовану практичну орієнтацію у світі. Оптимісти, які фокусують свою увагу на позитивному боці буття, бачать бажані цілі як досяжні і продовжують докладати зусиль для реалізації цих цілей, навіть коли прогрес іде повільно чи важко. Песимісти ж, які акцентують увагу на негативному боці життя, вважають свої бажані цілі недосяжними і відмовляються заздалегідь робити задля їх здійснення будь-яких зусиль [114].

Так, оптимісти для певних робіт, наприклад менеджером продаж, для рекламної діяльності, є більш ефективними працівниками. Як зазначає І.В. Данилюк зі співавт., «люди з низьким рівнем життєстійкості часто ігнорують проблеми, проявляють пасивність, недооцінюють ступінь небезпеки, не вірять у свої можливості, часто відчувають розгубленість» [41, с. 33]. Песимісти, з одного боку, гірше ніж оптимісти справляються зі стресом. З іншого боку, захисний песимізм може бути адаптивним механізмом, оскільки попереджає людей про загрози, які можуть ігнорувати оптимісти [110]. Наприклад, захисне песимістичне мислення авіадиспетчера допомагає йому прораховувати всі можливі плюси та мінуси аварійних ситуацій. Отже, відповідно до вимог професій важливо виявляти особливості оптимістичного/песимістичного спектру особистості під час професійного відбору.

На наступному етапі досліджуються інтелектуальні здібності індивіда. Інтелектуальні здібності пов'язані з мисленням, сприйняттям, міркуванням, вербальними та математичними навичками (В.М. Блейхер, Л.Ф. Бурлачук, W. Doise, G. Mugny, A. James, N. Emler, D. Mackie, А.В. Петренко,

М.Л. Смульсон, Т.П. Чернявська та ін.) [52; 97; 127; 173]. Вимірювання таких здібностей для цілей відбору є одним з найпростіших і найдешевших з усіх тестів відбору [74]. Інтелект в рамках професійного відбору розуміється як певна загальна здібність особистості, що визначає успішність виконання нею будь-яких пізнавальних, творчих, сенсомоторних та інших завдань, і що виявляється у деяких універсальних характеристиках поведінки людини [52]. Інтелектуальні здібності індивіда значною мірою впливають на якість виконання нею своїх професійних обов'язків, що особливо важливо для професійної діяльності, яка вимагає швидкого вирішення нетипових завдань та прогнозування майбутніх наслідків прийнятих рішень. Іншим важливим аспектом інтелектуальних здібностей індивіда є здатність до метакогніції, яку В. Луньов визначає як «здатність людини усвідомлювати, оцінювати та регулювати власні когнітивні процеси, що є ключовим елементом сучасних підходів у психології, когнітивній нейронауці та педагогіці» [34, р. 1699].

Нарешті, в рамках професійного відбору досліджується мотиваційна сфера особистості, а саме мотиви, які керують поведінкою. Феномен мотивації фахівця до професійної діяльності вивчали психологи (Е. Десі, Р. Раян; Ж. Наскман, Г. Олдам, Ф. Херцберг, Б. Моснер та ін.) [52; 68; 82; 90; 167]. Найбільш поширеною і прийнятою точкою зору є розуміння мотиву як спонукання. Мотивація пов'язана з усвідомленням стимулу і надання йому будь-якої значимості, що означає готовність індивіда до дії чи вчинку [52]. Отже, мотив визначається як усвідомлена потреба і прагнення її задоволення [52; 104]. Останнім часом намітилася тенденція до зближення біологічного та соціального трактування мотивації: соціальні мотиви будуються на основі вроджених біологічних реакцій. Звідси й ширше визначення мотивації, як емоційно забарвлених прагнень індивіда націлених на задоволення провідних біологічних і соціальних потреб [104]. Як відзначає Є.Л. Базика, «Мотиваційні методи мають значний вплив на працівників організації. Тому для того, щоб обрати правильний метод мотивації, керівництво повинно

розуміти як методи стимулювання праці, так і психологічний клімат колективу» [81, с. 832]. Таким чином, саме мотивація допомагає індивіду вибрати певний вид діяльності та досягати успіху у її здійсненні. Тому в основу процедури професійного психологічного відбору слід покласти дослідження мотиваційної сфери особистості, зокрема мотиву досягнення успіху у професійній підготовці як основного фактора, що визначає потенційну можливість формування системи реалізації діяльності. Також, слід зазначити, що інтелектуальний та мотиваційний аспекти є взаємопов'язаними. Так, Ю.П. Ватан визначає, які саме впливи можуть чинити одне на одного мотивація, метакогніції та емоції в процесі навчальної діяльності, «1) вплив емоцій на метапізнання – певний емоційний стан може знижувати точність оцінки важкості завдання; 2) вплив мотивації на метапізнання – сприйняття цінності поставленого завдання може впливати на міру застосування метакогнітивного моніторингу та контролю; 3) вплив метапізнання на емоції та мотивацію – метакогнітивний досвід може впливати на Я-концепцію та причинну атрибуцію» [23, р. 60]. Окремою частиною мотиваційної сфери особистості, що досліджується в ході професійного відбору, є мотив самопрезентації. Люди використовують свою соціальну поведінку як засіб передачі інформації про себе або свого образу іншим. Така самопрезентація спрямована на встановлення, підтримку або уточнення образу особистості у свідомості інших індивідів (M. Barrick, J. Shaffer, S. De Grassi, H.B. Корчакова, L. Bareket-Bojmel, S. Moran, G. Shahar та ін.) [18; 104]. Наміри, що стоїть за самопрезентацією, не обов'язково є усвідомленими. Виділяють два основних мотиви самопрезентації: мотив догодити аудиторії та мотив побудови власного публічного Я. Перший мотив — це отримання винагороди. Якщо аудиторія, на яку індивід прагне справити враження, контролює або роздає потенційні винагороди, особистість прагне отримати таку винагороду, змушуючи аудиторію думати про себе прихильно. Другий мотив - це засіб самореалізації, через презентацію власного ідеального Я іншим особистостям. Індивід намагається створити ідеальний

образ себе в очах інших [18]. Так, визначальними характеристиками самопрезентації є те, що вона є спробою представити себе у вигідному світлі відповідно до цінностей аудиторії, тож вона є специфічною для певної аудиторії та мотивується певним бажанням винагороди.

Мотив установки, спрямований на процедуру дослідження, є важливим компонентом мотиваційної сфери досліджуваного в ході професійного психологічного дослідження. Поняття «установка» представляє собою схильність або позицію особистості, яка визначає спосіб сприйняття, реакцію та взаємодію з процедурою дослідження. Іншими словами, це психологічна установка, яка визначає ставлення людини до дослідження та її готовність до участі в ньому.

Вчені зробили значний внесок у вивчення феномену установки і мотиву установки на процедуру дослідження, розкриваючи його роль у поведінці та сприйнятті людини (E. Deci, R. Ryan, K. Lewin, A. Maslow, K. Lewis) [162; 166; 193]. Установки на процедуру дослідження можуть бути різними для кожної особистості. Вони можуть залежати від попереднього досвіду, особистісних характеристик, ставлення до дослідника, степені зацікавленості в дослідженні, страхів або очікувань результатів дослідження. Установка може впливати на достовірність та об'єктивність результатів дослідження, тому психологи часто докладають зусиль для збору інформації про мотивацію досліджуваного перед початком дослідження. Отже, мотив установки, спрямований на процедуру дослідження, визначає ставлення та готовність особистості до участі у професійному психологічному дослідженні і може впливати на його результати. Також, як відзначає З.О. Кіреєва, «для багатьох жінок саме робота, професійна діяльність є джерелом підвищення само-поваги, самооцінки і навіть способом збереження рівноваги, впевненості при виникненні певних негараздів» [58, с. 78].

Таким чином, в ході професійного психологічного відбору із застосуванням психодіагностичного інструментарію досліджуються психологічні особливості кандидатів на вакансії.

Використання батареї психодіагностичних методик дозволяє оцінити особистісно-психологічні властивості індивіда на декларативному, суб'єктивно-усвідомленому та підсвідомому рівнях.

При оцінці майбутнього працівника важливо дослідити психофізіологічні особливості функціонування його нервової системи, інтелектуальні здібності, психологічні якості, зокрема, рівень екстраверсії-інтроверсії, схильність до контролю, тривожність, емоційна лабільність та імпульсивність і вираженість оптимістичних чи песимістичних уявлень. Нарешті, в ході професійного добору досліджують мотиваційну сферу кандидата, зокрема, мотиви самопрезентації та установки, спрямовані на процедуру дослідження.

Висновки до першого розділу

Результати аналізу сучасних психологічних уявлень щодо проблематики, присвяченої процесу професійного психологічного відбору особистості та самопрезентації індивіда в ході такого відбору, дали змогу зробити наступні узагальнення.

1. Проблема дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного, які впливають на поведінку його особистості у ході психологічного експерименту є складною та багатоаспектною і вивчається в різних психологічних напрямках: загальної теорії й практики психологічного експерименту, копінг-стратегій, психодинамічного підходу.

Теоретичний аналіз показав, що дослідження самопрезентації індивіда в ході психологічного відбору бере свої витoki з досліджень психологічних особливостей індивідів в ході психологічного експерименту. Встановлено, що психологічні особливості особистості індивіда значною мірою впливають на залучення до дослідження та процес проходження експерименту. Особистості, що добровільно залучаються до психологічного експерименту відрізняються від тих, хто примусово бере участь в експерименті, за

показниками гнучкості чи стереотипності мислення, мотивації, інтроверсії та екстраверсії; ступеня самооцінки, тривожності, схильності до індивідуалістичної нетрадиційності; проявами основних захисних механізмів особистості та іншими факторами. Показано, що особистості, які добровільно брали участь в психологічних дослідженнях, характеризуються нестандартністю поведінки, цікавістю, інтроверсією та ліберальністю.

Поведінка індивіда в рамках психологічного експерименту не обмежується лише його особистісними психологічними характеристиками. Психологічне дослідження, так само як і професійний відбір, є ситуацією оцінювання. Ця ситуація за своєю суттю є стресовою, що спонукає індивіда задіювати несвідомі захисні механізми та свідомо обрані копінг-стратегії для її подолання. Крім того, в ситуації оцінки професійно важливих якостей ключову роль відіграє мотив самопрезентації, оскільки особистість прагне представити себе у найвигіднішому світлі.

2. Розвиток психологічного відбору персоналу є важливим, оскільки людські ресурси значною мірою визначають ефективність функціонування організації та створення конкурентних переваг. Для кожної організації важливо мати можливість оцінювати кандидатів на вакансії та обирати поміж них таких, чиї індивідуально-психологічні особливості найкраще відповідають вимогам певної посади.

На етапі відбору персоналу необхідно точно оцінити здібності та характеристики кандидатів на вакансії. Задля цього активно застосовуються психодіагностичні методики дослідження особистості. Використання різних методик дозволяє оцінити психологічні особливості особистості на декларативному, суб'єктивно-усвідомленому та підсвідомому рівнях. Серед якостей, які важливо оцінювати в ході професійного добору, можна назвати психо-фізіологічні особливості функціонування його нервової системи, інтелектуальні здібності, психологічні якості та мотиваційну сферу, зокрема мотив самопрезентації.

3. У ситуації професійного психологічного відбору із застосуванням психодіагностичного інструментарію вивчаються професійно важливі особистісні якості кандидатів на вакансії. При цьому використовуються батареї психодіагностичних методик, які дозволяють оцінити особистісно-психологічні властивості досліджуваних на декларативному, суб'єктивно усвідомленому та підсвідомому рівнях.

Базові професійно важливі якості, що визначають професійну компетентність досліджуваного, які необхідно оцінити у структурі ситуацій професійного психологічного відбору – це психо-фізіологічні особливості функціонування його нервової системи, інтелектуальні здібності, психологічні якості, зокрема, рівень екстраверсії-інтроверсії, схильність до контролю, ступень тривожності, емоційна лабільність та імпульсивність та прояви оптимістичного чи песимістичного спектру поведінки; особливості мотиваційної сфери кандидата, зокрема, особливості прояву мотиву самопрезентації.

Отже, розробці моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору та її змістовних характеристик присвячується наступний перший підрозділ другого розділу дисертаційної роботи.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ

2.1. Змістовні характеристики та модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору

Перший підрозділ другого розділу даного дисертаційного дослідження присвячено опису та обґрунтуванню методологічних засад, на яких базується емпіричне дослідження.

Серед обраної методології, відзначаються базові ідеї та положення системного, психодинамічного, проективного, особистісно-орієнтованого, саноцентричного підходів та мотиваційних і гендерних теорій.

Методологічною основою проведення емпіричної частини дослідження стали напрацювання із психології, філософії, соціології та системології. Репрезентація моделі емпіричного дослідження особливостей особистості досліджуваного у ситуаціях професійного психологічного відбору ґрунтується на методології системного підходу (L. Bertalanffy, P. Checkland, Л.Ф. Бурлачук, В.В. Рибалка, С.Д. Максименко, Н.В. Родіна, А.І. Уйомов, V. Wilson та ін.) [18; 82; 104; 109; 155; 188].

На думку В.В. Рибалки [104], предмет дослідження розглядається як складний та цілісний соціально-психологічний феномен, що має власну каузальну систему внутрішніх відношень між елементами (підсистемами), з яких вона складається.

Основними функціями системного підходу у дослідженні психологічних явищ є його спроможність до створення ієрархії системоутворюючих факторів на різних рівнях системи і встановлення взаємовідношень між ними, здатність побудувати багаторівневі моделі залежностей і відношень

між структурними елементами системи на різних таксономічних рівнях від родових до видових, за умови того, що вони знаходяться у постійному розвитку (що є однією із характеристик систем) та детермінованості.

З позиції методології параметричної загальної теорії систем, у тому числі і для соціальних наук, у всіх дослідженнях можуть бути використані два системних методологічні підходи: «м'яких» та «твердих» систем. «Тверда» системна методологія (Hard Systems Methodology), що включає кількісні методи дослідження та «м'яка» системна методологія (Soft Systems Methodology), що включає якісні методи (P. Checkland, B. Wilson) [82; 155]. Емпірична верифікація моделі нашого дослідження відбуватиметься шляхом «твердої» методології.

Системному підходу належать і розробки Л.Ф. Бурлачука [18]. Наприклад, у сфері індивідуально-психологічних вимірювань особистісних особливостей, вчений пропонує кількісний системний підхід, що визначає основу психологічного діагнозу, для цього він виокремлює та обґрунтовує наявність базисних понять концептуального апарату у структурі психодіагностики у цілому. Крім цього, ним здійснено перший в українській науці системний аналіз із узагальнення та систематизації концепцій, категорій і понять психодіагностики. Спроба розробки типології засобів пізнання пов'язана, на думку вченого, із складністю опису понять, наприклад, різні засоби пізнання приводять до різних описів одного і того ж самого об'єкта, що спричиняє зрештою виникнення незалежних предметів пізнання. На противагу лінійному детермінізму, схема якого виявляється методологічно аморфною, коли справа стосується не співвідношення понять, а їх взаємодії, як, наприклад, у випадку із обумовленості чинників спадковості та впливу середовища, слід використовувати методи системного підходу.

Український науковець Л.Ф. Бурлачук виділяє у системі особистісних особливостей психологічні складові особистісних опитувальників, як, наприклад можливість підробки відповідей і дія чинників, що мають

установкчу природу. Крім цього, також є індивідуальні-особистісні особливості розуміння питань та мінлива природа відповідей, а також присутність психометричного парадоксу.

Деякі моделі узагальнюють чинники, які детермінують фальсифіковані відповіді на запитання опитувальників, з яких видно, що насправді респонденти прагнуть відповідати щиро, і фальсифікація ненавмисна у більшості випадків. Крім цього існує поняття установчої природи впливу деяких чинників, таких як чинник соціальної згоди [82].

Також велику роль відіграє інтелектуальна оцінка респондентом змісту даних йому питань, відповіді на які з часом дуже різняться, для цього феномену була побудована окрема теоретична модель L. Goldberg [161] для дослідження особистісних опитувальників, що пов'язує мінливість відповідей із незрозумілістю запитання, та, крім цього модель дає змогу оцінити ступінь незрозумілості. У продовження до цього слід згадати про психометричний парадокс, суть якого полягає у тому, що пункти із високою дискримінантністю мають високу мінливість, і навпаки.

Психодинамічний та проєктивний підходи, за допомогою яких вивчаються певні аспекти людської свідомості та підсвідомості. Згідно з психодинамічною теорією З. Фрейда, людська поведінка визначається не лише свідомими думками, а й на неї сильно впливають підсвідомі прагнення, досвіди та бажання [23].

Основне положення психодинамічного підходу пов'язане з тим, що психіка людини сприймається не як статичний, а як динамічний феномен, тобто вона протікає у несвідомих та свідомих проявах, які мають змінний характер. Психодинамічний погляд на взаємозв'язок свідомого і несвідомого розкриває динаміку енергетичного співіснування цих двох сфер психіки. Вчені, які досліджують психодинамічні процеси та використовують психодинамічний підхід у своїх дослідженнях - це М.І. Вигдорчик, N. McWilliams, H. Curtis, G. Perrotta, Н.В. Родіна, S. Freud, C. Jung, Т.С. Яценко [26; 110; 139; 161; 173; 196].

Проективна психологія – це особлива галузь, яка виникла всупереч біхевіоризму та зведенню усіх досліджень до сухих математичних підрахунків (S. Janetius, P. Varma, S. Shilpa; B. Murstein&R. Pryer; З. Фройд) [162; 171; 201]. Проективний підхід базується на ідеї, що індивід висловлює свої думки, почуття та бажання через різні неструктуровані стимули, які допомагають отримати інформацію про підсвідомі аспекти особистості, які можуть бути неочевидними в інших формах спілкування.

Методології проективного підходу також властива системність (як структурно-системний принцип аналізу особистості), адже вона спрямована на розкриття цілісності досліджуваного. Проте, відомо про неоднозначні до неї ставлення у науці, але виключати її із дослідження тільки через це нераціонально, слід робити узагальнені висновки із поправкою на це, враховуючи такі особливості в інтерпретаціях і намагатися максимально класифікувати і структурувати аналізовані елементи у проективних методах, у той же час, роблячи його якомога більш кількісним методом, аніж якісним.

За допомогою використання проективних методів у дослідника є можливість зазирнути у психічну сферу того, що не можна виміряти кількісно та без них не можна побачити особистість, як цілісне явище. Проективна методологія фрагментарна, проте, як діагностичний інструмент, на ділі її результати не просто доповнюють отриману інформацію, але й дають дуже глибоке знання про особистісні особливості досліджуваних. У контексті проекції, як явища, слід розтлумачити, що як поняття, вона з'явилася ще у психоаналізі і була розроблена З. Фройдом [162].

Пізніше поняття «проекція» було запозичене рядом інших нетрадиційних підходів для дослідження особистості, що змусило його втратити психодинамічне трактування. Вітчизняні дослідження розглядають пояснення поняття суті механізму проекції з боку концепції установки та особистісного смислу [83]. Та, якщо розглядати проективну методологію, як спосіб зробити неусвідомлювані психічні процеси об'єктивними, виділяють різні види проекції: «молярні» та «молекулярні» [18]. На думку Л.Ф.

Бурлачука, діагностика саме захисна функція проєкції не пов'язується із використанням проєктивних тестів, адже сформована у психоаналізі концепція про захисні механізми, тільки згодом була перенесена на властивості рис особистості [18].

Варто зазначити, що загальноприйняті у психології класифікації видів проєкцій, описані В. Murstein та R. Pryer [162] визначають чотири основні позиції. Класична захисна проєкція, що була описана З. Фройдом, атрибутивна, аутистична та раціональна.

Особистісно-орієнтований підхід в психології зосереджений на вивченні та розумінні особистості як унікальної індивідуальності. Цей підхід виник у контексті гуманістичної психології, де важливою є ідея поваги до індивіда, його потреб та можливостей для особистісного розвитку (А. Maslow, В.В. Рибалка, С. Rogers, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, С. Jung та ін.) [103; 119; 120; 162; 173; 193; 217; 218].

С. Rogers, один із ключових представників особистісно-орієнтованого підходу, розробив терапевтичний напрям, відомий як «клієнтсько-центрований підхід». Вчений вважав, що для ефективної психотерапії необхідна співпраця між терапевтом і клієнтом, а також надання підтримки і розуміння [218].

Особистісно-орієнтований підхід у професійному психологічному відборі допомагає з'ясувати психологічні особливості та потенціал кандидата для конкретної посади.

Окрім цього, феноменпсихологічних особливостей досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, який ми вивчаємо, може розглядатися у межах методології саноцентричного підходу (О.І. Василевська, Л.Л. Дворніченко; Е. Deci, Р. Ryan, І.Я. Коцан, Г.В. Ложкін, М.І. Мушкевич, М. Селігман; М. Чиксентмігаї та ін.) [20; 68; 162], суть якого полягає у концентрації на гуманізмі та психологічному здоров'ї, а не на психічній патології та хворобі, у порівнянні із патоцентричним підходом.

Саноцентричний підхід в психології акцентує увагу на позитивних аспектах людської особистості, замість зосередження на дефіцитах та проблемах. Його головна ідея полягає в тому, що розуміння та використання сильних сторін та ресурсів можуть сприяти досягненню психологічного здоров'я та позитивних змін у житті людини. Цей підхід виходить з припущення, що людина має внутрішні ресурси, які допомагають їй подолати труднощі, розвиватися та досягати мети. Використання цього підходу сприяє створенню позитивного та приємного середовища для зростання та розвитку. Використання цього підходу у професійному психологічному відборі створює позитивну психологічну атмосферу між психологом і досліджуваним, що сприяє підвищенню ефективності профвідбору.

На думку української науковиці З.О. Кіреєвої, «за загальною класифікацією ресурси розподіляють на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх відносять соціальну підтримку та інформаційні ресурси. До внутрішніх – фізіологічні, (тип нервової системи, загальний стан здоров'я), психічні (особистісні ресурси, ресурси стійкості, саморегуляції, мотиваційні, інструментальні) ресурси» [60, с. 62]. Так, психічні ресурси стійкості та саморегуляції утворюють «надійний захист від несприятливих обставин життя... одночасно відбивають певну динаміку життєвої ситуації, що зображає міру благополуччя та загальну якість життя особистості та впливають на подальшу успішність та ефективність життєдіяльності» [60, с. 62]. До ключових ресурсів психологічного здоров'я особистості Є.Л. Базика відносить: «життєстійкість та ціннісні орієнтації, адже саме ці особистісні ресурси забезпечують адаптивність, узгодженість, інтегрованість явищ внутрішнього світу людини та збалансованість її стосунків з навколишнім світом» [63, с. 573]. Крім того, вона виділяє вплив таких факторів, як «актуальна, на даний час, успішність діяльності та поведінки, задоволеність міжособистісним спілкуванням, можливість особистісного зростання» [5, с. 15]

Мотиваційні теорії також входять у методологічну основу нашого дослідження (С. Alderfer; Ф. Герцберг, Е. Deci, Р. Ryan, J. Hackman, G. Oldham, А. Korman, К. Madsen, А. Maslow, D. McClelland, Т. Pittman, J. Heller, V. Frankl, З. Фройд та ін.) [83; 141; 160; 161; 162; 165; 167; 191; 193; 194; 211].

Існують два головні підходи до розкриття сутності мотивації, а також її співвідношення з мотивами. Перший, у якому А. Korman [177] розглядає мотивацію як структурне утворення та сукупність факторів або мотивів, а другий підхід, в якому К. Madsen [161] вбачає мотивацію не статичним, а динамічним утворенням.

У психоаналітичному підході З. Фрейда, мотивація визначається, як потреба у задоволенні вроджених інстинктів та фізіологічних потреб організму [161]. Це є джерелом енергії для активності індивіда. З часом психоаналітичні концепції трактування мотивації вплинули на створення змістовних теорій мотивації. Головною їх задачею було виявлення та дослідження внутрішніх спонукань, мотивів та потреб, що вважалися основою поведінки як у побутовому житті так і в професійній діяльності. Отже, було прокладено шлях до створення підходу «ієрархії мотивів» А. Maslow [193] та теорій С. Alderfer [20] Ф. Герцберга [193], D. McClelland [194].

Окрім цього, у функціонуванні внутрішньої та зовнішніх мотивацій, вагомою складовою є теорія внутрішньої мотивації та самодетермінації в поведінці людини Е. Deci і Р. Ryan [162]. Автори виділяють положення про три базові потреби, що лежать в основі внутрішньої мотивації із творчими досягненнями та психологічним благополуччям особистості, а також положенням про якісні відмінності різних типів зовнішньої мотивації, які регулюють поведінку людини.

В контексті нашого дослідження також варто виділити теорію мотиваційного потенціалу діяльності J. Hackman і G. Oldham [165], в якій вчені пов'язують особистісний потенціал людини, її особистісне зростання та

мотивацію до діяльності. Теоретична модель цієї теорії складається з трьох частин: ключових характеристик робочого місця, критичних психологічних станів особистості та сили потреби у її зростанні.

У контексті методології мотиваційних підходів слід згадати і положення екзистенційного напрямку V. Frankl [160], що вбачають реалізацію перетворювальної властивості мотивації у її природі та ролі, яку відіграє духовне життя індивіда у процесі особистісного зростання.

Аналізуючи на найбільш глибокому рівні структуру особистісних особливостей у ситуації професійного психологічного відбору, ми виходимо на феномен самопрезентації і місце, яке в ньому займають мотивація та установки.

Феномен самопрезентації особистості як важливий регулятор соціальної поведінки суб'єкта досліджували вчені (R. Arkin, R. Baumeister, A. Steinhilber, Л.Ф. Бурлачук, В.О. Волинець, І. Гоффман, О.А. Горovenko, С. DeWall, І.М. Галян, А.О. Кононенко і О.І. Кононенко, Е.В. Кулинич, М. Leary, R. Kowalski, D. Myers, L. Festinger та ін.) [19; 33; 40; 62; 142; 150; 158; 184; 202].

Термін «самопрезентація» (від англ. self-presentation – «уявлення про себе») було введено соціологом І. Гоффманом у 1959 році у вигляді системної концепції соціальної драматургії [142]. D. Myers за результатами свого сучасного соціально-психологічного дослідження визначає поняття «самопрезентація» як вміння особистості ефектно і влучно подавати себе, неповторний стиль комунікації, індивідуальний образ, який подобається самому собі і схвалюється оточенням [202]. D. Myers і С. DeWally своєму бестселері «Психологія в повсякденному житті» визначають самопрезентацію як акт самовираження та поведінки, спрямований на те, щоб створити у оточуючих та у самого себе сприятливе враження [203].

Термін «самопрезентація» вживається для опису усього спектру поведінки, за допомогою якої індивід демонструє свою ідентичність [62]. Самопрезентація передбачає презентування індивідом себе з найкращих сторін. Самопрезентант прагне створити найліпше враження, особливо, якщо

адресат проводить співбесіду та приймає рішення про його працевлаштування [33].

Варто зазначити, що самопрезентація, як діяльність, спрямована на виконання основних функцій: комунікативно-інформаційної, спонукальної та інтерактивної. Комунікативні цілі і завдання вважаються одними із найважливіших факторів для визначення феномену самопрезентації. Суть мотиву самопрезентанта у тому, щоб спочатку викликати інтерес до своєї особистості і, за допомогою цього, досягти бажаного результату [1], він прагне виділити саме себе серед усіх інших, щоби запам'ятатися, акцентуючи увагу на привабливих властивостях. Метою самопрезентації є створення позитивного іміджу, в основі якого лежить позитивна оцінка власних професійних та особистісних досягнень. Тому самопрезентація дуже інформативна і вважається актом самовираження. Крім цього, самопрезентанти мотивовані демонструвати образ своєї унікальності [40]. Тому людина, яка себе презентує повинна володіти широким спектром навичок, інтонацією, мовними зворотами, вміти лаконічно і впевнено говорити, але не бути ненав'язливою і мати власний мовленевий стиль. Важливо мати свій мовленевий портрет - унікальний мовленевий стиль індивідуальності, що є невід'ємною характеристикою самопрезентації.

Серед завдань професійного психологічного відбору, варто зосередитись на психологічних особливостях особистості респондентів, на проблемі проведення психологічного експерименту і на мотивах саме досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору [184]. Ситуації психологічного професійного відбору вирізняються тим, що психологічне дослідження неможливо провести без включення досліджуваного у спільну діяльність з експериментатором. Через це важливим є саме дослідження мотивів самого досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, а саме мотиву самопрезентації. Крім цього, додаткових досліджень потребує не тільки мотив самопрезентації але і його самопрезентаційна компетентність.

Л.Ф. Бурлачук пропонує використовувати концепцію установки, як один з можливих пояснювальних принципів поведінки досліджуваного у проективній ситуації випробування, що стосується ситуацій професійного психологічного відбору [19].

Н.В. Родіна зазначає, що «досліджуючи індивідуально-особистісні особливості працівників слід використовувати повний арсенал характеристик, як свідомого так і несвідомого рівнів психіки, в цьому ключі варто розглядати у якості чинників професійної успішності неусвідомлювані потяги» [107]. Такі особливості, можна виявляти за допомогою проективних методик. Вони можуть тлумачитися, як «стійкі мотиви, які визначають тенденції їх поведінки у кризових ситуаціях, і зумовлюватися успішністю професійної діяльності» [107]. Відповідно, це висуває на перший план аналіз теоретичних підходів до теорій самопрезентації особистості.

Сьогодні у психології існують три підходи до дослідження соціально-психологічного феномену самопрезентації особистості [53].

Перший – є комунікативно-обумовленим, у ньому самопрезентація вважається загальною характеристикою поведінки людини, у якої є неусвідомлювана самопрезентація (І. Гоффман, М. Leary, R. Kowalski, R. Baumeister і A. Steinhilber, L. Festinger) [150; 158; 179; 184; 185].

Другий підхід – особистісно-детермінований, ньому відмічається неусвідомлювана самопрезентація, що пов'язана із особистісними особливостями особистості (М. Snider, R. Arkin, M. Baas) [143; 205; 226].

Третій підхід – маніпулятивний, у ньому самопрезентація є повністю усвідомленим процесом, що спрямований на створення відповідного враження з метою визначеного результату (Т. Pittman, D. Myers) [202; 211].

Структурна модель особистості у ситуації професійного психологічного відбору базується на тому, що він розглядається у якості феномену самопрезентації особистості, як субкатегорії керування враженнями, що входить у більш широке поняття процесу контролю та регулювання інформації про інших людей. Предметна область якого складається із

елементів стратегій і тактик самопрезентації, самоподачі, саморозкриття і самовираження. У нашому дослідженні в контексті самопрезентації розглядатиметься саме мотив самопрезентації особистості як одної із підсистем.

С.К. Карасєва та С.А. Хазова пов'язують самопрезентаційну компетентність з успішністю конкурентоспроможного фахівця, визначаючи її як діяльність, що спирається на необхідну систему знань та вмінь [118]. Ця компетентність дозволяє особистості досліджуваного «представляти себе в найкращому світлі» [118]. Учасники професійного психологічного відбору значною мірою залежать від навичок та мотивів презентаційної компетентності досліджуваного. Отже, хоча процес професійного відбору може здійснюватися за допомогою батареї психодіагностичних методик, базові несвідомі тенденції кандидатів можливо виявити лише за допомогою проєктивних методик, концептуалізованих у психодинамічній парадигмі [185].

Аналіз складових самопрезентації приводить нас до розуміння її стратегій і тактик. Ефективне самоподання значною мірою визначається доцільністю застосовуваних комунікативних підходів. Мовленнєві стратегії поділяються на два основні типи: кооперативні та некооперативні (конфронтаційні) [185]. Перші охоплюють стратегії схвалення та апологетики (зокрема, заспокоєння та переконання), тоді як другі включають стратегії дискредитації чи суперечки. Кооперативні мовленнєві стратегії зазвичай визнаються більш бажаними, оскільки їхній вплив на адресата досягається не за рахунок психологічного тиску, а завдяки позитивним вербальним засобам – обґрунтованим доводам, аргументам, порадам, проханням, іноді навіть особистим розповідям або самоописам з гумористичними елементами [62]. Отже, загальновизнано, що позитивні комунікаційні стратегії є ефективнішими для успішної самопрезентації.

Тактика самопрезентації може бути як щирою, так і оманливою, точною або неточною. Образ, який кандидат формує під час співбесіди, не завжди

повною мірою відповідає його справжньому "я" [45]. Дослідження свідчать, що понад 90% кандидатів на роботу демонструють певні форми нещирої поведінки під час інтерв'ю. Крім того, соціальний контекст співбесіди значно впливає на поведінку претендента. Слід виокремити низку структурних чинників, що зумовлюють ситуацію необхідності у самопрезентації:

1. Кандидат на роботу перебуває у залежному становищі від інтерв'юера, оскільки від нього залежать подальші перспективи працевлаштування.
2. Інтереси кандидатів та інтерв'юерів суперечать одні одним: тоді як перший прагне дещо "прикрасити" дійсність, другий зацікавлений в отриманні максимально реальних та об'єктивних даних.

Таким чином, сама ситуація професійного відбору створює обставини, за яких кандидат змушений застосовувати різноманітні тактики самопрезентації.

Так, до тактик самопрезентації відносять тактичну скромність, підлецування та саморекламу. Тактична скромність сприяє залученню до роботи, така тактика передбачає применшення власних досягнень замість їх просування. Наступна тактика – підлецування, направлена на те, щоб визвати симпатію у аудиторії. Вона проявляється у вигляді підігрування і погодження з думкою інтерв'юера, лестощі та гумор. Самореклама має на меті створити враження для аудиторії компетентністю кандидата. Вона складається із самопідвищення та конкретного самосхвалення. Самосхвалення передбачає підкреслення своїх позитивних якостей та хвастощі, але без прикрашань. Навпаки, самопідвищення це як раз і є перебільшення своїх компетенцій. Тактична скромність залишається альтернативою саморекламі. Проте вона краще працює, коли аудиторія вже має позитивну інформацію про компетенцію кандидата, що допомагає подолати відразу [53].

У контексті поняття самопрезентації, дослідниками Е. Jonesi, Т. Pittman [172] було запропоновано таксономію, або типологію із 5 видів стратегій. До них було віднесено: самореклама (self-promotion), залучення (ingratiation),

екземпліфікація (exemplification), благання (supplication) та залякування (intimidation). На їх думку, самореклама має дві складові: самопокращення (self-enhancement) та самовихваляння (self-praise). Самовихваляння – виділення своїх позитивних ознак та самопокращення – перебільшення власних компетенцій. Залучення – намір визвати симпатію у аудиторії, за рахунок конформності та гумору, просунутий вид цієї тактики – тактична скромність, або заниження своїх досягнень задля отримання поваги. У запропонованій дослідниками моделі ієрархії тактик самопрезентації, є два основні напрями: самореклама та залучення (ingratiation). Самореклама поділяється на самовихваляння та самопокращення. Стратегія «залучення» складається із гумору, посмішок та тактичної скромності [172].

Концептуалізуючи самопрезентацію, ми можемо розглядати її як спектр тактик, що коливається від повної щирості до відвертої неправди про власні характеристики. Нижній сегмент цього спектру ілюструє щире поведінку людини, яка прагне чесно сформулювати позитивне враження про себе. Водночас, верхня частина спектру представляє нещире самопрезентацію, де кандидат вдається до обману задля створення бажаного образу. Такі особи можуть симулювати наявність певних навичок або дотримання поглядів, які їм насправді не властиві. При цьому оманлива тактика може варіюватися від відносно чесного, але швидкого повідомлення до відвертого спотворення фактів.

Щоб справити позитивне враження, кандидати застосовують різні вербальні прийоми. Серед них – асертивність, що передбачає активну трансляцію позитивного іміджу (самореклама). Також використовуються захисні тактики, спрямовані на виправлення або мінімізацію негативних наслідків, шляхом вибачень або обґрунтування своїх дій чи особистих якостей. Такі підходи добре впливають на позитивний результат співбесіди, особливо це сильніше проявляється у неструктурованому інтерв'ю [208].

Особливої уваги заслуговує явище самопрезентації у нарцисичних особистостей. Частіше за все саме вони долучаються до дуже активної самореклами і сильно перевищують свої досягнення та можливості.

Результати досліджень M.Barrick, J. Shaffer і S. DeGrassi [147] показують, що особистості із нарцисизмом на субклінічному рівні демонструють грандіозну самовпевненість. Подібна унікальність самопрезентації пов'язана із почуттям власної переваги, але вона супроводжується занепокоєнням, щодо того, що інші люди не зможуть визнати її та оцінити належним чином. Тому нарцисичні особистості у цьому дуже ригідні. Але головним чином, найважливішим є те, що вони самі справді відверто вірять у свою грандіозність та перевагу. Головною диференційною ознакою є те, що їх стиль самопрезентації пов'язаний не з потребою в керуванні враженнями інтерв'юера, а виявляється насправді формою самообману. Вони не націлені створити штучно позитивне враження про себе і свідомо брешуть, а насправді вірять у свою надзвичайність. Найбільш популярною тактикою серед нарцисичних особистостей є самосхвалення і перебільшення позитивних якостей, все, окрім тактичної скромності.

Досліджуючи тактику самопрезентації під час співбесід у десяти країнах світу G. Sandal [222] показав, що самореклама нарцисичних особистостей, працює тільки у короткотривалій перспективі, а у довготривалій вона призводить до негативного ставлення до них оточення. Вчений довів, що головною їх ознакою є наполегливість (через ригідність), тому вони цим можуть отримувати позитивні результати, але нарцисичні особистості ніколи не відрефлексують свої наміри і не відступляться від своїх перебільшень, навіть за наявності конкретних доказів зворотнього.

Фактор суб'єктивної компетентності інтерв'юера впливає на тактику самопрезентації. Він полягає у тому, що якщо інтерв'юер є спеціалістом у галузі, то нарцисичні особистості будуть намагатися справити враження на нього і перебільшувати. У людей без нарцисичного складу особистості

навпаки – вони соромляться перебільшувати перед експертом [235]. Так, компетентність інтерв'юера, впливає на тактику самопрезентації особистості, особливо на нарцисичну особистість.

Варто також відзначити вагомий ситуаційний вплив привабливості посади і зарплатні. Крім того, протягом співбесіди кандидати визначають, чи є фальшива поведінка успішною або варто відкоригувати тактику. На додачу, особистості, які мають вищий рівень самомоніторингу, макіавеллізму та екстраверсії і нижчий рівень чесності і покірності, зазвичай, більше прикидаються та брешуть на співбесіди [38].

В усіх вищезгаданих випадках, перевага у профвідборі може надаватися вимірюванням когнітивних здібностей респондента, як об'єктивного метода оцінки його якостей, адже навіть для того, щоб фальсифікувати свої знання та вміння потрібні високі когнітивні здібності, враховуючи те, що крім цього потрібно ще й контролювати невербальну поведінку, щоб не видати себе перед інтерв'юером.

На думку В. Луньова, «когнітивний стиль є хорошим предиктором стилю прийняття рішень і вказує на схильність робити швидкі або рефлексивні вибори» [188, р. 1065]. Він відзначає два провідних фактора мислення, які характеризують когнітивний стиль індивіда: «фактор рефлексії-імпульсивності вказує на мислення проти швидкого прийняття рішень та незалежність проти залежності від інформації, отриманої із зовнішніх джерел. Фактор абстрактного проти конкретного мислення вказує на те, чому одні займаються концептуальною інтуїцією, а інші – структурованим аналізом» [188, р. 1065]. У контексті нашого дослідження психології особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору важливу роль грає гендерний аспект (Н. Astin, С. Leland, S. Bem, S. Fiske, R. Wood, A. Bandura та ін.) [167; 195; 228; 236].

Гендерні теорії допомагають вивчати соціальні, культурні та психологічні аспекти статевих ролей, стереотипів та ідентичності. S. Bem [167], вперше представила концепцію «андрогинії», стверджуючи, що

ідеалом статевої ідентичності є поєднання традиційно чоловічих і жіночих рис. Н. Astin [228] займалась дослідженнями професійного відбору та кар'єрних траєкторій жінок та чоловіків у різних сферах діяльності. S. Fiske [195] досліджувала взаємозв'язок між статевими стереотипами та професійним відбором, виявляючи, як стереотипи можуть впливати на сприйняття кандидатів на роботу.

Гендерні особливості самопрезентації також широко досліджуються (С.В. Єрмаков, М.С. Галімова, О.М. Капустюк та ін.) [45; 54]. Наприклад, С.В. Єрмаков та М.С. Галімова [45], вважають, що чоловікам характерні стійка та адекватна самооцінка та поведінка у стресовій ситуації та задоволеність собою, тоді як жінки надають значення зовсім іншим аспектам: структуризації викладеної про себе інформації, увазі до зовнішнього вигляду та оформленню поданих документів. Як відзначає Н.В. Родіна, «жінки, які не впевнені в собі, менш стресостійкі, у складній життєвій ситуації шукають соціальної підтримки. Такі жінки не бачать ресурсу у творчості, у роботі над собою, не знають власних психологічних ресурсів та не мають сил для їх відновлення» [105, с. 177]. На думку науковців, саме гендерні ролі у рамках визначеної культури здебільшого зумовлюють самопрезентаційну поведінку людей, так як саме вони визначають певні манери, жести, мовні звороти та стиль одягу [54]. Досліджуючи асертивність у гендерних різновидах, вчена виявила, що чоловіки середнього віку, частіше ніж жінки використовують захисні прийоми, тоді як жінки, починають проявляти його після 45 років.

Описавши методологічні принципи дослідження психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору, варто перейти до формулювання моделі досліджуваного феномену. Це сформує послідовну логічну схему, яка ляже в основу подальшої структури роботи.

Модель, що відображає відношення особистісних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору, об'єднує ряд блоків компонентів, що взаємодіють між собою та характеризують певні

психологічні конструкти. Серед них блоки: «соціально-демографічних показників, свідомого, несвідомого, психофізіологічних особливостей, індивідуальних здібностей, мотиваційної сфери, мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження» [88, с. 329].

Схематичне зображення авторської моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору представлено на наступному рисунку 2.1.

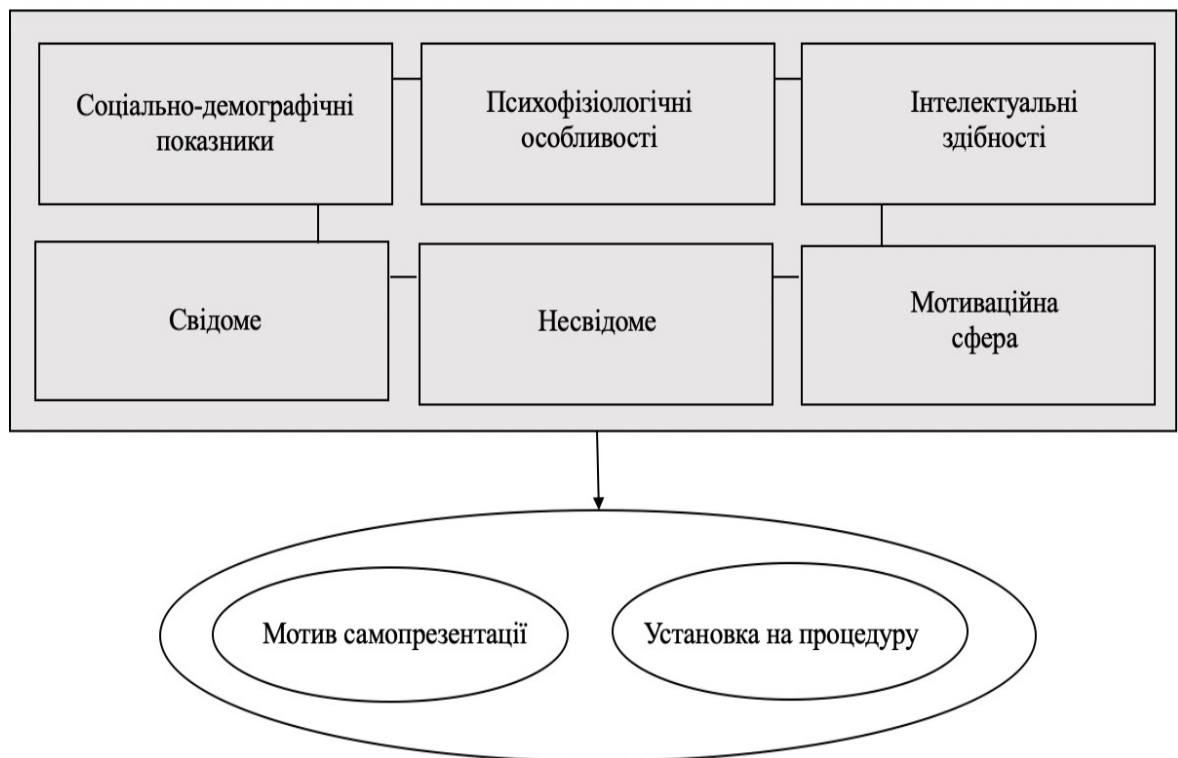


Рис. 2.1. Модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору

Отже, модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору інтегрує наступні блоки-компонентів.

1. Блок соціально-демографічних показників.

Даний блок компонентів досліджує «соціально-демографічні показники, визначаючи посаду працівника, а саме: адміністративні посади, посади спеціалістів різних галузей діяльності та керівні посади. Окрім цього, вибірка

групувалася також за статтю досліджуваних (чоловічою або жіночою), за віком та рівнем освіти (середня, спеціальна, незавершена вища, вища та науковий ступінь)» [88, с. 329].

2. Блок психофізіологічних особливостей.

Даний блок компонентів включає «психічні та фізіологічні характеристики та особливості респондентів, серед яких, зокрема, вимірюються різні види пам'яті та особливості мислення. Важливим етапом відбору кандидатів для працевлаштування є оцінка його психофізіологічних особливостей, властивостей вищої нервової діяльності, наприклад, пам'яті, мислення, уваги та їх різновидів. При професійному психологічному відборі, вимірювання цих показників вважається ключовим, адже багато посад мають певну специфіку, яка передбачає наявність особливих обставин, що потребують справної і точної роботи мозку для вирішення професійних задач» [88, с. 329].

3. Блок інтелектуальних здібностей.

Даний блок компонентів, який описаний у підрозділі 1.3, пов'язаний із «попереднім блоком психофізіологічних особливостей, розкриває інтелект респондентів, як здатність до швидкого і якісного вирішення низки поставлених різнобічних задач» [88, с. 330].

4. Блок свідомого.

Відношення між компонентами досліджуваного феномену розглядаються також через призму блоку свідомого рівня, до якого належать «особистісні особливості досліджуваного, риси його характеру та їх взаємозв'язок між собою» [88, с. 330]. Згідно із методологічною концепцією, розробленою Н.В. Родіною, впливи зовнішнього середовища опосередковуються через системну взаємозалежність між сферою свідомого та несвідомого, підсистема якого виокремлена у наступному пункті [107].

5. Блок несвідомого.

Блок несвідомого охоплює «сферу потягів, потреб та бажань, які складають частину рушійної сили для мотивації та реалізації поведінки

досліджуваного» [88, с. 330]. Усвідомленість досліджуваного під час ситуації професійного психологічного відбору залежить від рівня його здатності до саморефлексії. У блоці несвідомого можуть знаходитися потреби у підтвердженні та підтриманні образу особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

6. Блок мотиваційної сфери.

Мотив лежить у сфері свідомості досліджуваного і являє собою «спрямованість особистості до тої чи іншої поведінки та світоглядних орієнтацій. Різні типи особистостей за свої складом рис характеру та нервової системи, можуть мати різний рівень та силу мотиваційної спрямованості, що впливатиме на загальні результати дослідження» [88, с. 331].

7. Блок мотиву самопрезентації.

Мотив самопрезентації, це «більш вузьке розуміння та квінтесенція індивідуальних складових із більш широкого поняття особистісної мотиваційної спрямованості, адже саме мотив самопрезентації визначатиме установки на процедуру тестування та самопрезентаційну установку, яку обирає досліджуваний у ситуації проходження професійного психологічного відбору. У нашому дослідженні змінна підсистеми мотиву самопрезентації представлена у латентному вигляді, як одна із складових, що формують структуру унікального феномену» [88, с. 331].

8. Блок установки, спрямований на процедуру дослідження.

Даний блок також як і попередній, є складовою психологічних особливостей досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Цей блок пов'язаний із «мотивом самопрезентації, але зі свого боку, формує більш точну стратегію для поведінки досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору» [88, с. 331].

Таким чином, в даному підрозділі нами було запропоновано методологічну основу дослідження, яку склали наступні підходи та концептуальні положення: системний, психодинамічний, проєктивний,

особистісно-орієнтований, саноцентричний підходи та мотиваційні і гендерні теорії.

Також у цьому підрозділі розроблено та представлено модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, яка дає цілісне та комплексне уявлення про структуру складного досліджуваного феномену і дозволяє використовувати її при розробці психологічних технологій діагностики та оцінювання особливостей особистості та поведінки досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

2.2. Огляд психодіагностичного інструментарію, спрямованого на вивчення психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору

Для дослідження кожного блоку складових моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору було відібрано відповідні методики.

Для блоку соціально-демографічних параметрів використовувалася стандартна анкета, що містила запитання про вік (18-25 років, 26-45 років, 46-60 років та 61-80 років), стать, рівень освіти (середня, спеціальна, незакінчена вища, вища та науковий ступінь), займані посади (адміністративні посади, посади спеціалістів різних галузей, керівні посади).

Для блоку психофізіологічних та інтелектуальних особливостей було використано методику: тест зорової (візуальної) ретенції Л. Бентона для діагностики когнітивних функцій та зорової пам'яті. Дана методика призначена для вимірювання рівня зорової пам'яті та її особливостей.

Нами була використана серія із десяти фігур, де були маленькі фігури, I велика фігура та II великі фігури. Для оцінювання бралися наступні види помилок: опущення (ОП), підняття (ПД), деформація (ДФ), ротація (РТ), траслокація (ТР), персеверація (Пс) та конфабуляція (Кф).

Окрім цього, під час обробки результатів за тестом Л. Бентона [88], визначався показник ICO, що є коефіцієнтом патологічного зниження пам'яті із поправкою на вік. Він не використовується напряду для співвідношення із рівнем IQ (Стендфорд-Біне та Векслера) проте певні рівні залежностей між їх оцінками все ж таки є. Він визначається шляхом підрахунку помилок, тобто, 0 помилок – налічує ICO 120-140 (Стендфорд-Біне) і є дуже високим рівнем, 1 помилка має ICO 110-119 і є високим рівнем, ICO 105-109 це 2 помилки і результат вважається хорошим, 3 помилки це ICO 95-104 і це є середньою нормою, 4 помилки це ICO 90-94 і це норма, 5 помилок це ICO 80-89, що є поганою нормою, 6 помилок ICO 70-79 і це погранична зона, 7 помилок ICO до 70, що є розумовим дефектом.

Оцінювання відповіді за тестом Л. Бентона, відбувається по кількісним і якісним показникам, автором тесту складена спеціальна таблиця можливих помилок репродукцій кожної картинки. При цьому є види помилок, які робляться здоровими людьми та помилки, типові для органічної церебральної патології. Наявність однієї органічної помилки можлива і для здорової людини, що пояснюється станом перевтоми.

Варто зазначити, що інтелектуальні показники визначаються одними з найважливіших у ситуаціях професійного психологічного відбору. За допомогою дослідження було відібрано представників із двох найвищих за нормативним діапазоном груп. А саме, це респонденти із відсутністю грубих помилок, що свідчить про те, що вони органічно здорові, що залишає нас у рамках саноцентричного підходу, метод якого згадувався вище у даному розділі [88].

Тест зорової ретенції Л. Бентона, було використано у нашому дослідженні, адже наразі він залишається одним із провідних інструментів для вимірювання психофізіологічних особливостей при проходженні професійного психологічного відбору на посади, що вимагають високих показників роботи мозку (уваги, пам'яті, інтелекту та ін.), та є надійним інструментом для відсіювання кандидатів.

Блок несвідомого оцінювалася за допомогою використання двох проєктивних методів: методу портретних виборів L. Szondi та методу колірних виборів М. Люшера. За методом М. Люшера, досліджувався саме неусвідомлюваний рівень мотиваційної спрямованості особистості, фон настрою та функціональний стан деяких найбільш сталих особливостей особистості. Метод М. Люшера проєктує приховану систему диспозицій людини на систему шкал [229].

Метод колірних виборів М. Люшера було використано для оцінки другого вибору, у версії із 8 кольорами. Адже цей метод, як і усі інші підібрані нами проєктивні методики, є захищеними від мотиваційних спотворень та здатні забезпечити ще й прогностичне оцінювання у сфері індивідуальних особливостей. Із переліку усіх 8 колірних виборів методики М. Люшера, нами були враховані усі окремо та у комбінаціях один із одним для створення опису профілів. Оскільки структурно метод М. Люшера розділений на кілька видів виборів, у дослідників є можливість комбінувати потрібні йому модифікації, наприклад, диференціювати заперечення досліджуваного, як активне неприйняття, та байдужість, як пасивну форму втрати уваги від якоїсь сфери життя, крім цього мати змогу дослідити ті сфери, які респонденти намагалися навмисне демонструвати при проходженні тестування у ситуації професійного психологічного відбору, та стан речей який був насправді відображений у психіці досліджуваного.

Метод портретних виборів L. Szondi [229] використовувався для верифікації підсистем несвідомого у моделях досліджуваних феноменів. Вона базується на виявленні взаємозв'язку між різними спадковими чинниками і дослідженні їх впливу на життєві вибори людини. У дослідженні було зібрано респондентів із різними видами гіпертоній та без них, задля подальшої їх диференціації у порівнянні з іншими отриманими ними показниками. А саме, для визначення тенденцій і мотивацій у різних групах по типу самопрезентації та їх виборів тактик.

Метод L. Szondi [229] – це метод діагностики неусвідомлюваних потягів у оригінальному варіанті, складається із 4 векторів (сексуального потягу (S), потягу до поразки або пароксизмальні потяги (P), я-потяги або я-інстанція (Sch), потяг до контактів (C) та 8 факторів цих потягів. Цим потягам відповідають наступні фактори методики: ерос-фактор (h), танатос-фактор (s), етичний фактор (e), моральний фактор (hy), его-сістола (k), его-діастола (p), фактор пошуку об'єкту (d) і фактор зчеплення з об'єктом (m).

Досліджуваному надається завдання: обрати у шести серіях, складених з восьми портретів, знімки осіб, які йому здаються найбільш симпатичними та відразливими. Насправді, це набір портретів людей, які мають важкі психопатологічні захворювання, історія і клінічний діагноз яких досліджені абсолютно точно. Кожний портрет відображає крайній прояв одного з основних восьми базисних людських потягів. Досліджуваний із усіх шести карток кожного виду у всіх серіях може вибрати їхню певну кількість: максимум 6 та мінімум 0. При цьому, кожен вибір може бути позитивним (+) або негативним (-). Кількість виборів вказує на силу потреби, а напрямок тенденції (+, -, +_, 0) – на ставлення до них з боку Его. Кількісно реакції діляться на три види: порожні або нульові реакції, середні реакції, повні реакції, у тому числі, реакції з кількісною напругою [229].

Для дослідження блоку свідомого було використано методика ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця). Методика налічує 13 шкал, серед яких три шкали для визначення ставлення респондента до дослідження (шкала брехні L, шкала достовірності F та шкала корекції K, окрім них є ще десять шкал, які, використовуючи загальну типологію особистісних характеристик, створюють профіль із десятима характеристиками особистості, а саме: іпохонрії (Hs), депресії (D), істерії (Hy), психопатії (Pd), маскулінності/фемінінності (Mf), паранояльності (Pa), психастенії (Pt), шизофренії (Sc), гіпертимності (Ma) та соціальної інтроверсії (Si) [88].

Для дослідження використовувалися кілька алгоритмів інтерпретації ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) за М.І. Вигдорчиком [26], а саме: моноалгоритм (зліва на право за послідовним описом шкал), діадний, тріадний, квадратичний, квентільний (обертання інтерпретації довкола однієї шкали), інтерферентний (накладення різних шкал окремих методик одна на одну) та сегментарний (виділення основної проблеми профілю).

Блок мотиваційної сфери досліджувався шляхом використання конфігурації оцінювальних шкал квадратичного методу інтерпретації ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) для дослідження мотиваційної сфери: психопатії (Pd), параної (Pa), шизофренії (Sc) та гіпертимності (Ma). За М.І. Вигдорчиком [26], дана комбінація дозволяє досліднику проаналізувати мотиваційну сферу респондента, що особливо цікаво з боку його участі у ситуації професійного психологічного відбору. Алгоритм дозволяє побачити саме свідомий рівень прояву мотивації у ситуації. Також, окрім цього, квадратичний метод був доповнений показниками по танатос-фактору (s+) за методом L. Szondi та фактором «Кількості відтворених піктограм» за методикою «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського) [32].

Методика «Піктограма» (в адаптації Б. Г. Херсонського) дозволила дослідити характеристики різних блоків, а саме: у сфері інтелектуальних здібностей за допомогою цієї методики було досліджено пам'ять респондентів. Це було зроблено за допомогою підрахунку загальної кількості відтворених символів із усіх 16 можливих, понять, що їх респондент зміг замалювати у вигляді піктограми, та відтворити одразу. Оскільки, у ситуації професійного психологічного відбору найважливішими є показники інтелекту та пам'яті, респонденти із нижчими за норму кількостями відтворень, виключалися із дослідження.

Нормативний діапазон для методики «Піктограма» було взято із розрахунку отриманих результатів, так, у найвищий діапазон по пам'яті

увійшли респонденти, що відтворили 13-16 піктограм, 10-13 піктограм зайняли друге місце, а з усіх інших було сформовано групу, яка досліджувалася окремо, адже показники тієї групи респондентів виявилися за невідомих причин занадто низькими і такими, що характеризують або слабку мотивованість у прийнятті участі у дослідженні, або органічні дефекти.

Окрім цього, була проведена формалізована оцінка образів піктограм, де було виділено ряд інших показників по методиці «Піктограма», як, наприклад, характеристика фактору «Абстрактності» малюнку, який дозволив оцінити інтелектуальні здібності до узагальнення серед респондентів. Оцінювався він за шкалою від 0 до 2 балів від конкретних образів до абстрактних.

Виділення фактору «Оригінальності» дало змогу оцінити творчі здібності досліджуваних, наприклад бали нараховувалися від 0 до 2 балів за шкалою від типового до оригінального зображення. Ці два фактори дали змогу оцінити також мотиваційну складову опитаних, адже, старанність у виконанні завдань, за свідченнями автора методики Б.Г. Херсонського [32], може бути свідченням того, що респондент старався бути оригінальним та інтелектуальним, абстрагуючи, або надаючи власного індивідуально значимого смислу своїм піктограмам, що грало на користь у ситуації професійного психологічного відбору.

Крім цього оцінювалася за шкалою від 0 до 2 балів і шкала «Адекватності» піктограм, цей параметр визначав на скільки характеристики мислення респондента відповідають загальноприйнятій реальності, або мають дуже індивідуалістичний та зрозумілий тільки авторові смисл. Ще одним із оцінюваних факторів став фактор «Кількості антропоморфних зображень» на піктограмах, що інтерпретується автором методу, як типова стереотипізація, що характерна для людей із невисоким інтелектом, коли вони для всіх образів використовують одну систему символів. З іншого боку стереотипізація включає у себе частково поняття персеверації, або повторення із попередньої фігури. Б.Г. Херсонський відмічає, що у людей із

високим рівнем інтелекту, навпаки спостерігається установка на оригінальність та абстрактність, щоб продемонструвати здатність свого інтелекту до побудови складних асоціативних зв'язків та створити більш позитивне враження про себе під час ситуації проходження тестування [32].

Окрім цього, у рамках дисертаційного дослідження нами, а саме Біроном Б.В., Булах І.А., Волковою О.О., Ольховським Д.Ф., Родіним В.С. було модифіковано шкалу брехні (L) Міннесотського багатопрофільного особистісного опитувальника MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) С. Гетвея і Дж. МакКінлі [229] у варіанті 377 пунктів. Що дозволило виявити додаткові особливості для перегрупування вибірки по установці на процедуру дослідження у ситуаціях професійного психологічного відбору. За допомогою процедури модифікації було покращено показники надійності вже існуючої шкали брехні (L). Оновлена шкала характеризується високою критеріальною та конструктною валідностями [11]. У цьому дослідженні нами було виявлено, що за допомогою шкали брехні можливо досліджувати візуально-перцептивні спотворення в умовах стресу, які у значній мірі супроводжуються соціально-когнітивними. Слід відмітити, що бажання подати себе у вигідному світлі також пов'язане з тенденцією помилково не визначати крупні візуальні стимули як такі, що заслуговують уваги – це можна пояснити спільністю проявів вибіркової візуальної перцепції та установочних спотворень при відповідях на опитувальники [11].

Неадекватна перцепція стимульного сьомого знаку за тестом, свідчить про погане розуміння нюансів ситуації, про витіснення чи раціоналізацію чуттєвості. Це можна трактувати, як зниження зворотного зв'язку з середовищем саме на рівні візуальної перцепції, що взаємовідноситься зі соціально-когнітивними спотвореннями, які відбуваються при відповідях на модифіковану шкалу брехні (L). Модифікована шкала брехні (L) продемонструвала ще й власну критеріальну валідність, саме тому отримані

нами результати були використані нами при інтерпретації отриманих даних за методикою «Піктограма».

Інтерпретація низького, середнього та високого рівнів модифікованої шкали брехні (L) розділяється чотири діапазони. Важливо відмітити - шкала брехні зовсім не характеризує «правдивість» чи «брехливість» людини, адже для цього потрібне більш комплексне психологічне дослідження. Діапазон 34-42 Т-балів визначається бажанням вразити власною чесністю, перебільшеною відвертістю і, навіть розкриттям деяких недоліків. Такі люди демонстративно промовисті, розслаблені, товариські, відкриті та впевнені в собі. Низькі бали можуть вказувати на цинічних та саркастичних людей.

Діапазон 47-60 Т-балів, свідчить про те, що «людині вдалося досягти балансу між відкритістю та бажання створити надто сприятливе враження про себе. Їм притаманна реалістична самосвідомість та достатня впевненість у собі, адекватна тенденція показувати себе у світлі соціальної бажаності та дотримання зовнішніх соціальних норм» [85, с. 177].

В діапазоні 64-69 Т-балів виявляється «зниження адаптивних можливостей та послаблення саморозуміння» [85, с. 177]. Цікавими є те, що якщо є короткотерміновий пік за шкалою в даних межах, що зникає при повторному психологічному тестуванні, це може означати, що це просто реакція індивіда на ситуацію, що вимагає виразного заперечення соціально небажаних недоліків (наприклад ситуація звинувачення індивіда, яке суб'єктивно вважається ним несправедливим).

У випадку 73 Т-балів відзначається навмисне спотворення відповідей у бік соціальної бажаності відповідей. Припускається, що Я-концепція недостатньо адекватна. Для респондента є характерними заперечення наявності у своїй поведінці слабкостей, властивих будь-якій людині. Або це високий рівень істинної нормативності поведінки, який суттєво звужує спектр адаптивності. Дефіцит гнучкості, що суттєво підвищує ризик стресового навантаження за навіть незначних змін зовнішніх умов.

Варто зазначити, що якщо результати за модифікованою шкалою L становлять більше 60 Т-балів, то дані, отримані за іншими шкалами та методиками слід інтерпретувати обережно, а при інших супутніх спотвореннях, що виявляються за іншими шкалами та методиками –такі дані є сумнівним.

Таким чином, у даному підрозділі другого розділу представлено психодіагностичний інструментарій, який сформований для розв'язання завдань емпіричного дослідження за допомогою таких методик як: методика ММРІ (адаптація: Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця); метод портретних виборів (L. Szondi); методика «Піктограма» (адаптація: Б.Г. Херсонського); тест зорової (візуальної) ретенції Л. Бентона.

Висновки до другого розділу

У другому розділі представлено методологічна основа емпіричного дослідження, модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору та психодіагностичний інструментарій, спрямований на вивчення досліджуваної проблеми.

1. Обрану методологію склали ідеї та концептуальні положення зарубіжної та вітчизняної психології: системний (L. Bertalanffy, Л.Ф. Бурлачук, С.Д. Максименко, Н.В. Родіна, А.І. Уйомов), психодинамічний (М.І. Вигдорчик, G. Perrotta, Н.В. Родіна, S. Freud, Е. Фромм, С. Jung, Т.С. Яценко), проєктивний (S. Janetius, P. Varma, S. Shilpa; B. Murstein, R. Pryer; З. Фройд), особистісно-орієнтований (А. Maslow, В.В. Рибалка; С. Rogers, В.О. Татенко; Т.М. Титаренко; Е.Фромм), саноцентричний (Е. Deci, І.Я. Коцан, Г.В. Ложкін, М.І. Мушкевич, R. Ryan, М. Селігман) підходи; положення самоактуалізації (R. Arkin, R. Baumeister, А. Steinhilber, Л.Ф. Бурлачук, В.О. Волинець, О.А. Горovenko, С. DeWall, І.М. Галян, М. Leary, D. Myers, L. Festinger) та мотиваційні (Ф. Герцберг, Е. Deci, R. Ryan, J. Hackman, А. Korman, K. Madsen, А. Maslow, D. McClelland, Т.

Pittman, V. Frankl, З. Фройд) та гендерні (Н. Astin, S. Bem; S. Fiske; C. Leland, R. Wood) теорії.

На основі обраних методологічних засад розроблено модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, складовими якої встановлено блоки соціально-демографічних показників, свідомого, несвідомого, психофізіологічних особливостей, індивідуальних здібностей, мотиваційної сфери, мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження. Описано мотиви самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження у ситуації професійного психологічного відбору.

2. Представлено огляд основного психодіагностичного інструментарію емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

Для підтвердження розробленої моделі було обрано такі методики: методика MMPI, метод портретних виборів L. Szondi, метод колірних виборів М. Люшера, для діагностики інтелектуальних процесів – методика «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського), тест зорової (візуальної) ретенції Л. Бентона для діагностики когнітивних функцій та зорової пам'яті.

Крім цього було розроблено Модифіковану шкалу брехні (L), яка дозволяє співвідносити отримані результати нашої роботи із результатами попередніх та наступних досліджень з метою виявлення розладів особистості, пов'язаних із стресом, а саме те, що бажання подати себе у вигідному світлі також пов'язане з тенденцією помилково не визначати крупні візуальні стимули як такі, що заслуговують уваги – це можна пояснити спільністю проявів вибіркової візуальної перцепції та установочних спотворень при відповідях на опитувальники.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОЇ ВЕРИФІКАЦІЇ ХАРАКТЕРИСТИК МОДЕЛІ ОСОБИСТОСТІ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ

3.1. Аналіз соціально-демографічних показників

Даний підрозділ присвячено розгляду компонентів блоку соціально-демографічних показників у структурі ситуації професійного психологічного відбору. Зокрема, розглянемо внутрішню структуру взаємозв'язків між соціально-демографічними параметрами нашої вибірки та її склад.

Вибірка нашого дослідження склала 210 респондентів, серед яких 126 чоловіків та 84 жінки, віком від 18 до 68 років ($M = 38,78$; $SD = 7,02$). Загалом по вибірці 185 досліджуваних із вищою освітою, 19 мають незакінчену вищу, 3 мають середню спеціальну освіту, 2 середню спеціальну, 2 середню та 1 вчений ступінь. Розподіл по посадам сортував вибірку на три групи: адміністративні посади (секретарі, водії та т.п.), спеціалісти (бухгалтери, економісти, технічні адміністратори, юристи і т.п.) та керівні посади (начальники відділів, департаментів і т.п.)» [85, с 177]. «У дослідженні приймали участь юристи, економісти, технічні спеціалісти та інші спеціальності, які претендували на високі та керівні посади, тому вони проходили ретельний та організований професійний психологічний відбір» [85, с 177], що дозволяв виділити кращих з кращих.

Усі претенденти проходили професійний психологічний відбір, незалежно від виду підприємства на посади у якому вони претендували: комерційні чи державні.

Внутрішня структура вибірки та описові статистики між параметрами підсистеми складається із трьох основних груп працівників: адміністратори ($N = 30$; 14,2%), спеціалісти ($N = 106$; 50,4%) та керівники ($N = 74$; 35,2%).

Аналіз описових статистик за результатами порівняння трьох груп по їх відношенню до дослідження, а саме: шкалою брехні (L), шкалою достовірності (F) та шкалою корекції (K) показав, що дані відповідають нормальному розподілу за критерієм Шапіро-Уїлка ($p > 0,05$).

«У підвибірці адміністраторів шкала брехні (L) характеризувалася найбільшим середньогруповим рівнем ($M = 63.27$; $Me = 62$; $SD = 14.84$), що свідчить про сильнішу схильність цієї групи досліджуваних намагатися виставляти себе у кращому світлі у ситуації професійного психологічного відбору. На це слід звернути увагу, адже діапазон 64-69 Т-балів вже означає зниження адаптивних можливостей та послаблення саморозуміння. Середньогрупове значення у 63 бали у групі адміністраторів свідчить про те, що у групі достатньо виражена схильність показувати себе оточуючим і самому собі у більш кращому світлі» [85, с 177].

«У підвибірці спеціалістів ($M = 57.18$; $Me = 56$; $SD = 14.24$), було встановлено найнижчий середньогруповий рівень схильності виставляти себе у кращому світлі, що свідчить про те, що людині вдалося досягти балансу між відкритістю та бажання створити надто сприятливе враження про себе. Їм притаманна реалістична самосвідомість та достатня впевненість у собі, адекватна тенденція показувати себе у світлі соціальної бажаності та дотримання зовнішніх соціальних норм» [85, с 177].

«У підвибірці керівників встановлено, що ($M = 58.18$; $Me = 56$; $SD = 13$) середньо груповий бал також знаходиться у межах нормативного діапазону, що свідчить про баланс між соціальною чесністю та необхідністю створити позитивне враження про себе» [85, с 177].

Далі проаналізуємо розбіжності між групами для порівняння і виявлення індивідуальних особливостей різних працівників різних посад у ситуації професійного відбору. Оскільки дані за цією шкалою відповідають нормальному розподілу, а градація фактора має більше ніж дві групи, використаємо метод дисперсійного аналізу для порівнянь незалежних груп.

Результати однофакторного дисперсійного аналізу дозволили прийняти нульову гіпотезу про наявність значимих розбіжностей між групами працівників різних посад за шкалою брехні (L), адже $F = 2.256$; $p > 0,05$.

Отже, у ситуації професійного психологічного відбору, в залежності від типу посади, на яку претендує досліджуваний: керівні посади, адміністративні або спеціалісти різного профілю, досліджувані із нашої вибірки в однаковій мірі схиляються до адекватного представлення себе та знаходяться у балансі із власними внутрішніми потребами у самопрезентації та самооцінкою на рівні нормативного діапазону.

У групі адміністраторів медіана є найвищою, а другий і третій квантілі в середині займають ширший діапазон значень, аніж у двох інших групах. Також, у групі адміністраторів відсутні викиди у сферу клінічних значень, коли у двох інших кілька викидів наявні, це свідчить про наявність у вибірці деяких людей із клінічними та субклінічними характеристиками за шкалою, що може впливати на статистику в цілому.

Якісний аналіз посадових підгруп за шкалою достовірності (F), як другого компонента ставлення до дослідження було почато із оцінки розподілу за цією шкалою. За критерієм Шапіро-Уїлка було застосовано альтернативна гіпотеза про нормальність розподілу ($p < 0,05$). Для подальшого аналізу відношень та групових порівнянь використовувався непараметричний тест Краскала-Уолеса для оцінки групових відмінностей для порядкового та кількісного розподілу, відмінного від нормального.

Описові статистики у трьох групах за шкалою достовірності (F) показали наступні значення. У підвибірці адміністраторів ($M = 63.27$; $Me = 62$; $SD = 14.84$) було встановлено, що вони мають найвищий середньо груповий бал, що свідчить про схильність привертати увагу оточення до свого складного внутрішнього світу для отримання допомоги, співчуття або поставити себе у центр уваги. У таких людей свідомість надмірно навантажена внутрішніми проблемами, занепокоєністю, напругою та більш вираженою активністю нервової системи (стресом).

У підвибірці спеціалістів за шкалою достовірності (F) було отримано такі показники: $M = 57.18$; $Me = 56$; $SD = 14.24$. Такий діапазон середньо групових балів за шкалою свідчить про те, що у представників цієї групи існує помітна потреба привертати увагу до свого складного внутрішнього світу, який у них самих викликає занепокоєння і напругу. Такі люди потребують позитивної оцінки своєї особистості від оточення та підтримки. За нашою інтерпретацією, вони характеризуються напруженістю та несміливістю, ісхильні до надмірної напруги у відповідальних ситуаціях, що може блокувати їх інтелектуальні здібності та знижувати надійність їх діяльності.

Підвибірка керівників за шкалою достовірності (F) опинилася у тому ж самому діапазоні, що й підвибірка спеціалістів, проте із вищим середньо груповим значенням ($M = 58.18$; $Me = 56$; $SD = 13$). Респонденти, які набирають значення більше 50 балів, характеризуються тим, що вони починають задумуватися про те, як вони можуть виглядати зі сторони, після чого, по мірі збільшення тривоги, і підвищення балів по шкалі, вони не тільки задумуються, а вже непокоїться через те, як вони можуть бути сприйняті оточенням, для них стає важливим, яке враження вони справляють на людей, особливо у ситуаціях професійного психологічного відбору, тому це може впливати на їх результати, адже підвищення тривоги блокує їх когнітивні здібності.

За специфікою надання відповідей, найвища медіана спостерігалася у групі адміністраторів, також разом із цим там і найширший розмах у двох середніх квантілях ніж в усіх інших групах, крім цього наявні кілька викидів у діапазон клінічних значень. У підвибірці керівників спостерігається найскладніший характер надання відповідей: діапазон розмаху найкоротший, медіана найнижча і присутні багато викидів у сторону підвищених значень, що свідчить про наявність окремих респондентів групи керівників, які характеризуються надмірною схвильованістю у період проведення

тестування, невротичністю, яка впливає на характеристики їх когнітивних здібностей, головним чином на увагу.

Аналіз міжгрупових розбіжностей за шкалою достовірності (F) було здійснено за допомогою непараметричного критерію Краскала-Уолеса, який дозволив відкинути нульову гіпотезу про наявність розбіжностей між групами адміністраторів, спеціалістів та керівників на користь альтернативної. Було встановлено, що підвибірки значимо відрізняються за шкалою достовірності ($\chi^2 = 7.4381; df = 2; p < 0,05$). За допомогою тесту Вілкоксона було порівняно три групи попарно між собою, що дозволило встановити статистично значимі відмінності між групами адміністраторів і спеціалістів та адміністраторів і керівників ($p < 0,05$), і встановити відсутність статистично значимих відмінностей між групами спеціалістів та керівників ($p > 0,05$).

Нам вдалося встановити, що респонденти – представники адміністративних посад та спеціалісти різних профілей мають специфічні особистісні особливості у ситуаціях професійного відбору, відмінність яких є репрезентативною для популяції.

Наприклад, респондентам із групи адміністраторів притаманна вища тривожність з приводу того, яке враження вони сплавлять на оточення, тоді як для спеціалістів характерне більш гармонійне відношення до того, що подумують про них оточуючі люди, вони схильні задумуватися над цим, проте ці думки не переростають у тривогу і занепокоєність.

Шкала корекції (K) була використана для якісного аналізу середньо групових відповідей між підгрупами посад, що склало триадний алгоритм інтерпретації цілісного ставлення респондента до процедури дослідження, у нашому випадку ситуації професійного психологічного відбору.

Підвибірка адміністраторів за шкалою корекції (K), яка дозволяє диференціювати результати респондентів, які намагаються пом'якшити або приховати психопатологічні характеристики та занадто відкритих респондентів, продемонструвала наступні результати. Розподіл відповідей

виявився відмінний від нормального, який було перевірено за допомогою критерію Шапіро-Уїлка ($p < 0,05$). Середньо груповий бал у підвибірці керівників становив $M = 61.37$; медіана $Me = 63$; при стандартному відхиленні $SD = 11.24$, що означає, що респонденти цієї групи підсвідомо схильні не помічати неприємні для себе речі та негативні оцінки від оточуючих. Вони природні, але не надто обережні, безстрашні у поведінці та ініціативні у спілкуванні.

Підвибірка спеціалістів отримала, на відміну від адміністраторів, нижчі середньогрупові бали із цієї шкали ($M = 60.75$; $Me = 61.5$; $SD = 8.73$). Типовий представник підгрупи спеціалістів зазвичай не схильний не помічати, приховувати або заперечувати наявність у себе труднощів у ряді питань. Такі респонденти схильні приймати до уваги думку оточуючих щодо оцінки своєї поведінки та корегувати її.

Підвибірка керівників продемонструвала вищий рівень стурбованості своїм образом та значимості оцінки зі сторони ($M = 61.09$; $Me = 61.5$; $SD = 8.59$). Хоча і медіана у групі керівників 61.5 бали, а в групі адміністраторів 63 бали, середньогрупові значення між ними у діапазоні вище 61 балу, що свідчить про те, що для них має значення те, про що думають про них інші люди.

Далі було проведено кількісний аналіз міжгрупових розбіжностей за шкалою корекції (К) серед підвбірок адміністраторів, спеціалістів та керівників. Оскільки дані не відповідають нормальному розподілу, і ми маємо непарні порівняння незалежних груп, використаємо критерій Краскала-Уолеса.

Встановлено, що нульова гіпотеза про відмінності між групами приймається ($\chi^2 = 0.51443$; $df = 2$; $p > 0,5$), групи не відрізняються за шкалою корекції (К).

Далі аналізуючи глибше внутрішню структуру взаємовідношень між показниками за трьома шкалами було проведено кореляційний аналіз між

параметрами шкали брехні, достовірності і корекції та побудовано кореляційну матрицю у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Кореляційна матриця між показниками шкал
ставлення до процедури дослідження**

	Брехня (L)	Достовірність (F)	Корекція (K)
Брехня (L)	1.000	-0.193*	0.474*
Достовірність (F)	-0.193*	1.000	-0.424*
Корекція (K)	0.474*	-0.424*	1.000

Примітка: статистично значущі результати кореляційного аналізу методом Пірсона на рівні $p < 0,005$, позначено знаком *.

Із таблиці 3.1 видно, що конформність, або схильність до надто сильної демонстрації своєї доброзичливості під час ситуації професійного відбору у групах адміністраторів, спеціалістів та керівників, негативно корелює із шкалами Брехні та Корекції, які пов'язані майже наполовину, що може означати те, що ці дії свідомі та навмисні. Варто зазначити, що якщо шкала Брехні виявляє тенденції респондента показувати себе у кращому світлі та демонструвати високе дотримання соціальних норм, то шкала Корекції виявляє респондентів, які намагаються навмисне приховати свої негативні та антисоціальні риси. В той же час шкала Достовірності виявляє людей, які насправді надто сильно переймаються результатами психологічного відбору тим, що можуть про них подумати інші і стають розсіяними та непродуктивними. Отже, це протилежні за своєю логікою тенденції – перейматися, але застосовувати механізми подолання та перейматися і

ставати дисфункціональними, не маючи змогу застосувати механізми подолання стресу.

Аналіз отриманих конфігурацій шкал та глибоких внутрішніх зв'язків між підвибірками та особливостями їх ставлення до процедури дослідження, а саме перебування у ситуації професійного психологічного відбору показав наступні результати.

Статистично значущі відмінності за шкалою Достовірності (F) між представниками адміністративних посад та спеціалістів та між представниками адміністративних посад та керівниками дозволяють підтвердити гіпотезу про те, що представників цих груп посад відрізняє саме надмірна схвильованість під час проведення співбесіди (серед адміністративних посад), яка впливає на їх психофізіологічні показники, наприклад, увагу. І способом їх подолання цього є перенесення надцінного значення своїх проблем для себе самого на зовнішній світ – як спосіб привертання уваги до свого невротичного та важкого, заплутаного внутрішнього світу, демонстративної поведінки.

Оскільки кореляційні зв'язки між шкалами Достовірності і Брехні та Достовірності і Корекції від'ємні, це дає змогу припустити, що респонденти із високими значеннями за шкалою Достовірності, не брешуть навмисне, а самі насправді вірять в те, що про себе говорять.

Аналізуючи далі системоутворюючу роль ставлення до дослідження у ситуації професійного психологічного відбору, було проаналізовано системні взаємовідношення між компонентами підсистеми соціально-демографічних показників та побудовано шляхові діаграми для комплексних каузальних множинних регресійних моделей.

Предикторами в даній моделі виступали компоненти «посада» та «корекція». Тип посади, як критеріальна змінна, майже не пов'язана із схильністю до брехні в ситуації профвідбору, маючи незначущий коефіцієнт регресії ($\beta = -0.08$; $p = 0.181$). Від'ємний коефіцієнт регресії свідчить про те що збільшення одної величини відповідає зменшенню іншої. Компонента

«корекції», є у моделі значущим предиктором, визначаючим компоненту «брехні» ($\beta = 0.733$; $p < 0.001$). Загальна частина поясненої дисперсії даної моделі ($R = 0.224$; $p < 0.001$), що свідчить про те, що схильність особистості до корекції власних негативних якостей змушує її свідомо брехати про свої властивості.

На рисунку 3.1 зображена шляхова діаграма для моделі ставлення до дослідження в залежності від рівня освіти. Нагадаємо, що критеріальна змінна рівня освіти була поділена на 5 рівнів: середня освіта, спеціальна, незакінчена вища, вища та науковий ступінь.

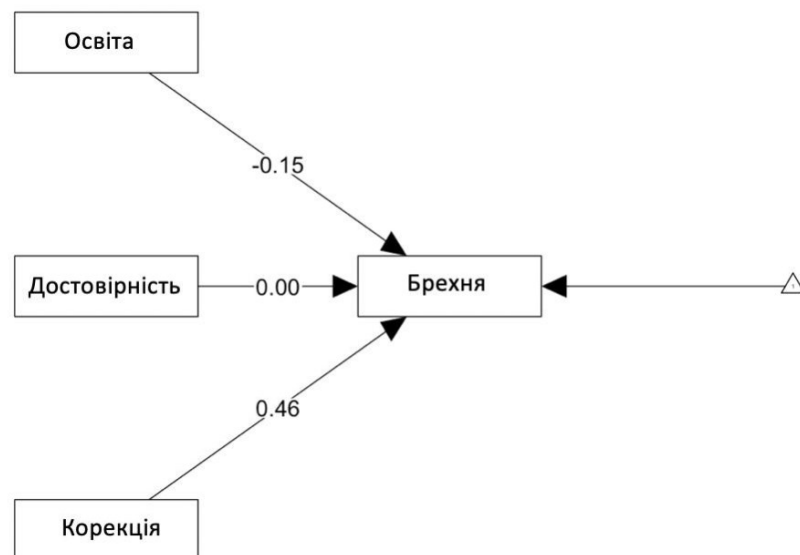


Рис. 3.1. Шляхова діаграма регресійної моделі зв'язку ставлення до дослідження та рівня освіти

Одним із предикторів в даній моделі виступав у тому числі критерій рівня освіти, що продемонстрував від'ємний регресійний зв'язок із критерієм брехні ($\beta = -0.15$; $p < 0.001$). Частина описаної дисперсії моделі становить більше 23% ($R = 0.235$; $p < 0.001$). Отриманий від'ємний коефіцієнт регресії між освітою та брехнею, може свідчити про те, що із зростанням рівня

освіти, знижується потреба у створенні позитивного враження про себе, демонструючи неправдиві якості.

Продовжуючи аналіз моделі з рисунку 3.1, слід розглянути середні значення відповідей респондентів із різним рівнем освіти по шкалі брехні (L). Результати описових статистик цього параметру продемонстрували, що підвибірка респондентів із середнім рівнем освіти отримала наступний середньогруповий бал по шкалі брехні ($M = 76$; $Me = 76$; $SD = 2.1$). Респонденти з такими значеннями недостатньо критично ставляться до самих себе, і тому самі вірять у свої завищені здібності при цьому намагаючись демонструвати соціально бажану поведінку з показовим дотриманням найменших норм.

Найвищий середньогруповий бал спостерігається у підвибірці респондентів з професійно-технічним рівнем освіти ($M = 84$; $Me = 87$; $SD = 4.6$). Такий показник свідчить про недостатню самокритичність респондентів, свідомі зусилля завжди і в усьому представити обставини таким чином, щоб навіть у дрібницях демонструвати виконання усіх норм і правил поведінки. У ситуації професійного відбору такі досліджувані намагаються виставити себе у якнайкращому світлі, використовують саморекламу та самосхвалення, сильно завищуючи власні якості та перебільшуючи компетенції, здатні присвоювати собі досягнення інших та недоказові успіхи.

Підвибірка респондентів із незакінченою вищою освітою отримала набагато нижче від попередніх середньогрупових значень за шкалою брехні (L) ($M = 59$; $Me = 56$; $SD = 17$). Такі показники свідчать про достатню впевненість у собі, адекватну самокритичність, самооцінку та відсутність потреби створювати позитивне враження про себе.

Підвибірка респондентів із вищою освітою отримала середньогрупове значення за шкалою брехні (L) із наступними показниками ($M = 58$; $Me = 56$; $SD = 13$). Залишаючись у тому ж самому діапазоні значень, що й попередня підвибірка, що свідчить про нормальну адекватну самооцінку та відсутність

необхідності у створенні прикрашеного образу себе, який не відповідає дійсності.

Підвибірка респондентів із науковим ступенем за шкалою брехні (L) отримала найнижчий середньогруповий бал ($M = 52$; $Me = 52$). Представники цієї групи достатньо впевнені у собі і не мають потреби демонструвати позитивний образ та слідування соціальним нормам.

На рисунку 3.2 представлена діаграма розподілу середніх значень за шкалою брехні у підвибірках за рівнем освіти.

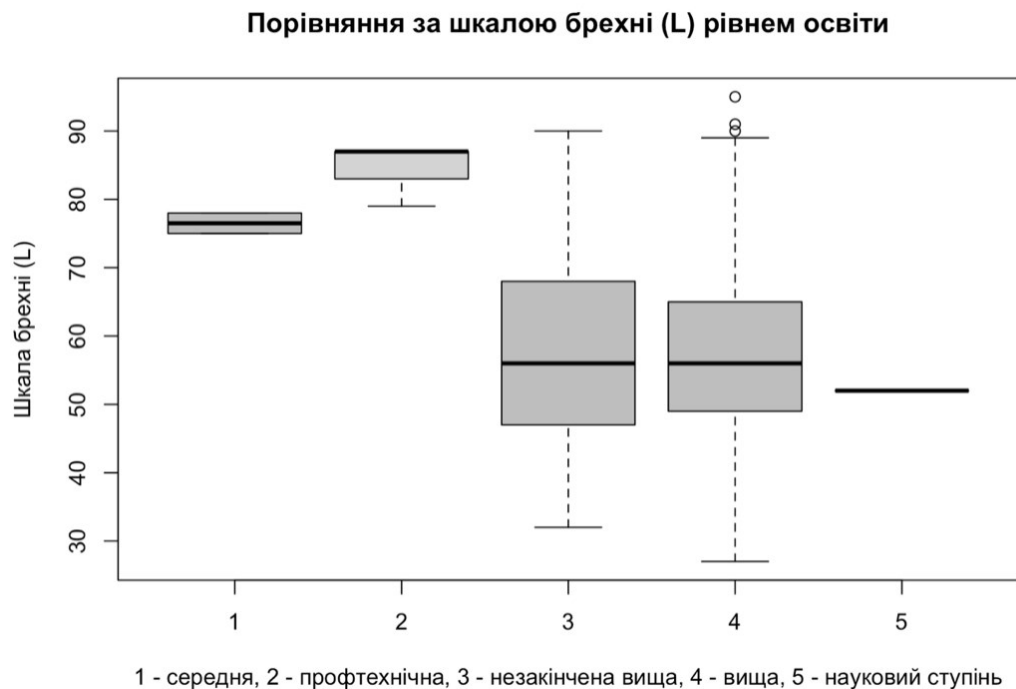


Рис. 3.2. Діаграма середньогрупових значень за шкалою брехні (L) за рівнем освіти

З рисунку 3.2 видно, що із підвищенням рівня освіти, знижується схильність до брехні та самосхвалення, виставляння напоказ власних перебільшених і не завжди заслужених здібностей та низької самооцінки. Через недостатню для групових порівнянь кількість респондентів у підвибірках, неможливо провести достовірні порівняння, тому гіпотеза про

наявність значимих відмінностей між рівнем освіти та схильністю до брехні не перевірялася.

Далі підвибірki за рівнем освіти аналізувалися за шкалою достовірності (F). Було отримано наступний ряд середньогрупових значень: для усіх п'яти груп респондентів колиалося від $M = 43 - 50$; $Me = 43 - 50$; $SD = 2.8 - 10$. Тож вони потрапляють у діапазон задоволених собою та оточуючим світом людей, які не замислюються над можливістю негативної оцінки оточенням своєї особистості, вони відкриті, сміливі, ненапружені та ініціативні. Такі результати дають змогу припустити, що під час проведення дослідження у ситуації професійного психологічного відбору, респонденти усіх груп за освітою почувалися спокійно і їх освіта не впливала на рівень схвильованості таким чином, щоб понижати їх когнітивні здібності.

Гіпотеза про наявність значимих відмінностей між групами за освітою та шкалою достовірності (F) не перевірялася через недостатню для достовірного статистичного аналізу кількість респондентів у кожній групі.

Аналіз середньогрупових значень підвбірок за шкалою корекції (K) та рівнем освіти, продемонстрував наступні результати: підвбірка респондентів із середнім рівнем освіти ($M = 73$; $Me = 73$; $SD = 9.9$), підвбірка із спеціальним рівнем освіти ($M = 71$; $Me = 72$; $SD = 1.1$), підвбірка із незакінченим вищим рівнем освіти ($M = 59$; $Me = 60$; $SD = 9.4$), підвбірка із вищим рівнем освіти ($M = 61$; $Me = 62$; $SD = 8.8$), та з науковим ступенем ($M = 40$; $Me = 40$).

Діапазон вище 70 балів, свідчить про свідому нещирість під час психологічного відбору, тенденції істероїдної особистості з установкою на досягнення високого статусу та заперечення своїх найдрібніших недоліків, нечуттєвість до реальних негативних оцінок оточення та переоцінку власної особистості із поведінкою, яка важко піддається корекції. До цього діапазону увійшли підвбірки респондентів із середньою та спеціальною освітами. Решта підгруп потрапили до діапазону респондентів, що не характеризуються схильністю перейматися через заперечення наявності у

себе проблем та недоліків, приймають до уваги негативну оцінку оточення щодо своєї особистості для її корегування. Гіпотеза про наявність значимих відмінностей не перевірялася через недостатню кількість респондентів у підвбірках.

Аналіз за шкалою брехні (L) та статтю продемонстрував наступні результати: підвбірка чоловіків ($N = 126$) отримала $M = 58$; $Me = 56$; $SD = 14$, підвбірка жінок ($N = 84$) отримала $M = 60$; $Me = 56$; $SD = 14$. Порівняння груп методом однофакторного дисперсійного аналізу дозволило відкинути альтернативну гіпотезу на користь нульової ($F = 1.1$; $p > 0,05$). Нагадаємо, що діапазон до 60 балів характеризується респондентами несхильними напружуватися і замислюватися щодо негативної оцінки себе, достатню впевненість у собі та спокійне реагування на критику, тоді як більше 60 балів свідчить про намагання створити позитивне враження про себе на оточуючих, створюючи образ добросовісної людини.

Аналіз за шкалою достовірності (F) та статтю продемонстрував наступні результати: підвбірка чоловіків отримала $M = 46$; $Me = 55$; $SD = 7.6$, підвбірка жінок $M = 53$; $Me = 50$; $SD = 12$. У цьому випадку при порівнянні груп нульова гіпотеза була відкинута на користь альтернативної ($F = 26$; $p < 0,01$), за шкалою достовірності чоловіки та жінки значимо відрізняються один від одного у популяції. Чоловіки потрапили у діапазон менше 50 балів, що означає розслабленість і здатність не задумуватися над негативною оцінкою експериментатором їх особистості, вони відкриті і ініціативні, та їх внутрішній стан тривоги не впливає негативно на когнітивні здібності. Втім, підвбірка жінок потрапила у діапазон вище 50 балів, що характеризується невеликою схильністю до перенавантаженості свідомості внутрішніми переживаннями та потребою у позитивній оцінці своєї особистості оточуючими.

Аналіз за шкалою корекції (K) та статтю продемонстрував наступні результати: підвбірка чоловіків отримала $M = 60$; $Me = 60$; $SD = 8.4$, підвбірка жінок $M = 62$; $Me = 64$; $SD = 9.9$. Порівняння груп шляхом

однофакторного дисперсійного аналізу дозволили встановити відсутність значимих статистичних відмінностей між групами ($F = 2.9$; $p > 0,05$).

Підвибірка чоловіків потрапила у діапазон середньогрупових балів, що характеризує особистість, яка не надто схильна приховувати, не помічати або заперечувати наявність у себе труднощів по деяким питанням, та приймати оцінку оточення з метою корекції своєї особистості. Тоді як підвибірка жінок підсвідомо схильна не помічати негативну оцінку оточення та неприємні для себе речі, що може свідчити про наявність захисного механізму.

Аналізуючи системоутворюючу роль соціально-демографічного показника статі, на наступному етапі було виявлено системні взаємовідношення між компонентами схильності до брехні, корекції власної поведінки та достовірності у якості відкритості респондента під час проходження ситуації професійного психологічного відбору.

На рисунку 3.3. наведена шляхова діаграма, що репрезентує причинно-наслідкові зв'язки вищезгаданими компонентами.

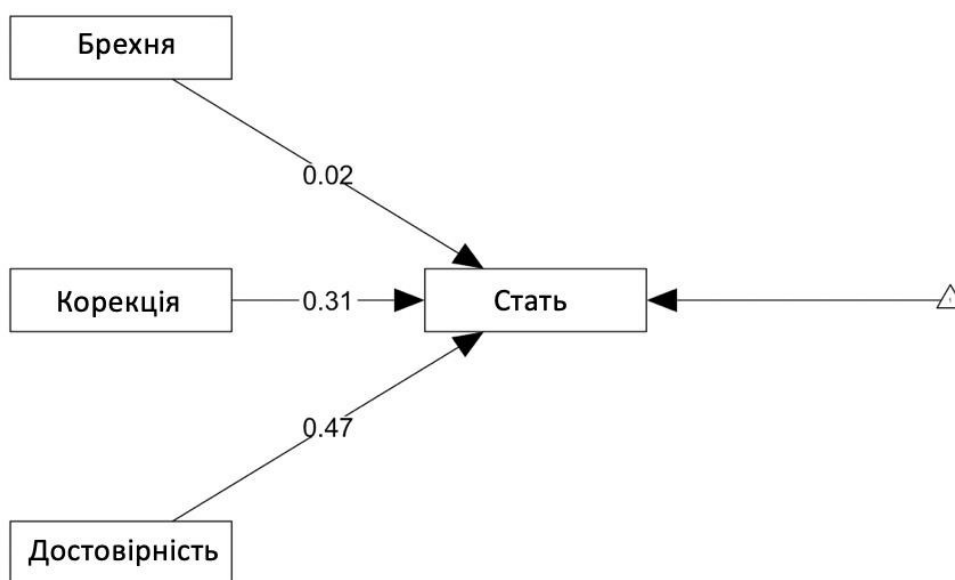


Рис. 3.3. Шляхова діаграма регресійної моделі взаємовідношення між шкалами брехні, корекції та достовірності

Предикторами в даній моделі виступають компоненти брехні, корекції та достовірності, тоді як категоріальна змінна номінальна стать. Додатні коефіцієнти регресії були отримані стосовно показників корекції ($\beta = 0,31$; $p < 0,05$). та достовірності ($\beta = 0,47$; $p < 0,05$). Загальна оцінка поясненої дисперсії моделі $R = 0,18$; $p < 0,01$. Корекція та достовірність, на відміну від брехні є надійним предиктором психологічних особливостей в залежності від статі.

Порівняння респондентів за віком відносно шкал брехні, достовірності та корекції. Підвибірка 18 – 25 років ($N = 38$), ($M = 58$; $Me = 59$; $SD = 16$). Підвибірка 26 – 45 років ($N = 154$), ($M = 58$; $Me = 56$; $SD = 14$). Підвибірка 46 – 80 років ($N = 18$), ($M = 62$; $Me = 61$; $SD = 14$). Значимих відмінностей та альтернативних коефіцієнтів регресії не виявлено.

На рисунку 3.4 зображена шляхова діаграма структурних рівнянь із усіма попередньо оглянутими параметрами взаємозв'язку соціально-демографічних характеристик та шкал ММРІ ставлення до процедури дослідження (брехні, корекції та достовірності).

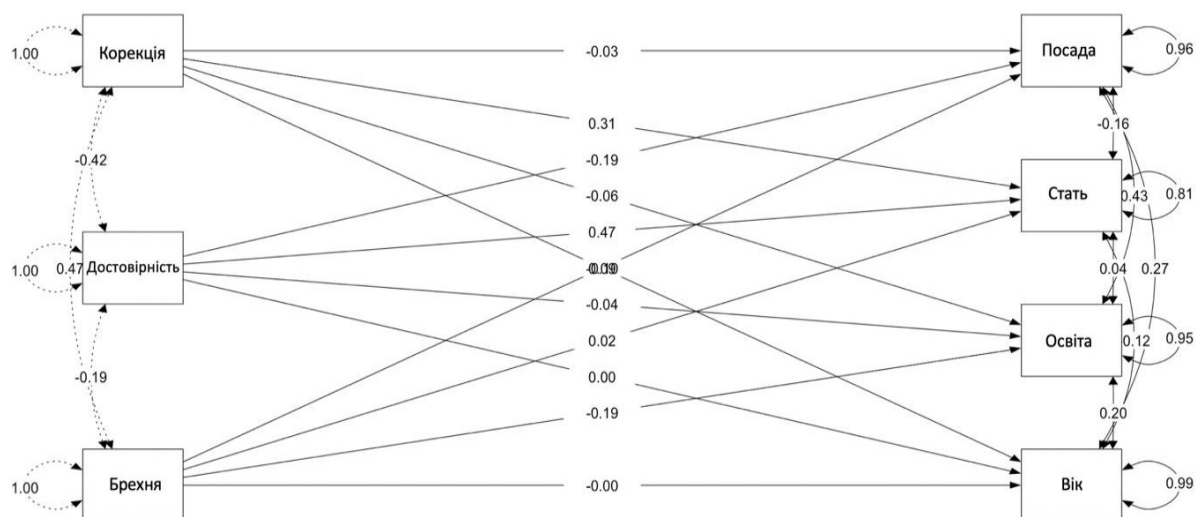


Рис. 3.4. Шляхова діаграма регресійної моделі взаємовідношення між шкалами брехні, корекції та достовірності

Далі респонденти порівнювалися за типом посади та решті шкал ММРІ(в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця). Для системного розуміння цього явища було побудовано шляхову діаграму регресійної моделі, в якій предикторами шкали брехні (L) виступали усі решта 10 шкал

Середньогруповізначення особистісних рис по десяти шкалам ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) відносно розподілу підвибірок за типами посад показав наступні результати: адміністратори за шкалою іпохондрії (Hs) - (N = 30), (M = 58; Me = 58; SD = 7.7), спеціалісти(N = 106), (M = 54; Me = 55; SD = 7.5), керівники (N = 74), (M = 54; Me = 54; SD = 7.8).

За шкалою депресії (D) адміністратори (N = 30), (M = 55; Me = 55; SD = 7.1), спеціалісти(N = 106), (M = 52; Me = 52; SD = 8.2), керівники - (N = 74), (M = 54; Me = 54; SD = 7.8).

За шкалою істерії (Hy) адміністратори (M = 58; Me = 59; SD = 8), спеціалісти (M = 55; Me = 54; SD = 10), керівники (M = 55; Me = 55; SD = 9.2).

За шкалою психопатії (Pd) адміністратори (M = 54; Me = 54; SD = 7.8), спеціалісти (M = 55; Me = 54; SD = 10), керівники (M = 55; Me = 55; SD = 9.2).

За шкалою маскулінності/фемінності (Mf) представники адміністративних посад(M = 53; Me = 51; SD = 9), спеціалісти (M = 50; Me = 50; SD = 9.8), керівники (M = 48; Me = 46; SD = 11).

За шкалою параної (Pa) представники адміністративних посад(M = 49; Me = 46; SD = 8.2), спеціалісти (M = 48; Me = 45; SD = 9.2), керівники (M = 47; Me = 48; SD = 8.1).

За шкалою психастенії (Pt) представники адміністративних посад(M = 57; Me = 57; SD = 6.9), спеціалісти (M = 55; Me = 55; SD = 7.3), керівники (M = 52; Me = 52; SD = 7).

За шкалою шизофренії (Sc) представники адміністративних посад ($M = 55$; $Me = 57$; $SD = 4$), спеціалісти ($M = 53$; $Me = 53$; $SD = 6.8$), керівники ($M = 50$; $Me = 50$; $SD = 6.8$).

За шкалою гіпоманії (Ma) представники адміністративних посад ($M = 58$; $Me = 54$; $SD = 11$), спеціалісти ($M = 58$; $Me = 58$; $SD = 9.7$), керівники ($M = 56$; $Me = 54$; $SD = 7.8$).

За шкалою соціальної інтроверсії (Si) представники адміністративних посад ($M = 47$; $Me = 46$; $SD = 6.8$), спеціалісти ($M = 46$; $Me = 46$; $SD = 7.1$), керівники ($M = 46$; $Me = 46$; $SD = 7.2$).

Слід зазначити знижений діапазон соціальної інтроверсії серед підвибірок та параноїдальності, що може свідчити про активність та відкритість до впливів зовнішнього світу, але не високу схильність до мотивованого керування довколишнім світом. Групові порівняння на цьому етапі дозволили віднайти значимі відмінності між підвибірками за типом посади відносно шкал маскулінності/фемінності ($\chi^2 = 6$; $p = 0,05$), психастенії ($\chi^2 = 9$; $p = 0,01$) та шизофренії ($\chi^2 = 14$; $p = 0,001$).

Середньогрупові значення особистісних рис по десяти шкалам MMPI відносно розподілу підвибірок за статтю показав наступні результати: чоловіки за шкалою іпохондрії (Hs) - ($N = 126$), ($M = 56$; $Me = 54$; $SD = 7.6$), жінки ($N = 84$), ($M = 56$; $Me = 56$; $SD = 7.7$).

За шкалою депресії (D) чоловіки ($M = 56$; $Me = 54$; $SD = 7.6$) та жінки ($N = 84$), ($M = 56$; $Me = 56$; $SD = 7.7$).

За шкалою депресії (D) чоловіки ($M = 54$; $Me = 53$; $SD = 7.8$) та жінки ($M = 53$; $Me = 50$; $SD = 7.7$).

За шкалою депресії (D) чоловіки ($M = 56$; $Me = 54$; $SD = 7.6$) та жінки ($N = 84$), ($M = 56$; $Me = 56$; $SD = 7.7$).

За шкалою істерії (Hy) чоловіки ($M = 56$; $Me = 56$; $SD = 8.9$) та жінки ($M = 56$; $Me = 55$; $SD = 8.9$).

За шкалою психопатії (Pd) чоловіки ($M = 52$; $Me = 52$; $SD = 8.2$) та жінки ($M = 50$; $Me = 51$; $SD = 7.7$).

За шкалою маскулінності/фемінності (Mf) чоловіки ($M = 45$; $Me = 45$; $SD = 7.5$) та жінки ($M = 56$; $Me = 58$; $SD = 9.5$).

За шкалою параної (Pa) чоловіки ($M = 47$; $Me = 45$; $SD = 8.4$) та жінки ($M = 48$; $Me = 48$; $SD = 9.1$).

За шкалою маскулінності/фемінності (Mf) чоловіки ($M = 45$; $Me = 45$; $SD = 7.5$) та жінки ($M = 56$; $Me = 58$; $SD = 9.5$).

За шкалою психастенії (Pt) чоловіки ($M = 55$; $Me = 55$; $SD = 7.4$) та жінки ($M = 54$; $Me = 53$; $SD = 7.2$).

За шкалою шизофренії (Sc) чоловіки ($M = 52$; $Me = 52$; $SD = 7.1$) та жінки ($M = 52$; $Me = 52$; $SD = 7.1$).

За шкалою гіпоманії (Ma) чоловіки ($M = 56$; $Me = 54$; $SD = 8.8$) та жінки ($M = 60$; $Me = 59$; $SD = 9.4$).

За шкалою соціальної інтроверсії (Si) чоловіки ($M = 47$; $Me = 46$; $SD = 7.2$) та жінки ($M = 45$; $Me = 45$; $SD = 6.4$).

Порівняння груп дозволило віднайти статистично значущі відмінності між групами чоловіків та жінок за шкалою депресії ($F = 49$; $p < 0,05$), за шкалою маскулінності/фемінності ($F = 89$; $p < 0,05$), за шкалою гіпоманії ($F = 12$; $p < 0,01$), та за шкалою соціальної інтроверсії ($F = 4.3$; $p < 0,05$).

За методом L. Szondi до уваги відбиралися тільки гіпертонії значень по кожній із субшкал. Достатню для аналізу кількість гіпертоній було виявлено у наступних випадках: у підвибірці за типом посади, серед адміністраторів ($N = 30$) середньогрупове значення за гіпертоніями по шкалі ерос-фактор (h+) було найвищим ($M = 0.8$), тоді як серед спеціалістів ($N = 106$) $M = 0.63$, а серед керівників ($N = 0.74$) $M = 0.77$.

За фактором его-сістоли або кататонією (k-), ($N = 20$) серед адміністраторів $M = 0.57$, спеціалістів $M = 0.42$ та керівників $M = 0.38$.

За фактором пошуку об'єкту або депресії (d-), середні значення у групі адміністраторів $M = 1.1$, спеціалістів $M = 0.38$ та керівників $M = 0.57$.

За фактором зчеплення з об'єктом або маніакальних тенденцій (m+) у підвибірці адміністраторів $M = 0.83$, спеціалістів $M = 0.79$ та керівників $M = 1.1$.

У цьому випадку групові порівняння не проводилися, адже кількість респондентів із гіпертоніями у кожній групі була недостатньою. Аналізуючи картину середньогрупових значень підвбірок чоловіків та жінок, можна відстежити певні тенденції відповідей респондентів. Найбільша концентрація гіпертоній спостерігається у факторах: h+, k-, d- та m+.

Розподіл підвбірок відносно статі за методом L. Szondi показав наступні значення: за ерос-фактором (h+) чоловіки $M = 0.86$ та жінки $M = 0.48$.

За моральним фактором або істерією (hy-) чоловіки $M = 0.13$ та жінки $M = 0.14$. За фактором его-сістоли або кататонії (k-) чоловіки $M = 0.38$ та жінки $M = 0.5$.

За фактором его-діастоли або параної (p+) чоловіки $M = 0.17$ та жінки $M = 0.15$.

За фактором пошуку об'єкту або депресії (d-) чоловіки $M = 0.55$ та жінки $M = 0.55$.

За фактором зчеплення з об'єктом або манії (m+) чоловіки $M = 0.94$ та жінки $M = 0.87$ та за (m-) чоловіки $M = 0.17$ та жінки $M = 0.14$.

У цьому випадку групові порівняння не проводилися, адже кількість респондентів із гіпертоніями у кожній групі була недостатньою.

Аналізуючи картину середньогрупових значень підвбірок чоловіків та жінок і типів посад, можна відстежити певні тенденції відповідей респондентів. Найбільша концентрація гіпертоній спостерігається у факторах: h+, k-, d- та m+, що складає формулу підвбірки чоловіків та жінок і типів посад по гіпертоніям. Можна відслідкувати тенденції у факторі потягу із потребою бути із кимось близьким, спілкуватися, мати дружні, любовні стосунки та відчувати тілесний контакт, переживати поєднання у емоційному союзі та почуватися частиною одного цілого, отримувати і віддавати.

Натомість, вважаючи на вищесказане, спостерігається протилежна групова тенденція до уповільнювання та самоконтролю, схильністю до заперечення, розривом між потребами та можливостями їх реалізації, фіксації на тому що є та утриманням об'єктів в оточенні. Така комбінація несвідомих потягів схожа на особливий тип прив'язаності, потреби, залежності від спілкування та намагання зафіксувати (прив'язатися) до зовнішнього об'єкту на постійній основі.

За тестом зорової (візуальної) ретенції Л. Бентона було отримано наступні показники. Загальний розподіл по шкалі ІСО, найвищий рівень «0» помилок отримали 39 респондентів, «1» – 41 респондент, «2» - 70 респондентів, «3» - 47, «4» - 8, «5» - 4 та «7» - 1 респондент. Середньогрупове значення ІСО вище у жінок $M = 1.9$ ніж у чоловіків $M = 1.8$. Серед типів посад нижче ніж у представників інших груп ІСО у групи представників адміністративних посад $M = 1.1$ та однакові у спеціалістів та керівників $M = 1.3$ бали. У підвибірці за віком 18-25 років середньогрупове значення ІСО $M = 2.3$ найвище, порівняно із підвибіркою у 26-45 ($M = 1.7$) та старші $M = 1.8$. Підвибірка респондентів із середнім рівнем освіти отримала $M = 0.71$, тоді як респонденти із спеціальним рівнем освіти отримали $M = 0.58$, незакінчена вища та вища $M = 1.3$ бали. Значимих розбіжностей між групами не було виявлено.

Методика Б. Херсонського показала наступні результати: усі 16 піктограм відтворили 43 респондента, 15 – 44, 14 – 35, 13 – 29, 12 – 20, 11 – 11, 10 – 13, 9 – 6, 8 – 3, 7 – 3, 6 – 2, 5 піктограм відтворив 1 респондент. Підвибірка адміністраторів у середньому відтворила 12 піктограм, спеціалістів та керівників по 14 піктограм. Значимі відмінності було знайдено у групах за віком та кількістю відтворених піктограм ($\chi^2 = 18$; $p < 0,001$). У підвибірці чоловіків середня кількість відтворених піктограм вища від жінок ($M = 14$ та $M = 13$). Респонденти із вищою освітою відтворили найбільшу середньогрупову кількість піктограм ($M = 14$), тоді як незакінчена вища ($M = 13$), спеціальна ($M = 11$) та середня ($M = 10$).

Таким чином, у першому підрозділі третього розділу було виконано одне із поставлених завдань - проведено верифікацію підсистеми соціально-демографічних показників у структурі ситуації професійного психологічного відбору.

Результати верифікації підсистеми виявили, що тип посади та рівень освіти впливає на схильність до прикрашання свого образу через стурбованість щодо їх оцінки зі сторони. Наприклад, чим нижчий рівень освіти чи тип посади, тим більше особистість не впевнена у собі, має нереалістичну самосвідомість, показує себе у кращому світлі, створивши позитивне враження про себе, має потребу у соціальній бажаності та демонстративному дотриманню соціальних норм, схильна привертати увагу оточення до свого складного внутрішнього світу для отримання допомоги або співчуття. Такі люди зазвичай надмірно схвильовані під час проходження професійного відбору, що впливає на їх психофізіологічні властивості (пам'ять, увагу та інше), і для подолання цього, вони демонстративно поводяться. Із зростанням рівня освіти, понижується потреба у створенні позитивного враження про себе, демонструючи неправдиві якості, та з підвищенням рівня освіти, знижується схильність до брехні та самосхвалення, виставляння напоказ власних перебільшених і не завжди заслужених здібностей та низької самооцінки.

Окрім цього були встановлені розбіжності між групами чоловіків та жінок. Вони відрізняються схильністю до корекції своєї поведінки та демонстрації соціальної бажаності при створенні ідеального образу себе, у який жінки самі несвідомо вірять більше ніж чоловіки. Отже, жінки не брешуть свідомо щодо свого образу у кращому світлі, а самі вірять у нього, тоді, як чоловіки цим не переймаються. Таким чином, вони відрізняються за соціальною інтроверсією, гіпоманією та депресивними схильностями.

Виявлено, фактори h+, k-, d- та m+, складають формулу підвибірки чоловіків та жінок і типів посад по гіпертоніям. Така комбінація несвідомих потягів може вказувати на особливий тип прив'язаності, потреби, залежності

від спілкування та намаганні зафіксувати (прив'язатися) до зовнішнього об'єкту на постійній основі.

Крім цього, слід відмітити, що значимі відмінності було знайдено у групах за віком та кількістю відтворених піктограм.

3.2. Дослідження психофізіологічних особливостей та інтелектуальних здібностей

Даний підрозділ присвячено розгляду компонентів блоку психофізіологічних особливостей та інтелектуальних здібностей у структурі ситуації професійного психологічного відбору.

Дослідження психофізіологічних особливостей інтелектуального блоку займає одне з найважливіших місць при проведенні профвідбору. Базу довгострокової пам'яті складають знання, вміння та навички досліджуваного, тоді як короткострокова або оперативна пам'ять також задіяна у процесі виконання будь-якої професійної діяльності, що відображається на її результатах. Наприклад, у процесі професійної діяльності досліджуваний може інтегрувати та використовувати надбання з глибокими знаннями засобів професійної діяльності (оперативна складова) та приймати рішення для конкретної задачі, спираючись на частину інформації, що обробляється під час самої події. Зв'язок оперативної та довгострокової пам'яті та його вимірювання і дослідження займають у процедурі психологічного тестування особливе місце.

Головна мета при дослідженні психофізіологічних особливостей та інтелектуальної сфери при професійному психологічному відборі – вимірювання основних функцій вищої нервової діяльності, яка є дуже чутлива і інтегративна для функціональних психічних процесів: мислення, сприйняття, мовлення та ін [82; 122]. Це спроба диференціювати особливості психічних процесів та класифікувати їх для ефективного відбору персоналу. Наприклад, існує багато посад, які потребують високого рівня розвитку

психічних процесів пам'яті, уваги та інтелекту, на виробництвах, у мореплавстві, на атомних станціях, військовій справі, надзвичайних ситуаціях та інших із високим ризиком небезпеки, та необхідністю швидко приймати рішення, реагувати та вирішувати ряд паралельних мисленнєвих завдань [44].

Історично, виникнення професійної психодіагностики було зумовлене у тому числі і війнами, бойовими діями, для участі у яких потрібно було добирати і сортувати різні індивідуально-особистісні схильності та психофізіологічні параметри та здібності. Окрім підсилення потужності світового інструментарію для профвідбору, підключалися і інші галузі: патопсихологічна діагностика, психологічне забезпечення бойової підготовки військовослужбовців, інженерно-психологічна галузь та консультативно-реабілітаційна [164; 168].

До психофізіологічних та інтелектуальних параметрів, досліджуваних у структурі даної роботи, відносяться пам'ять, увага та мислення.

Для вимірювання психофізіологічних та інтелектуальних параметрів застосовуються методики: діагностика зорово-предметного гнозису (тести із перекресленими зображеннями, тести із незавершеними зображеннями по Д. Векслеру, тест накладених одна на одну фігур В. Поппельрейтера, зашумлені крапом зображення, химерні зображення, тести гнозису облич, емоційного гнозису, сюжетні картинки, тести просторових уявлень Р. Шепарда, тест складних фігур по А. Рею, просторові гнозиси сліпих годинників, дзеркальні букви, гомункулус) [229]. Оцінюється рівень розвитку сприйняття величини предмета, сприйняття віддаленості предметів [164]. Коректурні проби застосовуються для діагностики уваги, а саме її здатності до перемикання, об'єму та працездатності (коректурні таблиці Л. Бентона та А.Г. Іванова-Смоленського, таблиці з кільцями Є. Ландольта, тест Бурдона-Вірсма) [164].

Рівні уваги досліджуються методиками П.Я. Гальперіна та С.І. Кобиліцької, тестом Г. Мюнстерберга [200]. Переключення уваги

досліджується методом таблиць Шульте, Ф. Горбову, Горбова-Шульте, графічним диктантом Д.Б. Ельконіна, розстановкою та запам'ятовуванням крапок, розстановкою чисел, рахунком по Крепеліну, розстановкою значків, методикою лабіринту [50].

Діагностика пам'яті проводиться за допомогою тестів для вимірювання об'єму короткострокової пам'яті (10 слів А.Р. Лурії), оперативної та образної пам'яті, короткострокової зорової пам'яті, слухової, відтворення і впізнання фігур [89].

За допомогою тесту «Піктограми» Б.Г. Херсонського досліджуються особливості опосередкованого запам'ятовування та його продуктивності, та крім цього особливостями мисленнєвої діяльності. Проводяться порівняння процесів відтворення та розпізнавання, процесів сприйняття та впізнання, діагностика процесів візуальної репродукції за шкалою пам'яті Векслера та тесту зорової ретенції Л. Бентона, об'єм короткострокової зорової пам'яті, діагностика оперативної зорової пам'яті шляхом запам'ятовування фігур, методами дослідження пам'яті, оцінюється зорова опосередкована пам'ять [32].

Діагностика типів пам'яті проводиться за наступними ознаками через представлення: слухове, зорове, моторно-слухове, зорово-моторно-слухове сприйняття. Вимірюється об'єм короткострокової зорової пам'яті за тестом «Шести фігур» [228].

Процес мислення діагностується частіше за все інтегровано із процесами уваги та пам'яті, наприклад, за допомогою різних тестів класифікацій зображень та фігур, розподілу їх на групи, виключенням зайвого.

Досліджується також окремо вербальне мислення методом зіставлення речень із обривків слів, аналізом сюжетної картини, виділенням суттєвих ознак. Швидкість мислення та рівень сформованості внутрішнього плану дій оцінюється окремо. Досліджується інтелектуальна лабільність, як здатність до швидкого переключення уваги, здатності переходити від контексту до контексту, перемикаючись із вирішення одних задач на інші, допускаючи

при цьому якнайменше помилок. Мисленєва лабільність досліджується методикою «Лабіринт слів», «Кількісні відносини».

Креативність мислення оцінюється методиками тестів ідей, методом Д. Векслера, кубиками С. Кооса, логікою зв'язків, виявленням ригідності мисленнєвих процесів за А. Лачинсом, шляхом вирішення задач, методикою визначення понять, пробою Ю.М. Кулюткіна, порівнянням понять, вибором складних аналогій.

Діагностика інтелекту може проводитися за допомогою як загального тесту на вимірювання інтелекту так й за допомогою його складових, а саме субтестів. Нижче, нами буде перераховано ряд психофізіологічних параметрів та інтелектуальних здібностей, які дозволяють вимірювати рівень зорової пам'яті та особливості зорового сприйняття.

Розглянемо внутрішню структуру взаємозв'язків між психофізіологічними параметрами та інтелектуальними здібностями на прикладі результатів отриманих за методиками: тест зорової ретенції Л. Бентона та «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського) [32].

Рівень зорової пам'яті за тестом Л. Бентона та її особливостей вимірювався за допомогою серії із десяти фігур: маленької фігури, I велика фігура та II великі фігури.

Середньогруповий рівень ($N = 210$) по усій вибірці ІСО становив $M = 1.8$ помилок. ІСО є коефіцієнтом патологічного зниження пам'яті із поправкою на вік. Відзначимо, що цей коефіцієнт співвідноситься із рівнем IQ (Стендфорд-Біне), коли 0 помилок – налічує ІСО 120-140 і є дуже високим рівнем, 1 помилка має ІСО 110-119 і є високим рівнем, ІСО 105-109 це 2 помилки і результат вважається хорошим.

Із усієї вибірки 39 респондентів набрали найвищий (0 балів) коефіцієнт, що склало 18.5% вибірки. 41 респондент набрали 1 помилку, що склало 19.5% вибірки, 70 респондентів набрали 2 помилки, що склало 33.3% вибірки, 47 респондентів набрали 3 помилки, що склало 22.3% вибірки, 8 респондентів отримали 4 помилки (3.8%), четверо отримали 5 помилок

(1.9%) та один досліджуваний набрав 7 помилок за ІСО, що вважається розумовим дефектом.

Також оцінювалися наступні показники види помилок: опущення (ОП), підняття (ПД), деформація (Дф), ротація (Рт), транслокація (Тр), персеверація (Пс) та конфабуляція (Кф).

Тлумачення типів помилок наступне: опущення малої фігури, підняття малої фігури, помилка малої фігури (заміна на іншу), деформація великої фігури (зміна форми, викривлення або пропуск також включалися до різновиду помилки деформації), ротація (поворот фігури під іншими кутами), транслокація (зміна положення фігури), персеверація (помилкове повторення фігури із попередньої картки), конфабуляція (зображення будь-якої іншої фігури, якої на карті не було).

Результати аналізу отриманих помилок відтворення фігур при виконанні тесту Л. Бентона представлені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Помилки та середні значення за тестом Л. Бентона

Види помилок		Кількість	Середні
	Опущення (ОП)	1 - N = 34 2 - N = 10	0.25
	Підняття (ПД)	1 - N = 24 2 - N = 3 3 - N = 1	0.15
	Деформація (Дф)	1 - N = 76 2 - N = 53 3 - N = 12	1.03
	Ротація (Рт)	1 - N = 19	0.09
	Транслокація (Тс)	1 - N = 26 2 - N = 1	0.13
	Персеверація (Пс)	1 - N = 33 2 - N = 1	0.16
	Конфабуляція (Кф)	1 - N = 15 2 - N = 4	0.10

Якісний аналіз отриманих результатів помилок відтворення фігур при виконанні тесту Л. Бентона показав, що при проведенні профвідбору, респонденти допускають різні види помилок, зазвичай неорганічної природи. Помилки, які допускають досліджувані при наявності органічної природи порушень у нашій вибірці значно менше, але вони все одно занижують середньогрупове значення показника, наближуючи його до 2 помилок, що є хорошим, але не найкращим результатом, порівняно із 0 помилок.

Як видно з таблиці 3.2, найбільша кількість помилок пов'язана із деформацією (Дф) зображення 76 респондентів припустилися 1 помилки, тоді як тільки 69 зробили 0 помилок, а 2 помилки допустили 53 респонденти, 3 деформації зробили 12 респондентів. Середнє значення показника деформації (Дф) по вибірці $M = 1$ помилка. Персеверація, або помилкове повторення фігури з попередньої карти, була допущена 1 помилка 33 респондентами.

Враховуючи специфіку нашої вибірки, досліджувані типи посад не підлягають під особливо небезпечні, або потребуючі особливої підготовки для реагування у надзвичайних ситуаціях, то середньогруповий результат у майже 2 помилки загалом, хороший. Допускається нормою максимально одна органічна помилка, яка може бути пов'язана із перевтомою досліджуваного під час тестування.

Варто нагадати, що середньогрупове значення ІСО вище у жінок ($M = 1.9$) ніж у чоловіків ($M = 1.8$). Серед типів посад ІСО знижений у представників групи адміністраторів ($M = 1.1$) та однакові у спеціалістів та керівників ($M = 1.3$) помилки.

У підвибірці за віком 18-25 років середньогрупове значення ІСО ($M = 2.3$) найвище, порівняно із підвибіркою у 26-45 ($M = 1.7$) та старші $M = 1.8$. Підвибірка респондентів із середнім рівнем освіти отримала $M = 0.71$, тоді як підвибірка із спеціальною освітою отримали $M = 0.58$, незакінчена вища та вища $M = 1.3$ бали.

Детальна матриця кореляційних зв'язків за тестом Л. Бентона представлена у таблиці 3.3.

Статистично значущі кореляційні зв'язки було знайдено між персеверацією, підняттям та статтю серед неорганічних помилок. Серед органічних порушень було знайдено статистично значущі від'ємні кореляції між опущенням та рівнем освіти. Також, ІСО значуще від'ємна корелює із віком, що означає – чим менше вік, тим вище ІСО і навпаки.

Дослідженнями швидкості і рухливості нервових процесів займалися І.П. Павлов, А.Е. Хільченко та А.А. Ухтомський [76; 115], вони пов'язували динаміку та лабільність нервових процесів із загальним відсотковим значенням кількості помилок.

Таблиця 3.3

Кореляційні зв'язки за тестом Л. Бентона

		Кореляції			
Види помилок		Вік	Посада	Освіта	Стать
ІСО		-0.14*	-0.1	-0.1	0.05
	Опущення (ОП)	0.03	-0.05	-0.13*	-0.04
	Підняття (ПД)	-0.04	0.01	0.04	-0.13*
	Деформація (Дф)	0.02	-0.03	-0.04	0.08
	Ротація (Рт)	-0.03	0.02	0.06	-0.08
	Транслокація (Тс)	0.09	-0.01	-0.02	-0.03
	Персеверація (Пс)	0.03	-0.09	0.02	0.17*
	Конфабуляція (Кф)	-0.02	0.02	0.03	-0.03

Примітка: статистично значущі результати кореляційного аналізу методом Пірсона на рівні $p < 0,005$, позначено знаком *.

Варто зазначити, що однією із неорганічних помилок також виділяють [44] викривлення, яке схоже на деформацію, але тільки тим, що воно менше виражене і допускається невелика неточність або неохайність у відтворенні

фігури, при відносно збереженій формі та пропорціях. У нашому дослідженні викривлення враховувалися як деформація.

Далі у цьому розділі слід проаналізувати результати, отримані за методикою «Піктограма», яка дозволила дослідити характеристики підсистеми інтелектуальних здібностей. Зокрема, за допомогою цієї методики було досліджено пам'ять респондентів та інші особливості мислення.

У групу із найвищим діапазоном довготривалої пам'яті увійшли респонденти, що відтворили 13-16 піктограм, 10-13 піктограм зайняли друге місце, а з усіх інших було сформовано групу, яка досліджувалася окремо, адже показники тієї групи респондентів виявилися за невідомих причин занадто низькими і такими, що характеризують або слабку мотивованість у прийнятті участі у дослідженні, або органічні дефекти. У таблиці 3.4 наведені результати групового тестування за методикою «Піктограма».

Таблиця 3.4

Відтворення та середні значення за методикою Б.Г. Херсонського

Види ознак	Кількість	Середні
Загальна кількість відтворень		13
Абстрактність	1 - N = 78 2 - N = 11 0 - N = 121	0.48
Антропоморфність		4.9
Адекватність	1 - N = 142 2 - N = 20 0 - N = 48	0.42
Стандартність	1 - N = 61 2 - N = 21 0 - N = 128	0.49

Окрім цього, була проведена формалізована оцінка образів піктограм, де було виділено ряд інших показників за методом «Піктограма», як, наприклад,

характеристика фактору «Абстрактності» малюнку, який дозволив оцінити інтелектуальні здібності до узагальнення серед респондентів. Оцінювався він за шкалою від 0 до 2 балів від конкретних образів до абстрактних. Виділення фактору «Оригінальності» дало змогу оцінити творчі здібності досліджуваних, наприклад бали нараховувалися від 0 до 2 балів за шкалою від типового до оригінального зображення.

Більш глибокий рівень аналізу проводився шляхом порівняння вимірюваних ознак за двома методиками для визначення специфіки їх тонких взаємозв'язків. Для цього спочатку було проведено оглядовий парний кореляційний аналіз, щоб виділити точки схожості або відмінності, відносно яких потім можна буде побудувати більш складні моделі у вигляді шляхових діаграм для регресійних рівнянь, що будуть розглянуті далі.

Альтернативна гіпотеза щодо значимих розбіжностей між методиками Л. Бентона та Б.Г. Херсонського перевірялася за допомогою критерію Краскала-Уолеса, за допомогою чого було встановлено, що групи відрізняються ($\chi^2 = 22.2$; $p = 0,001$).

Коефіцієнт кореляції між рівнем ІСО та кількістю відтворених піктограм був отриманий від'ємний та значущий, достатньо виражений ($r = -0.23$; $p < 0.0001$), що означає, чим менший рівень коефіцієнту ІСО – тим більша кількість відтворених піктограм, що свідчить про надійне вимірювання пам'яті.

Так, найбільш потужними взаємовпливами характеризувалися наступні ознаки: опущення фігури за тестом зорової ретенції має досить виражену і значущу позитивну кореляцію із фактором адекватності за тестом «Піктограми» на рівні $r = 0.28$; $p < 0.005$. Фактор адекватності також пов'язаний із транслокацією ($r = 0.21$; $p < 0.005$) і підняттям ($r = 0.14$; $p < 0.005$) та негативно із ротацією ($r = -0.13$; $p < 0.005$). Доповнюють фактор адекватності його зв'язки із особистісними рисами по ММРІ, наприклад, було встановлено, значущі негативні кореляції із шкалами психопатії (Pd) ($r = -0.15$; $p < 0.005$) та психастенії (Pt) ($r = -0.14$; $p < 0.005$).

Фактор адекватності у методі «Піктограма» оцінює здатність респондента до створення зображень, які можуть бути зрозумілі на загальних засадах, що може відображати специфіку спрямованості ходу символічного мислення досліджуваного, та на скільки його зображення не заплутані, не занадто індивідуалізовані, або тверезі, у яких може розібратися не тільки він сам, адже підвищена складність і незрозумілість зображень може свідчити про складний і заплутаний внутрішній світ, у якому досліджуваний не хоче навести лад з певних неочевидних для нього причин.

Характеристика адекватності напряду пов'язана із органічними ураженнями мозку та неорганічними (схильністю несвідомо міняти положення ознак, замінювати їх або деформувати різним чином), проте чим вища адекватність, тим менша ротація. Крім цього, характеристика адекватності пов'язана із особистісними рисами психастенії та психопатії негативно, що може спрямовувати на висновок, що при цих особистісних особливостях може спостерігатися неадекватне сприйняття реальності, яке іноді може бути пов'язане із патологічними органічними характеристиками діяльності мозку. Регресійні рівняння для цих взаємозв'язків продемонстрували, що модель, у якій психопатія виступає у якості предиктора для органічних порушень мозку (опущення фігури), психастенії та адекватності описує 13% дисперсії ($R = 0.13$; $p < 0.0001$).

Наступний досліджуваний фактор – абстрактність за «Піктограмою», у цьому факторі оцінювалася здатність респондентів до створення узагальнення образів на різних рівнях. Абстрагування можна представити у континуумі від набору наочних, явних, зовсім не узагальнених властивостей предметів, які залишилися очевидними, що не пройшли відбір за ознаками, за якими їх можна узагальнити, до надугальненого відображення предметів чи образів, смисл яких втрачається через надмірну абстрактність.

Абстрагування – це одна з властивостей мислення за допомогою якого виносяться важливі риси предметів або об'єктів і узагальнюються на тих

рівнях, на яких вони можуть бути пов'язані із іншими предметами, наприклад видові, класові, родові ознаки і т.д.

Фактор абстрагування пов'язується автором методики із схильністю до старанності виконання поставлених завдань, у зацікавленості в хороших результатах проходження тестування та у співпраці і демонстрації своїх кращих властивостей. Фактор абстрактності значуще пов'язаний позитивно із особистісною властивістю психопатії за шкалою MMPI ($r = 0.16$; $p < 0.005$), шкалою корекції (К) ($r = 0.16$; $p < 0.005$), «Антропоморфністю» ($r = 0.18$; $p < 0.005$) та негативно із шкалою брехні ($r = -0.18$; $p < 0.005$).

Спираючись на проаналізовані спостереження, викладені вище, було побудовано шляхову діаграму для регресійної моделі, що складалася із наступних змінних: психопатія як предиктор із критеріальними змінними психастенії, адекватності, корекції, брехні та абстрагування. Результати наведені на рисунку 3.5.

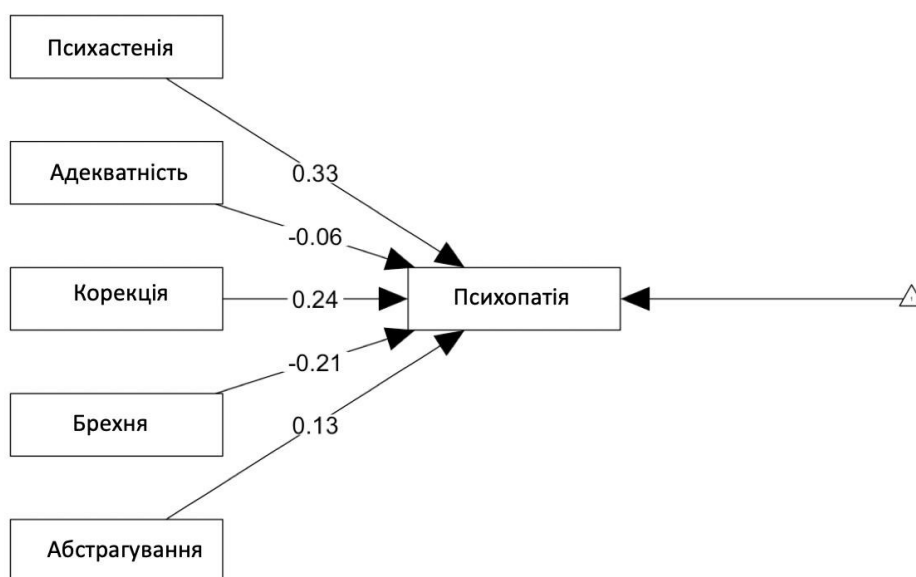


Рис. 3.5. Шляхова діаграма регресійної моделі взаємовідношення між психопатією, брехнею, корекцією, абстрагуванням, психастенією та адекватністю

З рисунку 3.5 видно регресійні коефіцієнти моделі, які позитивно або негативно пов'язують предиктори та категоріальні змінні.

Аналіз характеристик моделі засвідчив, що вона відповідає більше 20% описаної дисперсії ($R = 0.20$; $p < 0.0001$), із додавання змінної психастенії, роль складової адекватності зменшується, проте модель описує ще більше даних.

Наступним оцінюваним фактором стала стандартність за тестом «Піктограми». Оцінка стандартності проводилася з огляду на те, на скільки респонденти були здатні створювати оригінальні образи, у континуумі від 0 балів за стандартне рішення та до 2 балів за оригінальне.

При цьому піктограми мали бути чіткими, зрозумілими, не індивідуалізованими та якомога креативнішими.

Оскільки, специфіка нашої вибірки не передбачала тестування особливих креативних здібностей і її складали посади здебільшого технічного, економічного, юридичного та інших подібних напрямів, параметр стандартності за середньогруповим балом становив $M = 0.49$ балів, із 2 максимально можливих.

Кореляційні зв'язки параметру стандартності були знайдені із шкалою депресії MMPI ($r = -0.13$; $p = 0.005$) негативна, позитивна із шкалами MMPI істерії та психопатії ($r = 0.13$; $p = 0.005$) та із параметром транслокація за тестом Л. Бентона, негативна ($r = -0.14$; $p = 0.005$).

Перевірка моделі шляхом регресійного рівняння та візуалізації шляхової діаграми (що представлена на рисунку 3.6) дозволила віднайти цікаві взаємозалежності.

З цієї моделі видно, що із збільшенням креативності зменшується схильність до заміни фігури попередньою, чим вища креативність тим вищі психопатичні схильності, проте навпаки із істероїдними та депресивними схильностями – вони знижуються при зростанні креативності.

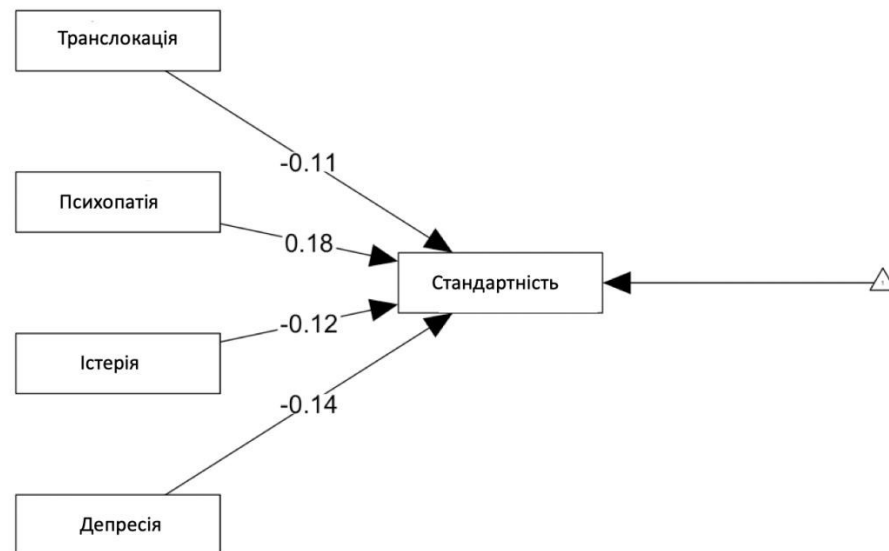


Рис. 3.6. Шляхова діаграма регресійної моделі взаємовідношення між психопатією, істерією, депресією, транслокацією та стандартністю

Параметр деформації оцінювався шляхом пошуку кореляційних взаємозв'язків із ІСО ($r = 0.6$; $p = 0.005$), абстрактністю ($r = -0.13$; $p = 0.005$), стандартністю ($r = -0.17$; $p = 0.005$) та методом кольорних виборів М. Люшерау 4 кольорі ($r = -0.15$; $p = 0.005$) та сьомому ($r = 0.13$; $p = 0.005$). Отримана оцінка якості регресійної моделі доволі висока, і описує більше 38% даних ($R = 0.386$; $p = 0.0001$). Хоча деформація вважається неорганічною помилкою, вона взаємопов'язана із параметром ІСО на 60%.

Параметр антропоморфності оцінювався у порівнянні із шкалою гіпоманії ($r = -0.16$; $p = 0.005$) та персеверацією ($r = 0.2$; $p = 0.005$).

Антропоморфність зображення – це те, на скільки часто із 16 можливих піктограм, респонденти використовували зображення людини для створення замальовок.

Антропоморфність зображень може бути пов'язана із персеверацією (повторенням попередньої фігури), вважаючи на пониження оригінальності, якщо респондент повторює раз за разом вживаючи одне й те саме схематичне зображення людини у різних ситуаціях.

Негативний напрям зв'язку із гіпоманією свідчить про те, що чим нижча гіпоманія тим вища схильність людини до використання антропоморфних зображень.

Фактори стандартності та абстрактності дали змогу оцінити також складову мотиваційної сфери респондентів, дослідженню якої присвячено наступний підрозділ 3.4.

Шляхова діаграма моделі структурних рівнянь для відображення взаємодії між усіма параметрами підсистеми психофізіологічних властивостей та інтелектуальних здібностей особистості представлена на наступному рисунку 3.7.

Дана модель структурних рівнянь була побудована за допомогою методу підтверджувального факторного аналізу та шляхової діаграми структурних рівнянь.

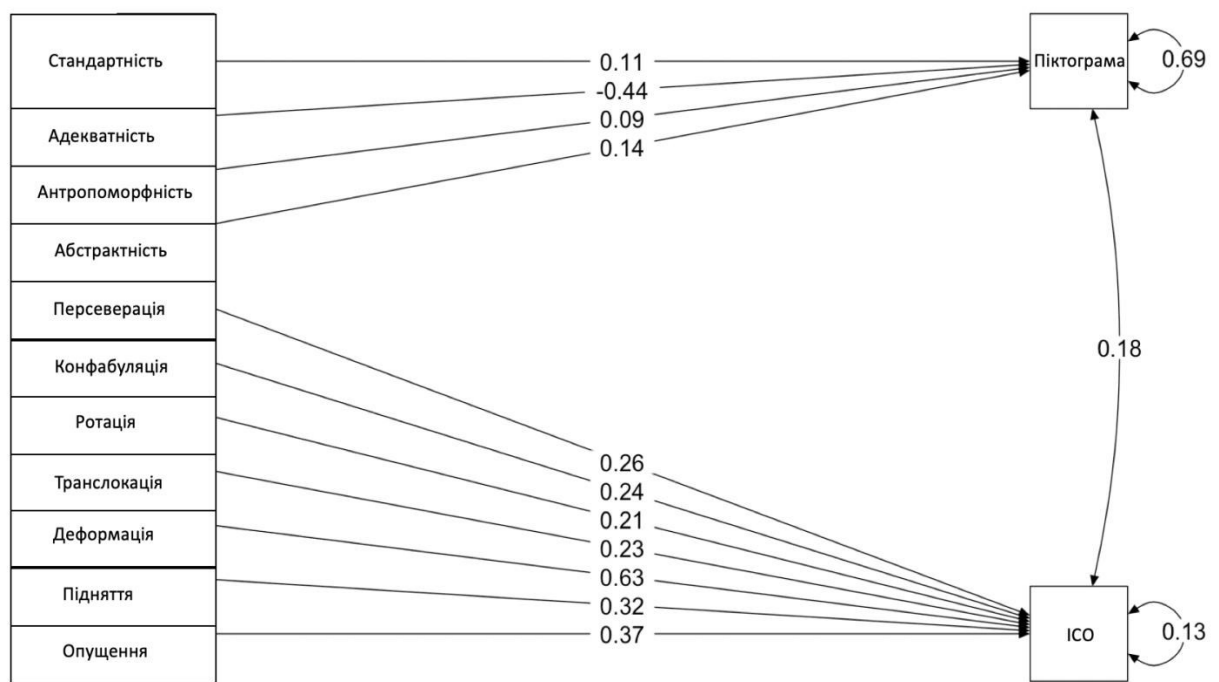


Рис. 3.7. Шляхова діаграма моделі структурних рівнянь для взаємовідношення між параметрами підсистеми психофізіологічних та інтелектуальних здібностей

Було отримано наступні оцінки якості та адекватності моделі для досліджуваної підсистеми: ($\chi^2 = 0.019$; $p = 0.000$; $RMSEA = 0.071$). Виявлено,

що дана коваріаційна матриця моделі статистично значуще відрізняється від емпіричних даних.

Таким чином, у другому підрозділі третього розділу було досліджено компоненти блоку психофізіологічних особливостей та інтелектуальних здібностей у структурі ситуації професійного психологічного відбору та їх взаємовпливи, кількісним шляхом побудови шляхових діаграм регресійних моделей та якісною оцінкою середньогрупових результатів. Крім цього було описано специфіку досліджень психофізіологічних та інтелектуальних здібностей в контексті історичної психометрії та обґрунтовано використання обраних нами методик: тесту зорової ретенції Л. Бентона та методики «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського).

Було виявлено значимі розбіжності у групах тестування за обома методиками, крім цього знайдено негативний значущий взаємозв'язок між параметрами ІСО та кількістю відтворених піктограм, що означає, що із зменшенням ІСО збільшується кількість відтворених піктограм.

Виявлено, що найбільша кількість неорганічних помилок пов'язана із деформацією (Дф), проте деформація вважається неорганічною помилкою, вона взаємопов'язана із параметром ІСО на 60%. Характеристики параметру адекватності на пряму пов'язані із органічними ураженнями мозку та неорганічними (схильністю несвідомо міняти положення ознак, замінювати їх або деформувати різним чином), проте чим вища адекватність, тим менша ротація. Крім цього, характеристика адекватності пов'язана із особистісними рисами психастенії та психопатії негативно, що при цих особистісних особливостях може спостерігатися неадекватне сприйняття реальності, яке іноді може бути пов'язане із патологічними органічними характеристиками діяльності мозку. Психопатія виступає у якості предиктора органічних порушень мозку. Крім цього, із збільшенням креативності зменшується схильність до заміни фігури попередньою, чим вища креативність тим вищі психопатичні схильності, проте і навпаки із істероїдними та депресивними схильностями – вони знижуються при зростанні креативності. Негативний

напрям зв'язку із гіпоманією свідчить про те, що чим нижча гіпоманія тим вища схильність до використання антропоморфних зображень.

3.3. Особливості свідомого та несвідомого

Дослідження та аналіз блоків свідомого та несвідомого проводилися на базі методик ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) для свідомої компоненти та методу колірних виборів М. Люшера і методу портретних виборів L. Szondi для несвідомих компонент підсистеми. Оскільки за методом L. Szondi відбиралися тільки значення із гіпертоніями більше +++, його буде проаналізовано за допомогою методів описових статистик, тоді як для методики ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) та методу колірних виборів М. Люшера було обрано методи факторного аналізу.

Факторна структура даних оцінювалася у програмному середовищі R-Studio за допомогою пакету psych. Для аналізу підсистем свідомого та несвідомого на цьому етапі було проведено тільки розвідувальний факторний аналіз.

Оцінка факторних навантажень проводилася за допомогою метода аналізу головних компонент (PCA), що запропонував редукувати масив даних по методиці ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) до 7 факторів.

Обернення методом прямого обліміну було використано одразу для 7 факторів за участю алгоритму факторного аналізу мінімальних залишків (minres). При прямому обліміні використовується косокутне, або неортогональне обернення осі, по мірі того, як дельта відхиляється в сторону негативних значень, фактори стають більш ортогональними, що спрощує можливість їх інтерпретації, адже у нашому випадку, із масиву даних обох методик маємо як позитивні так і негативні зв'язки між вимірюваними змінними.

Структуризація та мінімізація параметрів свідомого за методикою ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) була зроблена за допомогою критерію кам'янистого осипу Р.Б. Кеттелла. 4 факторна структура надана у таблиці 3.5. Навантаження були скорочені для демонстрації величин тільки від 0,2.

Із таблиці 3.5 видно, що вибірка розділена на 4 підвибірки за специфікою та характером надання відповідей.

Перша компонента описала 30% дисперсії, друга 25%, третя 20% та четверта 25%. Інтерпретуючи отримані результати, варто сказати, що 4 фактори сформували своєрідну структуру нашої вибірки у її свідомій компоненті, яка характеризується 4 підгрупами.

Таблиця 3.5

Факторні навантаження підсистеми свідомого за ММРІ

	Фактори			
	1	2	3	4
Брехня	-0.37	0.36		0.24
Достовірність		-0.48	0.31	
Корекція		0.98		
Іпохондрія	0.24			0.63
Депресія			-0.51	0.44
Істерія				0.81
Психопатія	0.60			
Фем.\ Маск.			0.47	0.31
Параноя	0.37			0.30
Психастенія	0.66			
Шизоїдність	0.85			
Гіпоманія			0.72	
Соц. Інтров.		-0.52	-0.50	

Наприклад, до першої, яку умовно можна назвати «Межова», що склала перший фактор, у переліку шкал, які туди входять, можна помітити шкали психотичного регістру та невротичного, але із негативним зв'язком із брехнею, тоді як, він мав би бути позитивним, адже психопатична домінанта цієї підвибірки свідчить сама про можливість усвідомленої брехні, проте, у нашому випадку, брехня як раз неусвідомлена.

Крім цього до першого фактору «Межового» із психотичним регістром межує, на перший погляд несумісний із ним невротичний (іпохондрія, психастенія), проте шизофренія, яка має 0.85 коефіцієнт кореляції є тут домінуючою шкалою, довкола якої, можна припустити, що обертаються усі інші. Наприклад, із такою високою шкалою шизофренії людина схильна вигадувати свій відірваний від реальності внутрішній чи зовнішній світ і вірити у нього сама без жодної критики чи тестування реальності, що може провокувати виникнення межових станів між психотичними та невротичними. Тому вони й негативно корелюють із брехнею, адже представники цієї групи дійсно вірять у створену собою реальність.

Другий фактор складають респонденти із формулою шкал: брехня, - достовірність, корекція та – соціальна інтроверсія. Її можна інтерпретувати, що низька соціальна інтроверсія, або аутичні тенденції до відлюдковатості, самотності та чутливості, розвиваються паралельно із відсутністю бажання до співпраці та відкриття свого внутрішнього світу, через що людина може створювати видимість спілкування, використовуючи інструменти брехні та корекції своєї поведінки при соціальній взаємодії, така тактика схожа на «Маскування».

До третього фактору потрапили шкали достовірності, -депресії, фемінності-маскулінності, гіпоманії та -соціальної інтроверсії. Що їх можна назвати відкритими за комунікативними особистостями або «Сангвініками», які завжди гіпертимні, повнісил та натхнення співпрацювати та комунікувати, знаходитися в колективі і бути щирими.

До четвертого фактору потрапила формула шкал: брехня, іпохондрія, депресія, істерія, фемінність-маскуліність та параноя. Таку комбінацію можуть складати особистості із переважанням надцінних ідей щодо своєї високої значимості у колективі та поганого самопочуття із здоров'я, вони можуть бути зациклені на своєму внутрішньому світі, але це не проявлятиметься у відлюдкуватості, навпаки, вони вважатимуть за необхідність привертати увагу до своєї незвичайної особистості із глибоким та сповненим внутрішнім світом, умовно таку підвибірку можна назвати «Егоїстами».

Отримані 4 підвибірки із підсистеми свідомого, можна співвіднести та валідизувати із дослідженнями видів самопрезентації та результатами їх класифікацій. За критерієм провідного мотиву та ступеню активності поведінки, можна виділити чотири види самопрезентації: асертивну, агресивну, захисну та ту, що виправдовує. Дослідниця також виділяє п'ять стратегій самопрезентації (уникання, аттрактивна поведінка, самопідвищення, самоприниження, силовий вплив), які налічують у собі тактики, як асертивні так і захисні. Стратегія ухилення, в такому випадку, найкраще співвідноситься із характеристикою підвибірки «Маскування» та частково із «Межовою», яка також може співвідноситися із стратегією самопідвищення. «Сангвіністична» підвибірка може бути співвіднесена із характеристиками стратегії аттрактивної поведінки, а до характеристик підвибірки «Егоїстів» можна співвіднести стратегію самопідвищення та силового впливу.

Аналіз взаємозв'язків за методом колірних виборів М. Люшера, у нашому випадку, поставив задачу структурувати та мінімізувати параметри несвідомого, для цього нами був використаний критерій кам'янистого осипу Р.Б. Кеттелла. Матриця факторних навантажень подана у таблиці 3.6. Дані зрізано до мінімальних значень не більше 0,2.

Таблиця 3.6

Факторні навантаження підсистеми несвідомого за методом М. Люшера

	Фактори					
	1	2	3	4	5	6
1				0.99		
2		-0.26				
3		1.00				
4					0.99	
5						0.98
6	0.98					
7			0.98			
8	-0.42		-0.45		-0.23	-0.30

Метод головних компонент запропонував 6 факторну структуру для даних. Перша компонента описує 18% даних, друга 16%, третя 18%, четверта 16%, п'ята 16% та шоста 16%.

Пригадаємо використані шифри та позиції кольорів. 1 колір темно-синій, 2 зелений, 3 червоний, 4 жовтий, 5 фіолетовий, 6 коричневий, 7 чорний, 8 сірий.

1-й синій колір символізує спокій та потребу у гармонії, розслабленні, емоційній стабільності, це пасивно-споглядальна позиція. 2-й, зелений колір символізує вольове зусилля, напругу, жагу до життя, амбіції, це абстрактний формалізм, логічна послідовність та скрупульозний критичний аналіз. 3-й колір, червоний, символізує активність та агресивність, імпульсивність, бажання усього одночасно, самореалізацію. 4-й колір, жовтий, відображає потребу у соціальній активності, розкутість, потребу відчувати перспективу та жити емоційно насиченим життям, висока навіюваність та потреба бути прийнятим референтною групою. 5-й колір, фіолетовий, здатність зачаровувати інших, чуттєва близькість, мрії, фантазії, нереальність, адаптивні здатності, зміст інфантильних фантазій. 6-й колір, коричневий, що

символізує чуттєву сторону, фізіологічний комфорт, задоволеність фізіологічних потреб, вказує на присутність або відсутність відчуття безпеки, бажання щось мати своє у житті та мати свою власну позицію. 7-й, чорний колір має два полюси значень – заперечення та негативізм, безперспективність або протест та спробу плавати проти течії. 8-й, сірий колір, символізує відмежованість від ситуації, байдужість, розчарованість, виживання, зняття відповідальності.

Серед виборів кольорів оцінювалися наступні позиції та функції кольорового ряду: вибір 1 та 2 – це явне уподобання, 1 основний спосіб дії, 2 ціль до якої прагне респондент, 3 та 4 вибір – це уподобання, що вказує на наявний стан справ, 5 та 6 вибір – це байдужість та не використані у даний момент резерви, зону індиферентності та особливості особистості, якими вона наразі не користується. 7 та 8 вибір – це неприйняття, подавлені потреби особистості. 1 та 8 вибір - дихотомія тривоги та компенсаторна поведінка.

Для більш повного розуміння стилю респондентів при проходженні методу кольірних виборів М. Люшера, слід звернутися до даних у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7.

Частотні навантаження 1-го вибору кольорів за методом М. Люшера

Вибір	1	2	3	4	5	6	7	8
Колір	Кількість респондентів							
Синій	² 4	31	19	27	50	23	24	14
Зелений	⁵ 1	39	37	44	18	8	10	2
Червоний	³ 6	39	32	29	22	18	18	16
Жовтий	⁵ 6	48	25	16	14	18	19	14
Фіолетовий	² 3	30	49	29	30	19	12	18
Коричневий	3	10	20	18	33	38	48	40
Чорний	7	9	6	19	16	48	32	73
Сірий	¹ 0	4	22	28	27	38	47	33

З таблиці 3.7 можна сформулювати середньогрупову формулу профілю типового представника вибірки за методом колірних виборів М. Люшера. Таким чином, вона може бути представлена у такому вигляді: 1 (жовтий), 2 (жовтий), 3 (фіолетовий), 4 (зелений), 5 (синій), 6 (чорний), 7 (коричневий), 8 (чорний) = $+4+4$; $\times 5 \times 2$; $=1=7$; $-6-7$. Тож, перші дві позиції, що означають явне уподобання, 1 основний спосіб дії, 2 ціль до якої прагне респондент, співпадають із одним кольором, жовтим, що символізує потребу у соціальній активності, розкутість, потребу відчувати перспективу та жити емоційно насиченим життям, висока навіюваність та потреба бути прийнятим референтною групою ($+4+4$). На свідомому поверхневому рівні на першому явному плані вподобань середньогрупового значення типового представника нашої вибірки соціальна активність і необхідність у схваленні референтною групою його дій, причетності до колективу і спробі продемонструвати себе із найкращого боку, виходячи з того, що тестування проводилося під час співбесіди, та респонденти були налаштовані на самопрезентацію.

Вподобання жовтого кольору на перших позиціях вказує на перевагу емоційної компоненти в міжособистісних стосунках, наміру до відчуття повноти життя, у таких особистостей, відчуття перспективи є ведучим, вони очікують великого щастя. Це екстраверсований емоційний тип людей, які спрямовані на взаємодію з оточенням, несвідоме у них постійно виходить у світло. Оскільки вони сильно емоційні, логічне та критичне мислення у таких людей подавлене, так як воно не узгоджується із почуттями, то перенаправляється на фоновий несвідомий згнічений рівень, що характерно для інфантильних та негативних особистостей.

Переходячи із одного емоційного стану у інший, особистість дисоціюється та втрачає свою ідентичність, розчиняючись у несвідомому, потім мислення, перебуваючи у несвідомому, асоціюється із несвідомим та вертається у свідомість, несучи несвідомий відтінок, що надає мисленню конфліктний та суперечливий характер.

Несвідоме мислення сповнене примх та маніфестує у вигляді вразливої гордості, що також може виражатися у амбівалентному ставленні до об'єкту прив'язаності, оскільки, коли довкола надцінного об'єкту збирається багато несвідомих думок, вони знищують його цінність безжальною та пустою критикою. Негативний та незрілий спосіб мислення користується різними інфантильними упередженнями та порівняннями, які здатні поставити під сумнів емоційну оцінку та здіймає примітивні інстинкти, що не здатні пояснити емоції. На думку С. Jung це називається ірраціональним компонентом мислення [173].

3-й та 4-й вибір – це уподобання, що вказує на наявний стан справ, там у нашій таблиці фіолетовий та зелений кольори (x5x2). Така комбінація двох кольорів означає спрямованість особистості до укріплення своєї життєвої позиції та ствердженні своєї значимості в очах оточуючих оцінюючих її людей. Вони високочутливі до критики на свою адресу. Крім цього, вони проявляють винахідливість у способі самоствердження та протидії зовнішньому тиску. Фіолетовий колір свідчить про потребу у ідентифікації, оригінальність та інтуїтивність сприйняття у реальному стані справ, а не бажаному, нетрадиційність сприйняття може бути запорукою творчого успіху, або причиною проблем і соціальної дезадаптації. У таких людей є постійне відчуття «недобудованості», що постійно ними рухає з метою звершити процес, та, якщо він не реалізується – вмикаються захисні механізми, за які потрібно витратити в рази більше енергії, що допоможе такому індивіду адаптуватися у соціальному середовищі, проте занадто дорогою ціною. Типовим для таких людей є неконформність, яка залежить від рівня інтелектуального розвитку особи. Зелений колір у особистості переломлює відчуття стесненості та слугує основою для особистісного паттерну.

Однією із важливих умов психічного здоров'я є адекватна самооцінка, можливість контролювати життєву ситуацію, суміщати бажання із можливостями. Однак це вдається не завжди, і деколи, оцінка ситуації

індивідом може не співпадати із оцінкою її референтною групою, що призводить до депривації індивіда, прояву у нього невротичних порушень та заваді процесу адаптації у соціумі. У такому випадку вмикається захисний механізм, який полягає у поєднанні раціоналізації, проекції, компенсації та домінуючих ідей.

5-й та 6-й вибір – це байдужість та невикористані у даний момент резерви, зону індіферентності та особливості особистості, якими вона наразі не користується. Зона бездіяльності у середньогруповому значенні по вибірці має формулу $=1=7$. Це синій та чорний кольори, комбінація яких означає потребу в зміцненні свого положення у даній ситуації, готовність до активних дій та тимчасових компромісів заради досягнення бажаного результату. По мірі зміщення блоку цих кольорів у позицію від першої до індіферентної, таке положення їх вказує на бажаний несвідомо у даний момент стан речей, але фрустрований і згнічений. Насправді, у такому випадку стан досліджуваного може бути один, але він змушений пристосовуватися до ситуації та демонструвати зовсім інший. Індивід у такій комбінації знаходиться у підвішеному парадоксальному стані, який не хоче усвідомлювати, адже з одного боку він може необхідність у демонстрації сильної активної позиції, а так як він такого насправді не відчуває - намагається плавати проти течії та створювати враження.

7-й та 8-й вибори – це неприйняття, подавлені потреби особистості. У нашій формулі це -6-7, або коричневий та чорний кольори. Таке положення кольорів означає боротьбу із заборонами та небажаними обмеженнями та потребу у самостійних діях. Таке тлумачення підтверджує суперечливу позицію підвішеного у повітрі стану респондента, який внутрішньо може противитися тому, що йому доводиться демонструвати із себе когось іншого у ситуації проходження професійного психологічного відбору. Така комбінація кольорів у цьому положенні може свідчити про суперечності у несвідомому респондента, який знаходиться у конфлікті сам із собою та у

підвишеному через це стані. Це додає невпевненості у своїх діях і можливості пройти тестування не найкращим чином.

1 та 8 позиції вказують на дихотомію тривоги та компенсаторної поведінки. Там у нашій підвибірці кольори +4 та -7 (жовтий та чорний). Це означає прагнення уникнути обмежень, які утискають свободу та підвищення престижу, підвищену навіюваність та пошук умов для можливості проявити себе.

Повертаючись до значень факторних навантажень у таблиці 3.5, які відображають стиль та характер надання відповідей респондентами у залежності від позицій кольорів, можна припустити, що отриманий розподіл на 6 різних груп респондентів має свою специфіку, яка полягає у наступних закономірностях. Варто звернути увагу на те, що кожна група має свій власний окремий сектор, в якому концентруються відповіді, так, наприклад, перший фактор лежить у секторі шостого вибору, другий фактор зайняв третій вибір, третій фактор зайняв сьомий вибір, четвертий фактор зайняв перший вибір, п'ятий фактор зайняв четвертий вибір та шостий фактор зайняв п'ятий вибір. У четвертому факторі відсутні доповнюючі негативні кореляції із іншим фактором і він припадає на перший вибір, що може свідчити про адекватність сприйняття ситуації при проходженні професійного психологічного відбору.

Переходячи до інтерпретації результатів, отриманих за ММРІ та методу портретних виборів L. Szondi, слід відмітити, що до уваги бралися тільки значення гіпертоній від 4 балів та вище, значення менші за 4 не бралися у розрахунок і позначалися 0. Через це було отримано масив даних, який не підлягає факторизації, тому, він буде проаналізований якісно, дескриптивним способом. Виявлення психологічного змісту полягає у знаходженні значення середньогрупової формули за МПВ L. Szondi та її інтерпретацією.

Середньогрупові значення гіпертоній за L. Szondi показали наступні значення: за ерос-фактором ($h+$) $M = 0.7$. За моральним фактором або істерією ($hy-$) $M = 0.13$ та істерія ($hy+$) $M = 0.03$. За танатос фактором ($s+$) $M =$

0.11 та (s-) $M = 0.18$. За фактором епілептоїдних тенденцій (e-) $M = 0.05$. За фактором его-сістоли або кататонії (k-) $M = 0.42$. За фактором его-діастоли або параної (p+) $M = 0.16$ та параної (p-) $M = 0.01$. За фактором пошуку об'єкту або депресії (d-) $M = 0.54$. За фактором зчеплення з об'єктом або манії (m+) $M = 0.9$ та за (m-) $M = 0.15$.

Аналізуючи картину середньогрупових значень, можна відстежити певні тенденції відповідей респондентів. Найбільша концентрація гіпертоній спостерігається у факторах: h^+ , s^+ , s^- , h^- , k^- , p^+ , d^- , m^+ та m^- , що складає формулу відповідей вибірки по гіпертоніям. Отже, можна відслідкувати тенденції у факторі потягу із потребою бути із кимось близьким, спілкуватися, мати дружні, любовні стосунки та відчувати тілесний контакт, переживати поєднання у емоційному союзі та почуватися частиною одного цілого, отримувати і віддавати. Натомість, відзначаючи вищесказане, спостерігається протилежна групова тенденція до стримання та самоконтролю, схильністю до заперечення, розривом між потребами та можливостями їх реалізації, фіксації на тому що є та утриманням об'єктів в оточенні. Така комбінація несвідомих потягів схожа на особливий тип прив'язаності, потреби, залежності від спілкування та намагання зафіксувати (прив'язатися) до зовнішнього об'єкту на постійній основі.

Комбінація h^+ s^+ , означає, що, гіпертонічна реакція h^+ потребує розрядки. На думку М.І. Вигдорчика [26], в такому разі відбувається надлишковий тиск зсередини і людина відчуває потребу у близькості та тілесності. Це може бути потреба у емоційних стосунках, обіймах, відчуття себе частиною єдиного цілого. S^+ вже агресивна та рішуча потреба у динаміці та змінах, оскільки це фактор садомазохізму, радикал деструкції мортідо або танатоса. Така сила розриває усі створені еросом м'які та теплі дружні зв'язки і структурну цілісність. Така концентрація s^+ говорить про те, що розрядка неминуха і накопичена потреба у деструкції зовнішньої реальності та агресивна форма поведінки повинна реалізуватися. Окрім реалізації зовні, вона іноді може реалізовуватися всередині особистості і бути

направлена самана себе, такий процес не може бути заблокований, про це як раз і свідчить наявний паралельно s-, одним із проявів якого може бути почуття морального мазохізму, як потреби у переживанні почуття провини, яке може бути власним, або спроектованим на когось. Отримавши s +/- в одному факторі, з одного боку змінюють середовище, та з іншого домовляються із ним, формуючи то прийняття то активність, що означає садомазо стосунки із середовищем. Комбінацію h+ s+ Л. Сонді розглядав як нормальну сексуальність нормальної людини [229]. Тоді як h- s+ говорить про нестійкість по відношенню до сильного зовнішнього тиску.

Наявність hu- свідчить про наявність у несвідомому стану невпевненості у собі і небажання виставляти себе напоказ як при hu+. Це занурення у внутрішній світ але самосхвалення відбувається тільки всередині, не виходячи назовні. При e0 може означати сенситивність та вразливість.

Комбінація k- p+ із вектору «Я-потягу», означає негачію та інфляцію. Така форма заперечуваної інфляції – це спроба реальної оцінки ситуації, намагання осмислити ситуацію, активація самоконтролю та нормальне відчуття своїх власних недоліків, адекватна спроба сумістити можливості та плани для їх втілення у реальність. Направленість до руху вперед у житті в такому випадку конфліктує із самоконтролем. У такому випадку, мотивація на досягнення визначається нормальною, без надлишкового бажання досягнень будь-якою ціною. Негачія – це неусвідомлювана схильність Я до заперечення, ухилення та витіснення певних домагань, що погрожують збереженню себе як особистості. Крайня форма негачії – самодеструкція. Тоді як інфляція означає потребу у розширенні зони своєї значущості.

Комбінація d-m+ та m- свідчить про неусвідомлювану тенденцію до залипання на старому об'єкті, бути ним прийнятим і, водночас, намагатися відокремитися від нього. Старання залишити при собі безцільний консерватизм та вірність батьківщині і її традиціям є проявами від'ємної реакції по тенденції d-. У поєднанні із m+ та m- така комбінація може означати, підвішений стан, рішення, яке ніяк не може бути прийняте.

Особистість знаходиться на розвилці, і не може вирішити чи утримувати їх старий об'єкт прив'язаності чи відмовитися від нього. Це ознака ситуації нав'язливості, у якій особистій коливається між контактами і не може визначитися і обрати один із них. У таких ситуаціях також підірвана довіра до інших, що не дозволяє побудувати нові зв'язки, тим паче довготривалі. Це свідчить про кризу у стосунках із людьми, коли особистість не може знайти нормальне коло контактів, та намагається позбутися старих, адже розуміє їх непотрібність, проте у той же час не може вирішити прийняти на себе відповідальність за свої рішення і будувати свою соціальну поведінку за вже наявними прикладами для цього.

Отже, у третьому підрозділі третього розділу, було проаналізовано підсистеми свідомого та несвідомого. Для свідомого була використана методика ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) та для несвідомої компоненти підсистеми результати тестування за методом колірних виборів М. Люшера і методу портретних виборів L. Szondi.

За результатами тестування по методиці ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) було проведено факторний аналіз тенденцій надання відповідей респондентами, що допомогло структурувати компоненту на 4 групи респондентів. Ними стали підвибірки із умовними назвами: «Межові», «Масковані», «Сангвініки» та «Егоїсти», характеристики яких були співвіднесені та валідизовані із видами та класифікаціями стратегій самопрезентації інших дослідників.

У першу групу увійшли шкали психотичного регістру та невротичного, але із негативним зв'язком із неусвідомленою брехнею. Такі особистості схильні вигадувати свій відірваний від реальності внутрішній чи зовнішній світ і вирити у нього сама без жодної критики чи тестування реальності, що може провокувати виникнення межових станів між психотичними та невротичними. Тому вони й негативно корелюють із брехнею, адже представники цієї групи дійсно вірять у створену собою реальність.

Другу групу склали респонденти із низькою соціальною інтроверсією, або аутичні тенденції до відлюдькуватості, самотності та чутливості, розвиваються паралельно із відсутністю бажання до співпраці та відкриття свого внутрішнього світу, через що людина може створювати видимість спілкування, використовуючи інструменти брехні та корекції своєї поведінки при соціальній взаємодії.

Третю групу сформували відкриті та комунікативні особистості, гіпертимні, сповнені сил та натхнення співпрацювати та комунікувати, знаходитися в колективі і бути щирими.

До четвертої групи потрапили респонденти із переважанням надцінних ідей щодо своєї високої значимості у колективі та поганого самопочуття із здоров'я, вони можуть бути зациклені на своєму внутрішньому світі, але це не проявлятиметься у відлюдькуватості, навпаки, вони вважатимуть за необхідність привертати увагу до своєї незвичайної особистості із начебто глибоким та сповненим внутрішнім світом.

Далі аналізувалися несвідомі компоненти та потяги, які характерні для цих груп. За допомогою методу колірних виборів М. Люшера було встановлено формулу цієї підсистеми $+4+4; \times 5 \times 2; =1=7; -6-7$ та інтерпретовано її наступним чином. На несвідомому рівні була відмічена потреба респондентів у схваленні референтною групою їх дій, причетності до колективу і спробі продемонструвати себе із найкращого боку. Віслідковувалася спрямованість особистості до укріплення своєї життєвої позиції та ствердженні своєї значимості в очах оточуючих оцінюючих її людей. Наявна потреба в зміцненні свого положення у ситуації, готовність до активних дій та тимчасових компромісів заради досягнення бажаного результату. Крім цього спостерігалася суперечлива тенденція, що означала боротьбу із заборонами та небажаними обмеженнями та потребу у самостійних діях.

Формулою для опису результатів за методом портретних виборів L. Szondi, стала: $h+, s+, s, hy-, k-, p+, d-, m+$ та $m-$. Таке положення речей також

підтверджує підвищений стан респондентів у їх несвідомому. Відомо, що для неусвідомлених переживань характерні конфліктні, контрастні, суперечливі одна одній тенденції, які й викликають напругу, тривогу і інші негативні переживання, які згнічуються і переносяться у неусвідомлювані імпульси. Картина несвідомого зазвичай суперечлива і конфліктна, що й було відображено за допомогою методів портретних виборів L. Szondi та колірних виборів М. Люшера, результати яких по опису неусвідомлюваних переживань у момент проходження респондентами ситуації професійного психологічного відбору і виявилися подібними. Тож, одного боку респонденти змінюють середовище, та з іншого домовляються із ним, формуючи то прийняття то активність. Така дихотомія тривоги та компенсаторної поведінки проявляється у вигляді прагнення уникнути обмежень, які утискають свободу та підвищення престижу, підвищену навіюваність та пошук умов для можливості проявити себе.

Таким чином. у даному підрозділі представлено результати дослідження блоків складових моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, а саме свідомого та несвідомого.

3.4. Аналіз особливостей мотиваційної сфери

Аналіз особливостей блоку мотиваційної сфери виконувалася за допомогою аналізу її компонентів за оцінними шкалами ММРІ (в адаптації Ф.Б. Березіна, М.П. Мірошнікова, Р.В. Рожанця) та факторами оригінальності та абстрактності методу «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського).

Мотиваційна сфера особистості може бути оцінена за допомогою інтерпретації тріадного алгоритму оціночних шкал психопатії (Pd), параної (Pa) та шизофренії (Sc) [26].

Психологічний аналіз результатів за тріадним алгоритмом полягає у інтерпретації висновків, паралельно за трьоманапрямами, враховуючи особливості вимірювання кожного із конструктів.

Шкала психопатії (Pd), як окремий психологічний конструкт має декілька варіантів назв у різних підходах: імпульсивність або відреагування тривоги поведінки. У разі, якщо четверта шкала є домінуючою у профілі, або однією із домінуючих, та її бали відповідають нормативному діапазону, вона характеризує особистість із активною життєвою позицією та високою пошуковою активністю. На думку Л.Н. Собчик, у структурі мотиваційної спрямованості шкала означає переважання мотивації досягнення та впевненість і швидкість прийняття рішень [22].

Мотив у досягненні успіху тут тісно пов'язаний із волею до реалізації сильних бажань, які можуть не підпорядковуватися завжди раціональності. В такому випадку все залежить від ступеню зрілості особистості, від того, наскільки вона вміє раціоналізувати несвідомі потяги та контролювати їх, наскільки у неї розвинена здатність до аналізу та рефлексії власних переживань і контролю імпульсів, наскільки здоровий глузд керує секундними примхами, які пов'язані і взаємозалежать також і від інтересів соціального оточення.

Середньогрупове значення по усій вибірці за шкалою психопатії становить $M = 51.73$ бали, при медіані $Me = 50$ та моді $Md = 50$ балів. Стандартне відхилення $Sd = 7.98$ балів, при максимальному значенні у 75 балів та мінімальному у 34 при наданні відповідей ($N = 210$).

Нагадаємо, що нормативний діапазон за шкалою психопатії від 30 до 70 балів. Отримані групові значення балів радше тяжіють до підвищення, аніж заниження, втім залишаючись у межах не загостреного клінічного прояву психопатології особистості.

За наявності об'єктивних показників по шкалі психопатії та наявності достатньо високого інтелекту, подібний емоційний паттерн виявляє інтуїтивний та евристичний спосіб мислення. Тоді як, при невисокому

інтелекті висока шкала психопатії характерна для незрілих емоційно та імпульсивних особистостей. Такі індивіди можуть мати примітивний, спекулятивний, неаргументований характер мислення, діяти спонтанно та без опори на висновки із попереднього досвіду. Слід зазначити, що за отриманими нами даними, респонденти із вищим рівнем показника ІСО отримували вищі бали за шкалою психопатії. Наприклад, у середньому 51 бал отримали за шкалою психопатії респонденти із коефіцієнтом ІСО, що дорівнював 0. Середні 53 бали отримали респонденти із коефіцієнтом ІСО 1 та 2. І так далі, із пониженням балів по шкалі, були вищі значення коефіцієнту ІСО. Втім, така тенденція не виявилася статистично значущою у відношенні до популяції та не мала кореляційного зв'язку.

Поведінка людей із ведучою шкалою психопатії розкута та ризикована, вона безпосередня і подекуди, висловлювання передують діям, що частіше за все стає непродуманою імпульсивністю і заважає соціалізації, манерності та нормам. Таким чином індивіди протидіють тиску зовнішнього світу, і щоби не слідувати диктованим нормам поведінки, вони воліють підкоритися власним примітивним слабкостям і йти на поводу у самого себе, аніж підпорядкуватися під соціальні стандарти. Звідси слідує неконформність та прагнення до незалежності. Зазвичай таким людям притаманна рухлива і активна, холерична нервова система, через що вони схильні до станів сильної емоційної захопленості гнівом або захопленням, гордістю чи презирством, які завжди полярні. Це дає змогу зробити висновок, що такі стани не підпорядковуються їх контролю, здебільшого через небажання їх контролювати, через відсутність принципової позиції до цього, у чому й може надалі виражатися частина антисоціальної складової.

Таким людям впродовж всього життя притаманна виражена активність, ризикованість і домінантна позиція. Вони не терплять, якщо спонтанно ними починають керувати і наказувати. Риса домінантності, як одна із складових рис для керівних посад, не завжди може існувати разом із задатками до лідерства чи керівництва. Зазвичай такі люди просто мають низьку здатність

до підлеглості та виразну схильність до незалежності, адже лідерство передбачає схильність до налагодження роботи колективу, захопленість та бажання надихати групи людей. У цьому вузлі переплітаються дві шкали мотиваційної сфери психопатії та параної, яка буде проаналізована нижче у цьому розділі.

Особистості психопатичного типу, стресостійкі та стеничні, мужні і рішучі. Їх нервова система швидко збуджується, реагує і заспокоюється, вони можуть відчувати втому від одноманітності і нудьги.

Однією із їх важливих ознак є специфічне ставлення до авторитетів та імперативної поведінки у відношенні до них. Вони неодмінно повинні спершу відчувати до індивіда, який намагається імперативно на них вплинути, повагу, захоплення або страх. Адже у протилежному випадку вони не підкорюватимуться і, у разі, якщо на них тиснуть та намагаються ними маніпулювати, можуть наštовхнутися на сильну протидію.

Захисні механізми особистостей із домінуючою психопатичною шкалою спрямовані на згнічення та виведення за межі свідомості такої інформації, яка їх може вразити та занизити самооцінку. Вони радикально, критично реагують на будь-які спроби порушити баланс самооцінки і заперечують, агресують та протестують активно, що захищає їх від психосоматичного способу реагування із виникненням дезадаптації, що проявляється у тілесних симптомах.

Профіль, у якому помірно підвищені шкала психопатії та параної, притаманний особистостям, які реалістичним та раціональним, проте, їм у реалізації намірів заважає імпульсивність і неконформність.

Показники за шкалою психопатії, що перевищують нормативний діапазон вище 70 балів, виявляють гіпертимний варіант акцентуації, адже усі перелічені вище якості особистості, загострюються, підсилюються і набагато гірше керуються індивідом. Проте, за наявністю високого інтелекту, мають креативний і недогматичний підхід до вирішення проблем.

Конфігурація із поєднанням піків до 75 балів по шкалам психопатії та параної виявляє експлозивний тип реагування. Проте, якщо показники вищі, це вважається вже погано контрольованою особистістю психопатичного складу із агресивними нестримними діями. Радикалізм, новаторство та впертість таких особистостей слугують сильним мотиваційним поштовхом для них у кар'єрі та спорті.

Занижені показники по шкалі психопатії від 30 балів і нижче, свідчать про зниження мотивації досягнень, конформізм та відсутність лідерських позицій.

Важливим є те, що присутність у профілі підвищеної шкали психопатії, буде посилювати схильності стеничності та неконформні тенденції, що присутні у інших шкалах.

Таким чином, ми виходимо на необхідність у трактуванні результатів по шкалі параної (Pa), яка також є однією із шкал психопатичного регістру. Середньогрупове значення по вибірці за шкалою параної у нашому масиві даних $M = 47$ балів, із стандартним відхиленням $Sd = 8.7$ бала. Проте, у розподілі присутні вики у сторону завищених значень по шкалі, що, у подальшому може бути перегруповано і досліджено окремо.

Інтерпретація шкали параної полягає у тому, що вона відповідає за ригідність особистості. У разі, якщо її значення не виходять за межі пікових нормативних діапазонів, вона означає тенденції особистості до стійкості інтересів та наполегливості у відстоюванні їх. Стеничність життєвих установок та орієнтирів, поєднується із їх активною позицією, яка посилюється у разі протидії їм із зовнішнього світу. Такі особистості мають стійке мислення, наукових склад розуму, потребу у системності, виражений тропізм, практичний, синтетичний та тверезий розум, який схильний опиратися на власний досвід і критичність. Провідна шкала параної у профілі характеризує особистості, які вірні своїм принципам, охайні та прямолінійні.

Із недоліків – ригідний розум погано переключається і не здатен оперувати багатьма одночасно поставленими перед ним задачами, що може

добре відображатися на мотиваційній складовій особистості, але заважати у лідерських схильностях, де є потреба бути гнучким і лавірувати між підходами до різних ситуацій і типів людей, із метою налагодження процесу взаємодії колективу.

Цікавими є особливості захисних механізмів особистостей із домінуючою шкалою параної. Їх особливість полягає у тому, що маючи ригідний, повільний тип нервових реакцій, вони схильні до накопичування енергетичного потенціалу, що може виглядати на перший погляд, як терпимість та стриманість, однак із часом вони вибухають із притаманною агресивністю. Через туго рухливість і низьку здатність до переключення нервових реакцій, захисні механізми таких особистостей зазвичай направлені на те, щоб знімати внутрішню напругу, для чого використовується часто раціоналізація. Це дозволяє їм знецінити об'єкт фрустрованої потреби і знизити її значимість, у разі якщо вони опинилися у глухому куті або безвихідді. Другим варіантом реакції захисного механізму є відреагування зовні по звинувачувальному принципу. Це захисний механізм проєкції, що дозволяє перекласти відповідальність із середини на зовнішній світ, коли йому приписується недовіра, підозрілість та ворожість, які притаманні самій параноїчній особистості параноїка, за що він карає зовнішній світ у відповідь.

Для порівняння, у особистостей із підвищеною шкалою психопатії, характерна агресивність у відстоюванні своїх власних індивідуально значимих принципів та високий рівень переживання стресу при цьому. Вони не задні до здорового лідерства, адже направляють свою увагу на підвищену недовіру і постійну підозрілість до колективу, тому не здатні до кооперації. Проте, при достатній зрілості особистості, їх висока емоційна захопленість домінуючою ідеєю здатна захоплювати інших людей, а їх здатність до довготривалої фіксації на одному об'єкті може слугувати фундаментом для розвитку лідерства, але за умови високого інтелекту та професіоналізму. Лідерами серед них зазвичай можуть ставати спеціалісти із технічних сфер,

точної математичної обробки інформації, бухгалтери, інженери та інші професіонали із системним складом розуму.

Проте, цікавим є те, що параноїдальні риси помірно можуть бути притаманні спортсменам та художникам. Першим такі риси допомагають досягати успіхів у змаганнях, наполегливості. А другим, їх здатність до суб'єктної структуризації внутрішнього і зовнішнього світу, дозволяє виробити своєрідний підхід до трактування і бачення зовнішнього світу, що може відобразитися у індивідуалістичній творчості.

Одним із дуже важливих нюансів у параноїдальних особистостей є їх схильність до формування надцінних ідей. Частіше за все надцінні ідеї формуються довкола афективної захопленості ідеями міжособистісних конфліктів. Їм притаманні тенденції до побудови жорсткої логічної схеми, що не піддається корегуванню зовні. Переживання можуть бути частіше за все пов'язані із ревностями, зрадами, обманами, суперництвом, ворожістю, усі довкола вбачаються винними у тому, що нічого не розуміють, а параноїк при цьому переживає стан дуже сильної збудженості і злості. Часто можливі реакції у вигляді експлозивних антисоціальних дій, які трактуються індивідом, як вимушені захисні реакції на ворожість з боку тих, хто їх, начебто, спровокував.

Роль захисних механізмів проекції та раціоналізації слугує захисною, у першу чергу для Я, якому загрожує розпад при параної, або шизофренічних паттернах. У цьому місці накладаються одна на одну шкали параної та шизофренії, яка також складає основу тріадного алгоритму оцінки мотиваційної складової і буде розглянута далі у цьому розділі.

Важливо відмітити, що у випадку побудови середньогрупового профілю, було отримано середній бал по шкалі параної у $M = 47$ балів, та медіана і мода мали тенденцію до пониження. При інтерпретації профілю, у якого шкала параної менше 50 балів, це може свідчити про неправдоподібність результатів. Наприклад, при ведучому піку по шкалі параної, можна отримати профіль із зниженими усіма іншими показниками, що означатиме,

усвідомлюване намагання особистості приховати усі інші проблеми. Це може бути пов'язане надцінною ідеєю параноїка щодо недовіри і настороженості, або занижені показники по шкалі параної (нижче 50) можуть свідчити про гіперкомпенсовану схильність особистості до демонстрації своїх миротворчих ідей, що пов'язані із бажанням приховати агресивність, що також може бути надцінною ідеєю. Такі висновки можуть бути цікавими для аналізу ситуації професійного психологічного відбору.

Особистості із параноїдним складом характеру, за поведінкою у колективі можуть займати позиції, що лідують, та бути ефективними організаторами, створюючи враження стресостійких працівників, проте, в ситуації, де піддадуться загрозі їх властолюбиві схильності, вони стануть дезадаптивні, агресивні. У роботі вони проявляють реформаторські нахили, охайність та практичність, намагаються командувати іншими та конфліктують із управлінням.

Третім компонентом мотиваційної тріади є шкала шизофренії. Середньогрупове значення за шкалою шизофренії по вибірці було отримано у розміні $M = 52$ бали із стандартним відхиленням $Sd = 7.1$ бал.

Шкала шизофренії у нормативному діапазоні балів, характеризує особистостей, що проявляють індивідуалістичність, спостережливість та відмежованість, аналітичний склад розуму та схильні розмірковувати та аналізувати більше ніж переживати та діяти. Їх здатність сприймати світ абстрактно, дозволяє їм добудовувати реальність у своїй фантазії та на основі мінімальної наявної ввідної інформації, звертаючи особливу увагу на суб'єктивно значимі аспекти із світу своїх фантазій ніж зовнішнього.

Важливим для таких особистостей чинником є наявність високого інтелекту, адже з ним вони здатні бути цікавими і творчо продуктивними у реальному світі, мати власні сформовані інтереси, оригінальні висновки та захоплення. Вибірковість у контактах породжується зазвичай надмірним суб'єктивізмом у їх виділенні та оцінці явищ, подій, об'єктів через схильність до надмірного абстрагування. Узагальнення через абстрагування

провокують особливий спосіб відокремлення від реальності, повсякденності та конкретики. Крім цього таким особистостям притаманна значуща потреба у відзначанні своєї унікальної індивідуальності та її актуалізації. Через це у них низькі адаптивні здібності, особливо до рутинного побутового рівня. Через надчутливу і виражену індивідуальність, вони завжди залишаються непередбачуваними. Це пов'язано також із тим, що в них нерозвинені навички звичайних побутових дій, через надмірне абстрагування і відірваність від реальності, недостатній життєвий досвід і сприйняття реалістичності. Проте, натомість, вони продовжують концентруватися на власному суб'єктивному сприйнятті та інтуїції.

Цікавим є те, що такі люди попри все це, залишаються більше раціональними аніж емоційними, що спираються на свої роздуми, а не почуття, але, зважаючи на те, що їх роздуми нереалістичні і абстраговані, вони класифікуються як нереалістичні раціональні, а не як просто ірраціональні.

Стресостійкість у таких людей, також дуже абстрагована, адже реакції на стрес у них дуже суб'єктивні і непередбачувані. Часто вони переживають розгубленість у вигляді стресу.

Захисний механізм, який використовується особистостями із домінуючою шкалою шизофренії – інтелектуалізація та занурення у світ фантазій, як трансформація тривоги.

У професійній сфері для них характерний тропізм. Вони шукають вільні види діяльності, без формальних рамок та графіків. Серед професій, люди із підвищеною шкалою шизофренії обирають психологію, психіатрію, мореплавство, археологію, подорожі та пригоди.

Для таких людей дуже важливим є постійне відчуття свободи і нескутості у виборі і власних дій ні щодо роботи, ані щодо сфери особистого життя та соціальних норм і правил. Вони важко адаптуються до обмежень та стають дезадаптованими у безвихідних ситуаціях, що впливає на їх професійну і трудову діяльність у колективі та стосунки із керівництвом.

При додаванні до підвищених значень шкали шизофренії ще шкали параної, це характеризує особистість, яка підвищено чутлива та неконтрольовано агресивна, і найголовніше, не піддається корегувальним заходам. Для таких особистостей характерна наявність надцінної ідеї про те, що оточення ставиться до них несправедливо і вороже, що ними використовується як виправдання для своїх агресивних дій, паралельно із тим, що думка оточення для них неважлива.

При мотиваційній тріадній акцентуації: психопатія, параноя, шизофренія – порушення соціальної адаптації знаходиться у більшій залежності від соціального середовища, якщо в цьому випадку в них вища шкала шизофренії, а ніж психопатії. Адже, якщо найвища все ж таки психопатія – з такими людьми важко будувати стосунки, як у професійній так і у всіх інших сферах. Проте це характеризує сильну мотиваційну спрямованість особистості.

Низькі показники шкали шизофренії характеризують особистостей із бідним внутрішнім світом та сплосченим мисленням, шаблонних, проте тверезих та практичних.

Проте чим вищі значення за цією шкалою, та вище інтелект, тим гірше особистість піддається корекції та гнучкості комунікації, можливості змінити власну думку та адаптуватися.

Процедура факторизації для мотиваційної підсистеми за методом кам'янистого осипу підтвердила однофакторну структуру із трьох шкал із високими показниками поясненої дисперсії та міжфакторними кореляціями із невеликими залишками.

Регресійна модель структурних рівнянь (рисунок 3.9) була розрахована для трьох шкал та іще одна окремо для шкал абстрактності та оригінальності, адже з їх допомогою можна також оцінити мотиваційну складову вибірки. За допомогою першої моделі вдалося описати найбільшу частину дисперсії у розмірі 33% ($R = 0.33$; $p < 0.0001$). Коефіцієнти регресії параної та шизофренії ($R = 0.23$; $p < 0.0001$) і психопатії та шизофренії ($R = 0.44$; $p <$

0.0001). Що говорить про те, що у розгляді рис психопатії та параної, як складових шизофренічного типу особистості, найкраще працює саме такий шлях причинно-наслідкових обставин.

Підсумовуючи вищезазначені особистісні характеристики за розглянутими шкалами, у трактуванні мотиваційної сфери респондентів можна спиратися на конструкт шизофренічного типу особистості спершу, якому притаманні риси параної та психопатії.

На подальших етапах аналізу у наступному підрозділі це буде розглянуто більш детально.

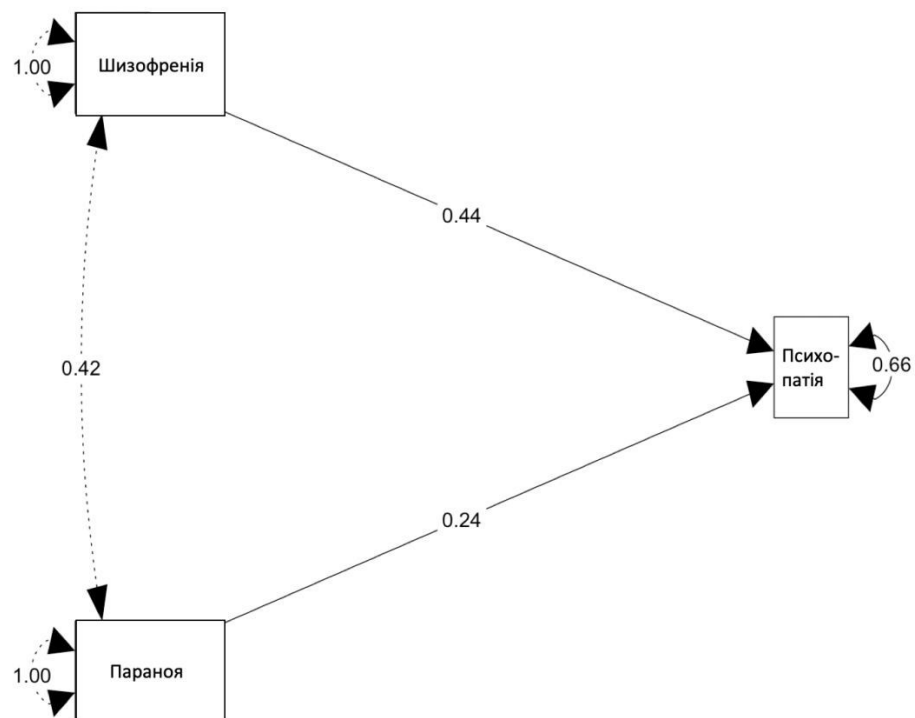


Рис. 3.9.Регресійна модель структурних рівнянь мотиваційної сфери

Фактори оригінальності та абстрактності дали змогу оцінити також мотиваційну складову опитаних, адже, старанність у виконанні завдань, за свідченнями автора методики Б.Г. Херсонського, може бути свідченням того, що респондент старався бути оригінальним та інтелектуальним, абстрагуючи, або надаючи власного індивідуально значимого смислу своїм піктограмам, що грало на користь у ситуації професійного психологічного відбору. Крім цього оцінювалася за шкалою від 0 до 2 балів і шкала «Адекватності»

пiктограм, цей параметр визначав на скiльки характеристики мислення респондента відповідають загальноприйнятiй реальностi, або мають дуже iндивiдуалiстичний та зрозумiлий тiльки авторовi смисл. На цьому мiсцi сенси трактування шкал у порiвняннi фактора адекватностi та шкали шизофренiї понятiйно перетинаються.

Щодо характеристики оригiнальностi, специфiка нашої вибiрки полягала у тому, що до дослiдження потрапили типи посад, якi не потребують високого креативного i творчого потенцiалу, тому середньогрупове значення за фактором оригiнальностi невисоке ($M = 1$).

Отже, у четверному пiдроздiлi пiдсистеми мотивацiйної сфери, третього роздiлу, було визначено iндивiдуальнi особистiснi характеристики респондентiв, за шкалами психопатiї, параної та шизофренiї. Наведено якiсний аналiз результатiв за методом «Пiктограма»(в адаптацiї Б.Г. Херсонського) за факторами оригiнальностi та абстрактностi.

За допомогою побудови регресiйних моделей було визначено, що основоположною складовою у пiдсистемi мотивацiйної сфери респондентiв у ситуацiї проходження професiйного психологiчного вiдбору, є шкала шизофренiї, до якої пiдключаються шкали психопатiї та параної, що разом складає базу пiдсистеми. Фактор адекватностi за «Пiктограмою», за смислом доповнює пiдсистему у точцi перетину характеристик пiдвищеної iндивiдуалiстичностi та зрозумiлого тiльки автору сенсу, який вiн вкладає у основу своєї мотивацiйної сфери пiд час проходження ситуацiї профвiдбору.

Також вiдзначено групову тенденцiю гiперкомпенсацiї агресiї, що проявляється у спрямованостi особистостi до демонстрацiї своїх миротворчих iдей, що пов'язанi з бажанням приховати агресивнiсть, що також може бути надцiнною iдеєю.

Таким чином, в даному пiдроздiлi представлено результати дослiдження компонентiв блоку мотивацiйної сфери особистостi.

3.5. Дослідження мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження

Даний підрозділ присвячено статистичному аналізу ролі мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору.

Блок мотиву самопрезентації поєднує у собі два поняття: мотиву та самопрезентації. Мотив самопрезентації, це більш вузьке розуміння та вибір індивідуальних складових із більш широкого поняття особистісної мотиваційної спрямованості, адже саме мотив самопрезентації впливає на визначення подальшої установки на процедуру тестування та самопрезентаційну установку, яку вибере досліджуваний у ситуації проходження професійного психологічного відбору.

Блоку установки, спрямованої на процедуру дослідження, як і попередній блок, є частиною самопрезентаційної компетентності досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Цей блок пов'язаний із мотивом самопрезентації, але зі свого боку, формує більш чітку структуру і тип поведінки досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

Ці два поняття мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження, взаємозалежні, і існують у парі, на яку, згідно із теоретичною моделлю нашого дослідження, впливає сукупність різних факторів із інших підсистем: свідомого та несвідомого, психофізіологічних особливостей, соціо-демографічних та інших.

Отже, для верифікації підсистеми мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження, спочатку був проведений аналіз взаємодії усіх інших підсистем, з метою виділення із нього суттєвих факторів впливу для подальшого їх включення і формування досліджуваних підсистем.

Так, блок мотиву самопрезентації включає у себе ряд шкал, що мають найвагоміший вплив: номінальні змінні статі, посади та освіти, значення показника ІСО, кількість відтворених піктограм, фактор адекватності піктограм, фактор стандартності піктограм, 2й вибір за методом колірних виборів М. Люшера (що означає ціль, до якої прагне досліджуваний), ерос фактор (h+) за методом портретний виборів L. Szondi, фактор его-сістоли або кататонії (k-), фактор пошуку об'єкту або депресії(d-), фактор зчеплення за об'єктом за манією (m+). Вони будуть оцінені відносно шкал мотиваційної сфери: психопатії, шкала параної та шизофренії.

Водночас, блоку установки, спрямованої на процедуру дослідження, буде оцінений, за допомогою співвідношення ряду шкал: номінальних змінних статі, посади та освіти, значення показника ІСО, кількість відтворених піктограм, фактор адекватності піктограм, фактор стандартності піктограм, 3-й та 4-й вибори за М. Люшером (що означають реальний стан справ), 7-й та 8-й вибори за М. Люшером (що означають неприйняття та подавлення), ерос фактор (h+) за методом портретний виборів L. Szondi, фактор его-сістоли або кататонії (k-), фактор пошуку об'єкту або депресії (d-), фактор зчеплення за об'єктом або манії (m+), відносно шкал брехні, корекції та достовірності.

Усі ці показники були перетворені на параметри для оцінки моделі методом шляхових діаграм у моделюванні структурними рівняннями (рисунок 3.10). Наприклад, модель для підсистеми мотиву самопрезентації, налічувала у собі три екзогенні маніфестні змінні: психопатія, параноя, шизофренія та ендогенні: тип посади, вік, ІСО, кількість піктограм, фактори адекватності та стандартності піктограм, 2-й вибір за М. Люшером та фактори еросу (h+), кататонії (k-), депресії (d-), манії (m+) за L. Szondi.

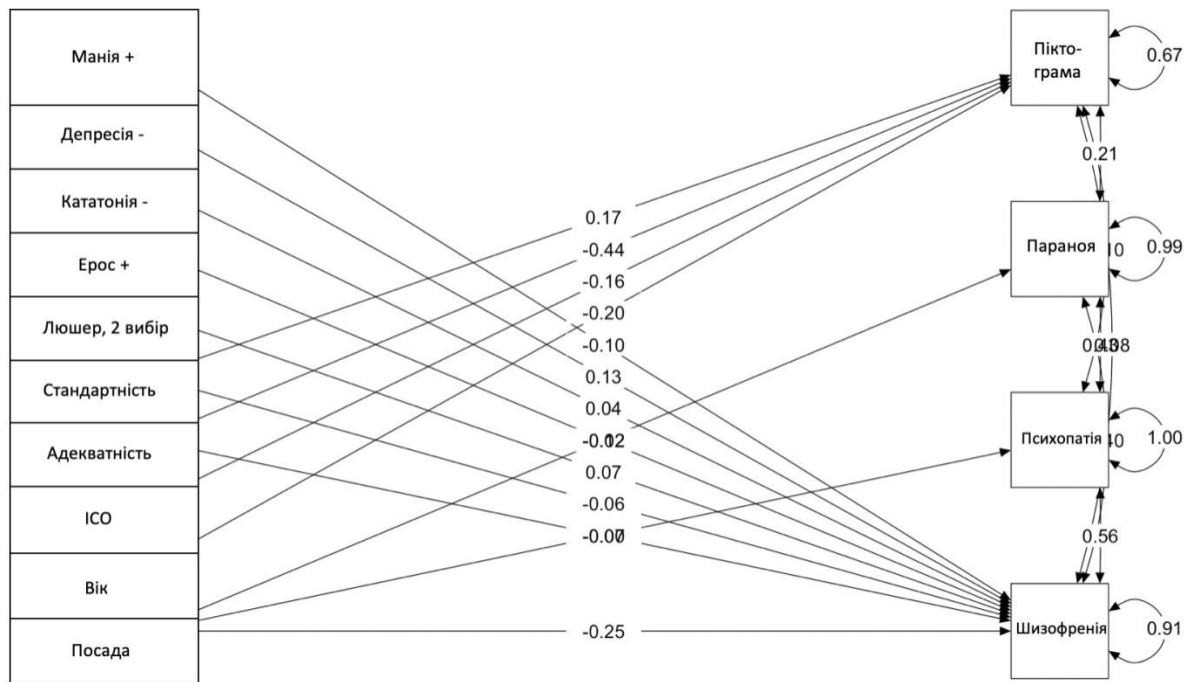


Рис. 3.10. Шляхова діаграма моделі мотиву самопрезентації

Модель мотиву самопрезентації у вигляді шляхової діаграми методом моделювання структурних рівнянь яка представлена на рисунку 3.10, отримала наступні показники відповідності: CFI = 0.829 та TLI = 0.749, при 63 ступенях свободи. Що свідчить, про невисоку, але прийнятну відповідність даним, і може надалі полягати під модифікації із метою покращення інкрементальних індексів.

Запропонована модель мотиву самопрезентації концептуалізувала у собі усі найсуттєвіші шкали із усіх використаних нами методик, для оцінки багатовимірного, каузального і системного взаємозв'язку між усіма необхідними параметрами при проведенні процедури професійного психологічного відбору.

Така послідовність шкал може бути використана при відсіюванні кандидатів.

Особливість моделі полягає у тому, що вона включає у себе параметри із основних сфер: соціо-демографічної, несвідомої, особистісних рис та інтелектуальних і психофізіологічних здібностей.

В такому випадку, мотив самопрезентації особистості описується, як комплексне явище із усіх можливих сторін, включаючи несвідому сферу особистості.

Аналіз індивідуальних показників особистості за таким алгоритмом при проведенні професійного психологічного відбору, дозволить всебічно охопити сферу мотиву самопрезентації особистості при прийомі на певну посаду.

Наступною будувалася та оцінювалася модель, яка представлена на рисунку 3.11, блокуустановки на процедуру дослідження.

Вона склалася із екзогенної змінної шкали брехні та ендогенних змінних: вік, шкала корекції, ІСО, кількість піктограм, шкали іпохондрії, депресії та психастенії.

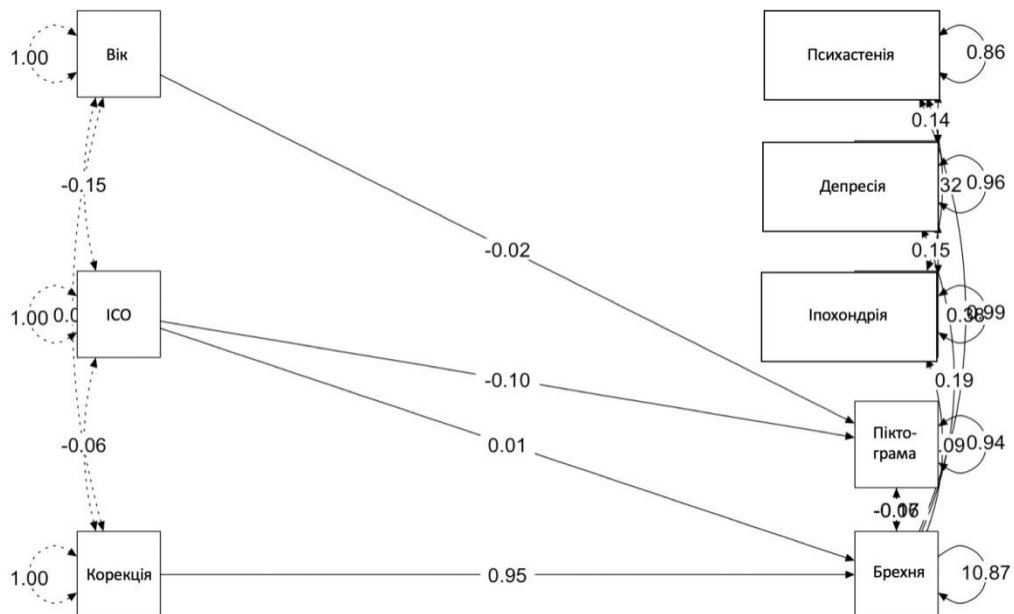


Рис. 3.11.Шляхова діаграма структурних рівнянь моделі підсистеми установки, спрямованої на процедуру дослідження

Модель отримала наступні показники відповідності: CFI = 0.832 та TLI = 0.751, при 43 ступенях свободи. Що свідчить, про невисоку, але прийнятну відповідність даним, і може надалі полягати під модифікації із метою покращення інкрементальних індексів.

Для подальшого більш глибокого аналізу було створено іще одну регресійну модель, яка представлена на рисунку 3.11.

Ця модель ввібрала у себе усі найсуттєвіші ознаки двох попередніх та дозволила оцінити взаємозв'язки між ними.

До неї увійшли мотиваційна компонента (шкали психопатії, параної та шизофренії) та компонента установки, спрямованої на процедуру дослідження (шкали брехні, достовірності та корекції).

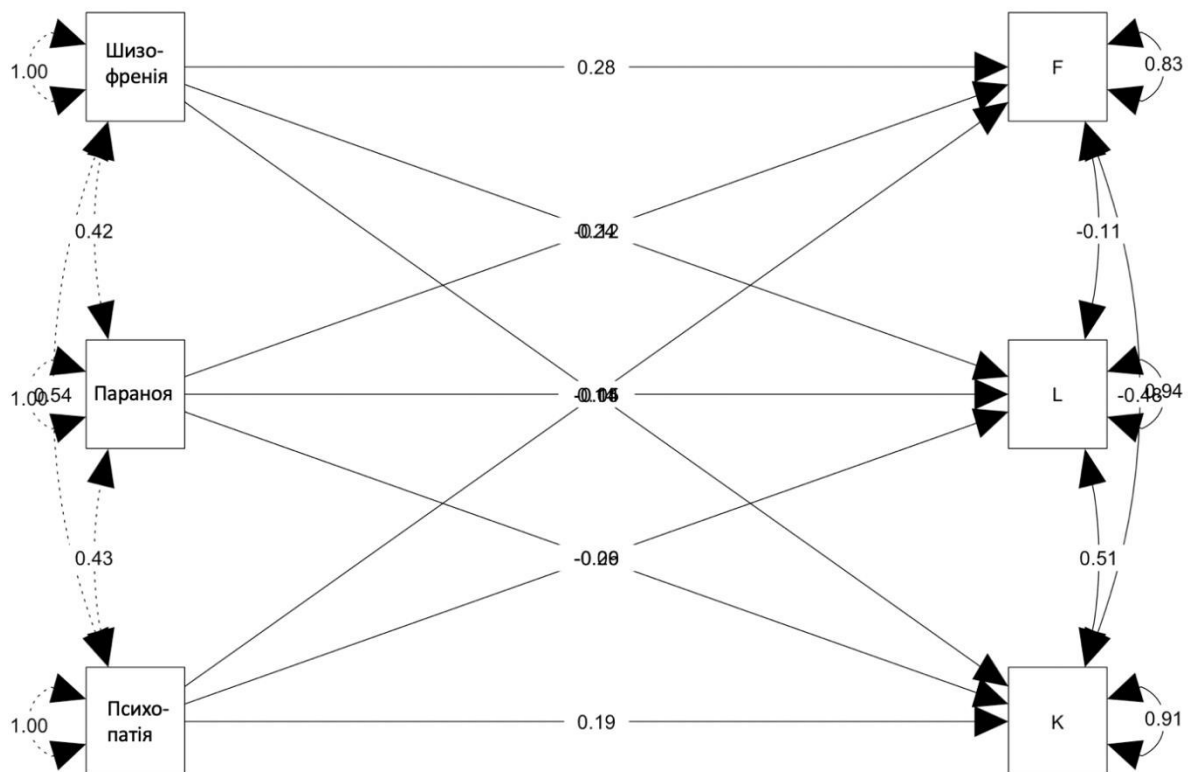


Рис. 3.11. Шляхова діаграма моделі підсистем мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження

Далі було зроблено аналіз та надано інтерпретацію типів установок, спрямованих на процедуру дослідження у ситуації професійного

психологічного відбору. Відносно розподілів нормативних діапазонів по шкалі брехні, респондентів було поділено на підвибірки. Так, було отримано три групи досліджуваних із низькою, середньою та високою шкалою брехні (L). Відповідно, визначення тестових норм для кожної із груп було встановлено емпіричним чином, згідно із особливостями розподілу отриманих даних: <45 стандартизованих балів для групи із низькими значеннями по шкалі брехні (L), друга група від 46 до 59 балів, і третя група >60 балів.

Перша група налічувала 37 осіб, серед яких 27 чоловіків та 10 жінок, середнім віком 27 років. Дані дескриптивних статистик для першої групи наведені у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Дескриптивні статистики першої групи

N	37
Середнє	40.2
Медіана	42
Мода	43
Стандартне відхилення	4.09
Асиметрія	-1.46
Ексцес	1.89

Інтерпретацію за моноалгоритмом кожену шкалу по черзі, з Таблиці 1 видно, що середнє значення за шкалою (L) у першій групі дорівнює $M = 40.2$ балам, натомість, мода налічує $Md = 43$ бали.

Нагадаємо, що діапазон 34-42 Т-балів характеризує схильність респондентів цієї групи вражати своєю чесністю, наявною трохи завищеною відвертістю, вони навмисне намагаються розкрити деякі свої недоліки для того, щоби створити враження розслабленості, промовистості, товариськості

та впевненості в собі. Слід відмітити також, що низькі бали по цій шкалі можуть свідчити про цинічність та сарказм серед респондентів.

У першій підвибірці порушений баланс між відкритістю та сильним бажанням створити позитивне враження про себе, це свідчить про нереалістичну самосвідомість та недостатню впевненість у власних силах. Деякі дослідники [208] називають таку поведінку тактичною скромністю, що полягає у несвідомому зменшенні власних досягнень замість їх рекламування та просування.

Надалі розглянемо, як співвідносяться із шкалою брехні у цій групі показники інших шкал. Шкала достовірності (F) у першій групі має середній показник у $M = 50.49$ балів. Це дозволяє трактувати психологічні схильності першої групи, як, респондентів, із нормативними показниками, які загалом задоволені життям, мають душевний спокій та задоволені собою і навколишнім світом, вони впевнені у собі, ініціативні, самостійні, сміливі та ненапружені.

Нагадаємо, що шкала достовірності (F), або шкала конформності чи надійності, являє собою ряд різноспрямованих варіантів альтернативних думок із низьким навантаженням, що найпершим чином, дозволяє оцінити уважність. Окрім цього, шкала може виявити високу напруженість і схвильованість невротичних людей, які надто відповідально відносяться до обстеження. Оскільки медіана у цій групі має тенденцію до пониження порівняно із середнім значенням ($Md = 49$ балів), це свідчить про тенденцію задоволеності собою і про те, що людина не замислюється над можливою негативною оцінкою себе зі сторони, проте, співвідносячи це із низькими показниками по шкалі брехні, можна припустити, що рисою респондентів із такою комбінацією, може бути схильність до публічної самоіронії тільки в один бік, від себе, натомість у зворотному напрямку іронія на їх адресу може трактуватися як спроба образити.

Середній бал за шкалою корекції (K) у першій групі налічує $M = 55.89$, що свідчить про наявність чутливості до оцінок оточення щодо своєї

особистості і поведінки. Медіана за цією шкалою має ще вищий показник у $Md = 57$ балів, що свідчить про тенденцію до зростання.

Конфігурація триадного алгоритму установки на процедуру дослідження для першої для першої підвибірki: низька L, середня F, середня K. Така конфігурація може описувати людину досить конформну і непротестну, яка не переслідує у той же час мету догодити суспільству, дотримуючись усіх суспільних норм. Найголовнішим у психологічному портреті подібного представника популяції є схильність бути трохи занадто відвертим, демонстративно щирим, вбачаючи у здатності розкривати трохи більше своїх таємниць, аніж було би варто, цінність, за допомогою якої можна завоювати увагу оточуючих, або значимих людей, аналогічно як і у ситуації професійного психологічного відбору.

Середнє значення балів першої підвибірki по шкалі іпохондрії (Hs) 54.76 балів, при медіані у 54 бали. У розподілі за цією ознакою маємо невелику лівосторонню асиметрію -0.25, із стандартним відхиленням у 8.2, що демонструє тенденцію до домінування нижчих значень по шкалі у групі. Нагадаємо, що шкала іпохондрії (Hs) характеризується пригніченням спонтанності та стримуванню активної самореалізації. Страх перед наслідками власних імпульсивних дій, який можна розглядати як надмірний контроль, що призводить до неврозоподібних реакцій. Зниження показників по шкалі іпохондрії (Hs) блокує механізм інтрапсихічної адаптації, що призводить до соматизації внутрішнього напруження, обумовленого зіткненням конфліктних тенденцій.

Наступні показники середніх значень по шкалам у першій підвибірці є нормативними: по шкалі депресії (D) на рівні 51.57 балів, по шкалі істерії (Hu) середній бал 52.05, по шкалі психопатії (Pd) 54.41 балів, по шкалі маскулінності-фемінності (Mf) 48.89 балів, по шкалі параної (Pa) 49 балів, по шкалі психастенії (Pt) 56.38 балів, по шкалі шизофренії (Sc) 54.41 балів, по шкалі інтроверсії (Si) 47.22.

Єдина підвищена наднормово шкала у першій групі це шкала гіпоманії (Ma), що має середнє значення 60.43 балів із асиметрією у 0.77. Підвищення шкали гіпоманії характеризується ситуаціями, коли основним способом придушення стимулів, які фруструють, виявляється заперечення будь-яких складнощів, тривоги, провини (імунітивні реакції). Тенденція заперечення тривоги виражається зазвичай відсутністю спонтанних пригадувань про труднощі, які її можуть викликати, вираженням зневаги до труднощів або декларованим оптимізмом, що є незрілим способом копінгу.

Далі розглянемо характеристики першої групи за методом портретних виборів L. Szondi. Варто зазначити, що метод L. Szondi відображає неусвідомлений рівень потягів притаманних людині на момент тестування. Для статистичного аналізу показників по методу L. Szondi були встановлені робастні міри - у групі відбиралися тільки ті респонденти, які мали напередньому плані гіпертонію (від 4 балів) по шкалі. У першій підвибірці по середньому балу та кумулятивному відсотку найвищим виявився фактор еросу (h+) із вектору сексуального потягу (S), що набрав 0.94 бали. Гіпертонія на передньому плані говорить про те, що потреба у міжстатевій взаємодії для людини є наявною на момент обстеження та потребує розрядки. В той час коли не гіпертонічні позитивні реакції фактора h свідчать про нормальну потребу у спілкуванні, не напружену і здатну до відреагування та стримування, гіпертонічні реакції свідчать про витіснення та потребу у розрядці, ерос подавляється і шукає виходу через сублімацію у суспільній або професійній діяльності. Ряд інших факторів, таких як: фактор садизму(+ та -), істерії (hy+-), епілептоїдних (e +/-) тенденцій та параної (p+-) у досліджуваній групі не набрав вираженості, залишившись на позначці середнього балу від 0,1 до 0,24. Втім слід відмітити, що підвищеними залишилися кататоністичні тенденції (k-) $m = 0,45$ бали та фактор депресії (d-) $m = 0,64$ бали. Фактор k- означає негачію, частково несвідоме бажання уникання, заперечення, негативізму, деструкції, це свідчить заперечення реальності. Тобто, у ситуації професійного психологічного відбору, під час

проходження тестування за методом портретних виборів L. Szondіна рівні із незадоволеною потребою у спілкуванні та близькості, досліджувані могли переживати стрес від проходження співбесіди шляхом використання заперечення цієї ситуації, що могло виражатися у сумнівах та невдоволенні. Крім цього слід відмітити також, що підвищений середній бал у групі за шкалою депресії (d-) може означати схильність до застрягання на старих об'єктах уваги, цінність минулого, жадібність, пригніченість. Так, можна припустити, що несвідомі переживання респондентів на час проходження тестування у ситуації професійного психологічного відбору у першій підвибірці згуртувалися довкола невдоволеної базової потреби у спілкуванні, дружніх теплих стосунках або емоційному обміну, це доповнилося відчуттям ностальгії за минулим подібним досвідом та застрягання у цих станах, що провокувало нездатність опитуваних бути присутніми емоційно у моменті спілкування, залишаючись ригідними реальності, таким чином заперечуючи її.

За тестом зорової ретенції А. Бентона, оцінювався показник ІСО, що відповідав за кількість помилок із корекцією за віком. Так, у середньому в першій групі результат від 1 балу до 2 ($M = 1,59$ стандартизованих бали), що відповідає за проміжок від «добре» до «високої» оцінки у діапазоні від 105 до 119 сирих балів опитувальника. Це вище за допустиму середню норму.

У таблиці А.1 (у Додатку А) представлений портрет типового представника першої підвибірки за отриманими середніми значеннями по усім шкалам.

Далі проаналізуємо конфігурації оціночних шкал та установку на процедуру дослідження представників другої підвибірки, таблиця Б.1 представлена у Додатку Б. У другу підвибірку потрапили 51 респондент із шкалою брехні у середньому діапазоні значень. Конфігурація трьох оціночних шкал – середні брехня, достовірність та корекція. Наявна також висока гіпоманія та фактор d-. Показник ІСО у даній підвибірці $M = 1.9$ балів, деформація 1.06 балів. Кількість відтворених піктограм $M = 13.44$. Високий

8й вибір за М. Люшером $M = 4.67$. Представникам такої конфігурації характерно, що їм вдалося досягти балансу між відкритістю та бажання створити надто сприятливе враження про себе. Їм притаманна реалістична самосвідомість та достатня впевненість у собі, адекватна тенденція показувати себе у світлі соціальної бажаності та дотримання зовнішніх соціальних норм. Конфігурація профілю та оціночних шкал представників третьої підвибірки (таблиця В.1 у Додатку В) показала високу шкалу брехні >60 балів, $M = 71.36$, середню достовірність $M = 45$ балів та високу корекцію $M = 65.28$ балів. Для респондентів характерна висока гіпоманія ($M = 59.20$), високий фактор h^+ ($M = 0.81$), фактор d^- ($M = 0.53$) та k^- ($M = 0.57$). ІСО ($M = 1.82$ бали) при деформації $M = 1.04$. Кількість піктограм $M = 13.16$, антропоморфність $M = 4.89$ та 8й вибір за М. Люшером 4.26 балів. Представникам такої конфігурації характерно зниження адаптивних можливостей та послаблення саморозуміння. Якщо є короткотерміновий пік за шкалою в даних межах, що зникає при повторному тестуванні, це може означати, що це просто реакція індивіда на ситуацію, що вимагає виразного заперечення соціально небажаних недоліків (наприклад ситуація звинувачення індивіда, яке суб'єктивно вважається ним несправедливим).

Далі здійснювалися порівняння груп, що дозволили віднайти наступні результати: за шкалою брехні значимо відрізняються ($p = 0.0001$) усі три підвибірки. За шкалою достовірності значимо відрізняються ($p = 0.002$) тільки перша від третьої ($p = 0.057$) та друга від третьої ($p = 0.026$). Проте між першою та другою немає статистично значущих відмінностей ($p = 0.92$). За шкалою конекції значимо відрізняються ($p < 0.0001$), але тільки перша від третьої підвибірки та друга від третьої, а перша від другої не відрізняються ($p = 0.16$). За шкалою шизофренії відрізняються три групи ($p = 0.02$) але тільки перша від третьої. За шкалою істерії відрізняються перша від другої та перша від третьої, а інші ні. За шкалою параної відрізняються друга підвибірка від третьої. За шкалою гіпоманії відрізняються перша від третьої та друга від третьої. Кореляційні порівняння між усіма шкалами показали значущі

взаємозв'язки між: шкалою брехні та корекції ($r = 0.47$; $p < 0.0001$), між шкалою брехні та достовірності ($r = -0.19$; $p < 0.0001$) та між шкалою корекції та достовірності ($r = -0.42$; $p < 0.0001$). У таблиці 3.9 вибрано значущі та вагомі кореляційні взаємозв'язки.

Таблиця 3.9

Кореляційні взаємозв'язки між усіма шкалами дослідження

Психопатія та садизм+	0.16
Фемінність/маскулінність та ерос+	-0.15
Параноя та ерос+	-0.14
Шизофренія та ерос-	-0.14
Іпохондрія та істерія+	-0.21
Шизофренія та епілептоїдні тенденції-	0.15
Істерія та епілептоїдні тенденції-	0.18
ІСО та істерія-	0.15
Опущення та істерія-	0.15
Гіпоманія та параноїдальні тенденції-	0.23
Психопатія та манія+	-0.15
Параноя та манія+	-0.15
Шизофренія та манія+	-0.19
Підняття та істерія-	0.17
Кількість піктограм та депресія-	0.12
Антропоморфність та садизм+	-0.14
Стандартність та садизм-	-0.15
3й вибір (Люшер) та садизм+	-0.14
4й вибір (Люшер) та істерія+	-0.14
4й вибір (Люшер) та депресія-	0.23
Корекція та персеверація	-0.16
Конфабуляція та депресія	-0.14
Кількість піктограм та брехня	-0.19
Кількість піктограм та психопатія	0.16
Абстрактність та достовірність	0.16
Брехня та абстрактність	-0.17
Гіпоманія та антропоморфність	-0.16
Депресія та 4й вибір (Люшер)	-0.17
Гіпоманія та 5й вибір (Люшер)	-0.14
Параноя та 8й вибір (Люшер)	0.14
Фемінність/маскулінність та 8й вибір (Люшер)	-0.14
Конфабуляція та 5й вибір (Люшер)	-0.14
Деформація та 4й вибір (Люшер)	-0.15
Опущення та 1й вибір (Люшер)	-0.15

Таким чином, у п'ятому підрозділі третього розділу було досліджено блоки мотивів самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору.

Моделі мотиву самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження, були системно проаналізовані за допомогою методу побудови шляхових діаграм. За допомогою чого було побудовано дві окремі моделі для кожної підсистеми та одну загальну. Разом із тим, за допомогою методу моделювання структурних рівнянь було виділено суттєві ознаки для кожної із моделей, які можуть бути використані при проведенні професійного психологічного відбору з метою встановлення мотиву самопрезентації та типу установки, спрямованої на процедуру дослідження.

Було виділено на основі моделі установки, спрямованої на процедуру дослідження, три типи установок, спрямованих на процедуру дослідження та описано їх інтерпретації.

Запропонований алгоритм для аналізу індивідуальних показників при проведенні професійного психологічного відбору, дозволить всебічно охопити сферу мотиву самопрезентації особистості при прийомі на посаду, враховуючи сфери психофізіологічних показників, інтелектуальних, особистісних, мотиваційних та неусвідомлюваних потягів.

Описано типи установок, спрямованих на процедуру дослідження та надано конфігурації тріадних алгоритмів для підвбірок. В основу кожної установки покладений розподіл по шкалі брехні, який статистично значуще розрізняє підвбірки респондентів.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі було проведено емпіричну верифікацію характеристик моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Усього було розглянуто, проаналізовано та проінтерпретовано 5 блоків складових загальної теоретичної моделі

дослідження: соціально-демографічні параметри, психофізіологічні та інтелектуальні особливості, свідоме та несвідоме, мотиваційна сфера та мотиви самопрезентації і установки, спрямованої на процедуру дослідження.

1. Результати верифікації блоку соціально-демографічних параметрів виявили, що тип посади та рівень освіти впливає на схильність до прикрашання свого образу через занепокоєність внутрішнього світу щодо їх оцінки зі сторони. Чим нижчий рівень освіти чи тип посади, тим більше особистість не впевнена у собі, має нереалістичну самосвідомість, показує себе у кращому світлі, створивши позитивне враження про себе, має потребу у соціальній бажаності та демонстративному дотриманню соціальних норм, схильна привертати увагу оточення до свого складного внутрішнього світу для отримання допомоги або співчуття. Надмірна схвилюваність під час проходження співбесіди впливає на психофізіологічні властивості (пам'ять, увагу та інше), і для подолання цього, обирається демонстративна поведінка.

2. Чим вищий рівень освіти – тим нижче потреба у створенні позитивного враження про себе, демонструючи неправдиві якості. Проте, чим вищий рівень освіти – тим нижча схильність до брехні та самосхвалення. Встановлено розбіжності між групами чоловіків та жінок за схильністю до корекції своєї поведінки та демонстрації соціальної бажаності при створенні покращеного образу. Виявлено, що жінки не брешуть свідомо щодо свого образу у кращому світлі, а самі вірять у нього. Значимі відмінності було знайдено у групах за віком та кількістю відтворених піктограм.

3. Визначено, що фактори $h+$, $k-$, $d-$ та $m+$, складають формулу підвибірки чоловіків та жінок і типів посад по гіпертоніям. Така комбінація несвідомих потягів може вказувати на особливий тип прив'язаності, потреби, залежності від спілкування та намагання зафіксувати (прив'язатися) до зовнішнього об'єкту на постійній основі. Досліджено компоненти блоку психофізіологічних особливостей та інтелектуальних здібностей у структурі ситуації професійного психологічного відбору. Було виявлено значимі розбіжності у групах тестування за обома методиками, крім цього знайдено

негативний значущий взаємозв'язок між параметрами ІСО та кількістю відтворених піктограм, що означає, що із зменшенням ІСО збільшується кількість відтворених піктограм. Встановлено, що найбільша кількість неорганічних помилок пов'язана із деформацією. Адекватність зображень пов'язана із органічними ураженнями мозку - чим вища адекватність, тим менша ротація. Адекватність пов'язана із особистісними рисами психастенії та психопатії негативно, що при цих особистісних особливостях може спостерігатися неадекватне сприйняття реальності та органічну психопатологію мозку. Психопатія є предиктором органічних порушень мозку. Крім цього, із збільшенням креативності зменшується схильність до заміни фігури попередньою, чим вища креативність тим вищі психопатичні схильності, проте і навпаки із істероїдними та депресивними схильностями – вони зменшуються при зростанні креативності. Чим нижча гіпоманія тим вища схильність до використання антропоморфних зображень.

4. Досліджено блоки свідомого та несвідомого. Блок свідомого сформували підвибірки із умовними назвами: «Межові», «Масковані», «Сангвініки» та «Егоїсти». Підвибірки формують собою систему особистісних особливостей респондентів із різними особливостями, характеристики яких інтерпретовано у розділі. Перша група характеризує відірваний від реальності тип особистості, що живе у світі власних фантазій та не усвідомлює брехню, це формує своєрідний спосіб поведінки у ситуаціях професійного психологічного відбору, що формується установкою на процедуру дослідження. Другий тип - респонденти із низькою соціальною інтроверсією, або аутичні та чутливі особистості. Вони не прагнуть спілкування та використовують брехню для створення видимості соціальної взаємодії. Третю групу сформували відкриті та комунікативні особистості, гіпертимні, сповнені сил та натхнення співпрацювати та комунікувати, знаходитися в колективі і бути щирими. До четвертої групи потрапили респонденти із переважанням надцінних ідей щодо своєї високої значущості, що вважають за необхідність привертати увагу до своєї незвичайної

особистості із начебто глибоким та сповненим внутрішнім світом. Для несвідомого рівня було визначено формули для підвибірki за методом колірних виборів М. Люшера. Тут було помічено потребу у схваленні референтною групою, причетності до колективу і спробі продемонструвати себе із найкращого боку для укріплення своєї життєвої позиції, спостерігалася суперечлива тенденція протидії заборонам та обмеженням. За методом портретних виборів L. Szondi для характеристики підсистеми несвідомого також було отримано та інтерпретовано формулу, що підтвердила попередній метод. Охарактеризувавши несвідоме респондентів, як суперечливу ірраціональну систему внутрішніх суперечливих потягів, що водночас хочуть уваги, визнання і напружені та тривожні, конфліктні, агресивні до себе та оточення. Що підтвердило суперечливість та ірраціональність картини несвідомого. Такий стан речей підвищує навіюваність та підвішеність, невпевненість особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Дослідження мотиваційної сфери дозволило встановити, що основоположним фактором у респондентів у ситуації проходження професійного психологічного відбору, є шизофренічний склад особистості, до якого підключаються психопатійні та параноїдальні ознаки, що разом складає основу підсистеми. Відмічено групову тенденцію гіперкомпенсації агресії, що проявляється у спрямованості особистості до демонстрації своїх миротворчих ідей, що пов'язані із бажанням приховати агресивність, що також може бути надцінною ідеєю.

Таким чином, у третьому розділі було розкрито роль мотивів самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Модифіковано шкалу брехні (L) MMPI, що дозволило виявити додаткові особливості для перегруповування вибірки за типом установки, спрямованої на процедуру у ситуаціях професійного психологічного відбору. Моделі мотивів самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження, були

системно проаналізовані. Було виділено суттєві ознаки кожної із моделей, які можуть бути використані при проведенні професійного психологічного відбору з метою встановлення мотиву самопрезентації та типу установки, спрямованої на процедуру дослідження. Виділено три типи установок, спрямованих на процедуру дослідження, описано їх інтерпретації та запропоновано тріадний алгоритм для аналізу індивідуальних показників при проведенні професійного психологічного відбору, достовірність якого у розрізненні розбіжностей була підтверджена статистично.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного теоретико-методологічного аналізу та узагальнення результатів емпіричного дослідження можна сформулювати такі висновки, що змістовно розкривають послідовність вирішення завдань дисертаційної роботи щодо проблеми психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

1. Проаналізовано теоретичні засади та сучасний стан досліджень психологічних особливостей досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Вивчення цієї проблеми передбачає аналіз того, як особистісні особливості впливають на поведінку індивіда в умовах професійного психологічного відбору, що водночас виступає стресовою ситуацією, діагностичним контекстом і механізмом виявлення потенційних можливостей та ресурсів для подальшої професійної діяльності досліджуваних. Професійний психологічний відбір є специфічним різновидом психологічної експертизи, яка передбачає глибоке розуміння структури особистості досліджуваного, його мотиваційної сфери, самооцінки, життєстійкості, а також здатності до адаптації в умовах професійного середовища. За результатами проведеного теоретичного аналізу наукових джерел визначено, що проблематика дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору недостатньо розроблена у психологічній науці, і відсутність відповідних теоретичних і практичних напрацювань знижують ефективність професійного відбору в частині психологічної діагностики особистісних особливостей кандидатів на вакансії, таких як: інтелектуальних здібностей, особливостей свідомого та несвідомого, мотиваційної сфери (мотивів самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження). Особливого значення набуває здатність досліджуваного до метапізнання, а саме усвідомлення власних пізнавальних процесів, внутрішніх станів та реакцій на процедуру

професійного психологічного відбору та експертизи, що дозволяє виявляти як змістовні особистісні особливості так й важливі для вирішення завдань професійної психодіагностики додаткові показники, які відіграють ключову роль у професійному відборі. Використання комплексного психодіагностичного інструментарію у структурі професійного відбору дозволяє вивчати особистість досліджуваного на трьох взаємопов'язаних рівнях: декларативному, суб'єктивно переживаємому та неусвідомлюваному. Саме така багаторівнева діагностика дає змогу виявити приховані від експериментатора психологічні тенденції, що впливають на професійну поведінку, а також виявляти адаптаційні можливості досліджуваного до умов високої соціальної напруженості та стресового навантаження. Особливу увагу при цьому слід звертати на такі професійно важливі якості, як: інтелектуальні здібності, стресостійкість, самооцінка, мотиваційна сфера, адаптивність та психічне здоров'я. Визначено, що з метою підвищення обґрунтованості висновків професійного психологічного відбору, доцільно розробляти теоретично обґрунтовану та емпірично доведену модель особистості досліджуваного, яка враховує можливості оцінки багатовимірної структури його психіки, а саме взаємодію свідомого та несвідомого, мотиваційних, емоційних і когнітивних параметрів, а також здатність до рефлексії й саморегуляції в умовах стресу та оцінювання. Доведено, що побудова моделі відповідно до завдань психодіагностики є необхідним етапом формування науково обґрунтованої системи професійної психодіагностики та оптимізації процесу психологічної експертизи.

2. Визначено методологічні принципи дослідження та обґрунтовано на їх основі модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Сформульована методологія базується на міждисциплінарному поєднанні концептуальних положень зарубіжної та вітчизняної психології, що охоплюють системний, психодинамічний, проєктивний, особистісно-орієнтований, саноцентричний, мотиваційний і гендерний підходи. Обґрунтовано основні принципи системного підходу

(Л. Берталанфі, С.Д. Максименко, Н.В. Родіна), в якому особистість розглядається як цілісна динамічна система, яка функціонує у взаємодії із навколишнім середовищем. Доведено, що психодинамічний підхід (S. Freud, C. Jung, Е. Фромм, Т.С. Яценко, М.І. Вигдорчик, Н.В. Родіна) дозволяє виявити глибинні несвідомі механізми, що регулюють поведінку особистості в ситуації оцінювання. Обґрунтовано використання проєктивних концепцій дослідження особистості (S. Janetius, P. Varma, B. Murstein, З. Фройд), застосування яких забезпечує дослідження прихованих від експериментатора показників мотиваційної сфери. Проаналізовано та доведено, що особистісно-орієнтований підхід (C. Rogers, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, А. Maslow) зосереджує увагу на внутрішній автономії, прагненні до самоактуалізації й особистісного зростання. Визначено, що саноцентрична парадигма (Е. Deci, R. Ryan, М. Селігман) спрямована на збереження й розвиток психічного здоров'я та внутрішніх ресурсів особистості. Доведено, що мотиваційні та гендерні теорії доповнюють розуміння актуалізованих мотивів, зокрема мотиву самопрезентації, та ролі статево-рольових уявлень у процесі професійного психологічного відбору. На основі узагальнення вищеназваних методологічних засад розроблено теоретичну модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, яка інтегрує наступні блоки-компоненти: 1) блок соціально-демографічних показників, 2) блок психофізіологічних особливостей 3) блок інтелектуальних здібностей, 4) блок свідомого, 5) блок несвідомого, 6) блок мотиваційної сфери, 7) блок мотиву самопрезентації, 8) блок установки на процедуру дослідження. Обґрунтовано, що мотив самопрезентації виступає значущим чинником у поведінці досліджуваного під час проходження психологічної експертизи, впливає на точність та достовірність відповідей досліджуваного та тісно пов'язаний як із усвідомлюваним, так і неусвідомлюваним особистості.

3. Виокремлено психодіагностичний інструментарій дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації

професійного психологічного відбору, який включає методики для професійної психодіагностики особистості: ММРІ, метод портретних виборів Л. Сонді, метод кольорових виборів М. Люшера, методику «Піктограма» (Б.Г. Херсонського), тест зорової ретенції Л. Бентона. Додатково розроблено Модифіковану шкалу брехні (L), яка дозволяє виявляти приховані мотиви, пов'язані з напругою, спотворенням перцепції, а також із прагненням представити себе в соціально бажаному світлі. Визначено, що дослідження мотивів самопрезентації у моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору дозволяє сформувати комплексний підхід до професійної психодіагностики, який враховує взаємозв'язок свідомих і несвідомих компонентів, стресостійкості, мотиваційної сфери, психічного здоров'я, самооцінки та метапізнання як важливої умови ефективного та об'єктивного оцінювання кандидатів.

4. Проведено емпіричну верифікацію моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору на рівні блоків-компонентів. Результати емпіричного дослідження підтвердили, що кожен з блоків відіграє важливу роль у загальній структурі особистості, а їхній взаємозв'язок дозволяє виявити психологічні ресурси досліджуваного, його стресостійкість, самооцінку, психічне здоров'я, мотив самопрезентації та здатність до метапізнання. Встановлено, що окремі особистісні особливості формують характерні стратегії поведінки у ситуації експертної психодіагностики, обумовлюючи мотив самопрезентації та установки на процедуру дослідження у ситуації професійного психологічного відбору. Виявлено за результатами аналізу соціально-демографічних показників досліджуваних значущі закономірності між посадою, рівнем освіти, віком та статтю, схильністю до самопрезентації, демонстративної поведінки, викривлень сприйняття та корекції соціально бажаної поведінки. Встановлено, що свідоме прикрашання себе більш характерне для досліджуваних із нижчим рівнем освіти, а у жінок переважає впевненість у створеному ними образі, а не його навмисне спотворення. У

психофізіологічному блоці виявлено вплив надмірної тривоги на увагу та пам'ять. Визначено за результатами аналізу даних за методиками Л. Бентона та «Піктограма» значущий зв'язок між інтелектуальними здібностями та метапізнанням, який визначено нами як ресурс для підвищення стресостійкості, адаптації та психічного здоров'я. Виявлено за результатами аналізу та інтерпретації отриманих даних усвідомленого рівня особистісні особливості досліджуваних у ситуації професійного психологічного відбору та експертизи: самооцінку, рівень метапізнання, щирість, критичність до себе, комунікативну відкритість. Ці відмінності свідчать про те, що свідоме сприйняття себе значною мірою впливає на здатність адаптуватися до процедури професійного добору. Виявлено за результатами аналізу та інтерпретації отриманих даних неусвідомленого рівня досліджуваних, що існують конфліктні потяги, які суперечать потребі у визнанні, соціальній підтримці, схваленні, а також ірраціональні установки, що впливають на інтерпретацію ситуації як загрозливої. Встановлено, що внутрішні суперечності можуть знижувати стресостійкість, самооцінку, поведінкову непослідовність, розмиту ідентичність особистості та впливати на психічне здоров'я досліджуваних. Виявлено за результатами аналізу та інтерпретації отриманих даних мотиваційної сфери досліджуваних у ситуації професійного психологічного відбору, ключову роль мотивів самопрезентації та прихованих агресивних тенденцій, які компенсуються демонстрацією альтруїзму та моральності. У досліджуваних з розладами психічного здоров'я виявлено домінування тенденції до надцінних ідей власної значущості, що спотворює реалістичне сприйняття ситуації психологічного відбору. Доведено за результатами емпіричної верифікації моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, що дослідження усвідомлюваного і неусвідомлюваного рівнів підвищує ефективність проведення психологічної експертизи в умовах професійного психологічного відбору, а також доцільність використання багаторівневого підходу до дослідження особистісних особливостей, мотиваційної сфери,

психофізіологічних особливостей, інтелектуальних здібностей, установки на процедуру дослідження.

5. Розкрито роль мотиву самопрезентації та установки особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Доведено, що вони виступають ключовими механізмами адаптації в умовах професійного психологічного відбору та експертизи, безпосередньо впливаючи на якість інтерпретації результатів психодіагностики, достовірність обґрунтування отриманих даних з метою ефективного психологічного відбору та підвищення адаптації особистості, розширення діапазону психологічних ресурсів досліджуваних та підвищення їх психічного здоров'я. Доведено, що самопрезентація у ситуації професійного добору є не лише інструментом впливу на експерта, а й особливістю психологічного захисту досліджуваних, пов'язаного з ресурсами самооцінки, метапізнанням, стресостійкістю, стабільністю мотиваційної сфери та психічного здоров'я. Досліджувані використовують стратегії самопрезентації для підвищення ймовірності успішного проходження відбору, при цьому самопрезентаційна поведінка варіює від відкритої співпраці до викривлень, що можуть бути як свідомими, так і несвідомими. Доведено, що застосування модифікованої шкали брехні (L) дозволило диференціювати установки, які досліджувані демонструють стосовно самої ситуації психодіагностики. Виділено три типи установки на процедуру дослідження, кожна з яких характеризується специфічним рівнем усвідомлення, емоційного залучення і типом поведінкової активності. Доведено, що в умовах професійного психологічного відбору та експертизи аналіз установки на процедуру дослідження визначають ресурс метапізнання та сформованість саморефлексії як ключового ресурсу свідомої адаптації до процедури психодіагностики. Доведено, що системний аналіз із використанням сучасних статистичних методів для дослідження мотивів самопрезентації та установки на процедуру професійної психодіагностики дозволяє використовувати сучасні алгоритми інтерпретації особистісних особливостей та може бути інтегрований в практику професійного

психологічного відбору та психологічної експертизи з метою підвищення достовірності, якісної та розширеної, відповідно до завдань психодіагностики, інтерпретації результатів та розробки рекомендацій для прийняття управлінських рішень щодо психологічного відбору персоналу, адаптації співробітників до умов професійної діяльності в організації, розширення їх психологічних ресурсів та підвищення психічного здоров'я. Визначено, що мотив самопрезентації та установки на процедуру дослідження виступають ключовими психодіагностичними показниками, які необхідно враховувати при інтерпретації результатів тестування. Доведено, що нормативні показники за мотивом самопрезентації та установки на процедуру дослідження безпосередньо впливають на якість адаптації, успішність інтеграції у професійне середовище, а також на рівень особистісної ефективності в умовах складних завдань, що потребують стресостійкості, ресурсу метапізнання, адекватної самооцінки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Л. Н. Становлення і розвиток вітчизняної експериментальної психології (на матеріалі Південноукраїнського регіону). Автореф. дис. канд. псих. наук. 19.00.01. Одеса, 2001. 19 с.
2. Андрушко В.К. Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування. Посібник для навч. закл. системи підгот. та підвищ. кваліфікації держ. службовців, керівників держ. підприємств, установ, організацій. Хмельницький ін-т регіонального управління та права. 1999. 567 с.
3. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини: операціоналізація феномену та засоби діагностики. Матеріали науково-практичної конференції: «Психотерапія, медична психологія і гранична психіатрія в системі надання медичної допомоги». Харків, 2008. С. 28-29.
4. Атаманчук Г.В. Методологічні проблеми сучасного державного управління. Вісник УАДУ. 1998. № 3. С. 9-12.
5. Базика Є.Л. Взаємозв'язок емоційної стійкості та психологічного благополуччя осіб періоду середньої дорослості Науковий журнал. Психологія та соціальна робота № 1-2(55-56) (2022) с.7-18
6. Балл Г.О. До обґрунтування раціогуманістичного підходу у психології. Психологія і суспільство. 2004. №4. С.60-74.
7. Балл Г.О. Феномен вибору в контексті соціальної поведінки. Соціальна психологія. 2005. № 1 (9). С. 3–13.
8. Барінова Л.Я. Психологічна компетентність як проблема психології особистості. Вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д.Ушинського. №4. 2014. С.221-232.
9. Белей М.Д., Тодорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ, 2008. 295 с.
10. Бірон Б.В., Булах І.А., Волкова О.О., Ольховський Д.Ф., Родін В.С. Психологічне тестування осіб у стресових ситуаціях: установки на процедуру

- та сприйняття візуальних стимулів. Офтальмологічний журнал. 2022. № 5 (508). С. 75-80.
11. Бірон Б.В., Булах І.А., Волкова О.О., Ольховський Д.Ф., Родін В.С. Психологічне тестування осіб у стресових ситуаціях: установки на процедуру та сприйняття візуальних стимулів. Офтальмологічний журнал. 2022. № 5 (508). С. 75-80.
 12. Боброва Л. Г. Життєстійкість як внутрішній ресурс оволодіння складними ситуаціями. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя. Збірник наукових праць. 2016. №8. С. 12–15.
 13. Бондаренко В. В. Теоретичне дослідження наукових підходів до професійно–психологічного добору. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Т. 2, №. 5. С. 145–149.
 14. Боришевський М.Й. Духовні цінності в становленні особистості - громадянина. Педагогіка і психологія. 1997. №1. С. 144-150.
 15. Боришевський М.Й. Екстраполяція теоретичних принципів психологічної науки у контексті практичної психології. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції "Актуальні проблеми практичної психології". Херсон, 2009. С.113-120.
 16. Боцюра О.А. Використання критерію Манна-Уїтні для аналізу результатів тестування. Педагогическая наука: история, теория, практика, тенденции развития. Выпуск №1, 2008. URL: intellectinvest.org.ua/rus/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_arhiv_pn_n1_2008_st_36/ (дата звернення 09.11.2021).
 17. Бочелюк В.Й., Бочелюк В.В. Методика та організація наукових досліджень з психології. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
 18. Бурлачук Л. Психодіагностика особистості: понятійний апарат та методи дослідження. Психологія і суспільство. 2014. Т 4, №58. С. 85–103.
 19. Бурлачук Л. Ф. Про критерії розвитку особистості. Вісник Київського університету. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. Вип. 2. Київ. Ун-т, 1996. С. 90–93.

20. Василевська, О. І., Дворніченко, Л. Л. Психічне здоров'я особистості та проблема тілесності. Науковий Вісник Херсонського Державного Університету. 2018. Т. 1. №. 3. С. 31-35.
21. Васильченко О., Жданова Т, Технологічно-психодинамічний підхід до оцінки психологічного стану: можливості і перспективи Вчені записки Університету «КРОК». 2024; 1 (73): 262.
22. Васильченко О., Жданова Т, Технологічно-психодинамічний підхід до оцінки психологічного стану: можливості і перспективи Вчені записки Університету «КРОК». 2024; 1 (73): 262. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-260-274>
23. Ватан Ю.П. Історія розвитку уявлень про метапізнання в психологічній науці. . Науковий журнал «Габітус». 2021. № 21. С. 57–61.
24. Велитченко Л.К. Суб'єкт і його атрибутивні категорії. Наука і освіта. №4-5. 2008. С.69-73.
25. Велитченко Л.К., Подшивалкіна В.І. Методологічні та теоретичні проблеми психології. Програмний конспективний довідник. Одеса, 2009. 278 с.
26. Вигдорчик М. И. Можливості застосування психодинамічного підходу щодо оцінювання особистості у діагностиці психосоматичних захворювань. Одеський медичний журнал.1999. № 1 С. 65—67.
27. Вигдорчик М.І. Методи психодинамічної діагностики у комплексному медичному огляді моряків. Автореф. дис... канд. мед. наук: 14.01.34. Держ. п-во "Укр. НДІ мор. медицини". 1999. 20 с.
28. Віденєєв І.О., Перевозна Т.О., Большакова А.М., Харцій О.М. До питання дослідження специфіки оцінювання дійсності в структурі ставлення до світу у осіб зі специфічним розладами особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2018. №2. С. 210-214.
29. Вірна Ж.П., Мудрик А.Б. Особистісна вимогливість як чинник професійної компетентності (на матеріалі держслужбовців центрів зайнятості): монографія. Луцьк. Вежа-Друк, 2014. 256 с.

30. Волинець В. О. Ідентичність особистості та специфіка її самопрезентації у віртуальному комунікативному просторі. Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв: наук. журнал. 2021. № 2. С. 31-36.
31. Гавлицька О. В., Харитоненко С. В. Роль локалізації контролю у професійній діяльності індивіда. І міжнародна науково-практична конференція «стратегічні пріоритети в ХХІ столітті» (sp xxi 2016). Матеріали конференції. Київ, 2015. С. 100–104.
32. Галецька Ю. В. Дослідження лексичної сторони мовлення з використанням піктограм у дошкільників з порушеннями розумового розвитку. Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки): збірник наукових праць: вип. 11. Кам'янець-Подільський: ПП. «Медобори-2006», 2018. С. 48–57.
33. Галян І. М. Психодіагностика. навч. посіб. Київ. Академвидав, 2011. 234 с.
34. Галян І.М. Психодіагностика. Київ, 2009. 463 с.
35. Галян О.І. Експериментальна психологія: навч. посіб. К.: Академвидав, 2012. 400с.
36. Гетьман І.А.Методи математичної обробки медико-біологічних даних: методичні вказівки для проведення лабораторних та самостійних робіт для студентів закладів вищої освіти. Краматорськ. ДДМА. 2019. 100 с.
37. Годун Н. І. Фізіологія вищої нервової діяльності. Навч.метод. посіб. Переяслав-Хмельницький, 2014. 158 с.
38. Гончаренко С. Самопрезентація особистості як інструмент соціального взаємодії. Східноєвропейський журнал передових технологій. 2010. №2(5). С. 46-49.
39. Горбунова В.В. Експериментальна психологія в схемах і таблицях: Навчальний посібник. К. «ВД «Професіонал», 2007. 208 с.
40. Горовенко О.А. Формування особистісно-професійного іміджу загальноосвітнього навчального закладу засобами самопрезентації: дис. канд. педагог. наук: 13.00.04. Харківський нац. педаг. ун-т ім. Г.Сковороди. Харків, 2013. 209 с.

41. Данилюк, І., Предко, В., Бондар, М. Особливості прояву рівня життєстійкості залежно від домінуючих копінг-стратегій особистості. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія, 1(17), 2023. С. 30–35
42. Данилюк І., Предко В., Кислинська А. Психологічні особливості зв'язку життєстійкості та самооцінки особистості в складних життєвих ситуаціях. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія, 2(18), 2025. С. 63–69.
43. Данилюк, І., Предко, В., Трайно Р. Характеристика основних структурних проявів життєстійкості особистості в умовах війни. Проблеми гуманітарних наук. Психологія, №51. 2023. С. 46-52.
44. Доброштан Н. Куліш. О. Вікові особливості у дослідженнях видів і процесів пам'яті. Вісник Львівського університету. 2020. С. 37-44.
45. Єрмаков С. В., Галімова М. С. Самопрезентація як соціально-психологічний феномен. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. 2015. №2(58). С. 30-34.
46. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій: Навч. посібник для студентів гуманіт. факультетів ВНЗ. Луцьк: Ред.-вид. відд. Волин. держ. ун ту ім. Лесі Українки, 1997. 180 с.
47. Зборовська О. В., Родіна Н. В., Дорохова О. Е., Колесніченко В. В., Амбарцумян В. Ф. Сучасні міждисциплінарні підходи до діагностики стрес-асоційованих розладів: дизайн дослідження, розробка протоколу експерименту з використанням айтрекера EyeLink 1000 Plus Офтальмологічний журнал. 2024. № 6. С.40-47
48. Зборовська О.В., Родіна Н.В., Дорохова О.Е., Колесніченко В.В., Амбарцумян В.Ф. Сучасні міждисциплінарні підходи до діагностики стрес-асоційованих розладів: дизайн дослідження, розробка протоколу експерименту з використанням айтрекера EyeLink 1000 Plus Офтальмологічний журнал. 2024. № 6. С.40-47.

49. Зелінський С.С. Формування інформатичної компетентності майбутніх інженерів у процесі професійної підготовки: дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Донецький національний університет. Кривий Ріг, 2016. 219 с.
50. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ. Педагогічна думка, 2016. 219 с.
51. Іванків І. Ідентичність у соціально-психологічних проекціях. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. 2014. № 19(1). С. 47-54.
52. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2016. №. 1. С. 21–24.
53. Кабірі М. Х. Висловлення як одиниця аналізу стратегії самопрезентації в англomовному дискурсі. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. 2018. Вип. 87. С. 100–106.
54. Капустюк О. М. Самопрезентація як засіб створення позитивного іміджу особистості. дис. канд. психол. Наук. 19.00.05. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2007. 252 с.
55. Капустюк О.М. Самопрезентація як засіб створення позитивного іміджу особистості. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2007. Т. 2. С. 95–102.
56. Карамушка, Л.М. Гнускіна, Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців Project Report. Логос. 2018. Київ, Україна. 199 с.
57. Кириченко В.В. Діагностика розвитку здібностей у процесі професійного відбору. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені ГС Костюка НАПН України. 2014. №. 19. С. 161–169.
58. Кіреєва З.О., Заболотна О.С., Солієнко О.Ю. Індивідуально-особистісні типи жінок періоду дорослості і особливості їх цілепокладання. Психологія та соціальна робота. № 1(53). 2021. С. 75-89.
59. Кіреєва З.О. Предиктори резильєнтності та оптимізму у осіб різного віку під час проживання пандемії sars-cov-2. Вісник ХДУ Серія Психологічні науки. No.1. Том 1. 2022. С.5-11.

60. Кіреєва З.О. Швайкін С.А. Балан М.А. Детермінанти й особливості адаптації та психічних ресурсів людини під час повномасштабного вторгнення. Український психологічний журнал. №19 С. 60-82.
61. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ. ДП «Інформ–аналіт. агентство», 2020. 200 с.
62. Кононенко А.О., Кононенко О.І. Самопрезентація як важливий регулятор соціальної поведінки суб'єкта. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2017. Вип. 5. С. 63-71.
63. Кононенко О.І., Кононенко А.О., Крошка К.І., Базика Є.Л. Життєстійкість та ціннісні орієнтації особистості як психологічні ресурси її психологічного здоров'я. Наукові перспективи: журнал. 2023. № 9(39) 2023. 665 с.
64. Корольов Д.К. Психологічна оцінка персоналу. Навч. посіб. Житомир. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 160 с.
65. Корольчук М.С., Трофімов Ю.Л., Осьодло В.І. Методологічні та теоретичні проблеми психології. Київ. Ніка-Центр, 2008. 336 с.
66. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика. Київ. Ельга, 2004. 399 с.
67. Костюк Г.С. Професійне самовизначення як фактор формування особистості. Радянська школа. 1967. № 3. С. 1-7.
68. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини. Луцьк. РВВ Вежа. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
69. Кравчук С. Л. Психологічні особливості емоційної лабільності та емоційної стійкості особистості юнацького віку. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2014. №. 26. С. 308–225.
70. Кременчуцька М. К., Білова М.Е., Коваль Г. Ш. Психологічна проникливість як складова професійної компетентності майбутніх психологів. Габітус. №16. 2020. С. 71-75.
71. Кучеренко Н. С. Нервово–психічна стійкість як один з факторів психологічного забезпечення службово–бойової підготовки майбутніх офіцерів внутрішніх військ України. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2015. №. 17. С. 165–172.

72. Лемак В.М., Петрище В.Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики. збірник. Ужгород. Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.
73. Лось О.М. Міжособистісні дисгармонії, їх вплив на особистість професіонала. Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2010. Т.ХІІ, част. 3. С. 269 – 276.
74. Маказан Є.В., Петрук В.В., Коновалова А.Г. Методи відбору та оцінки персоналу на підприємстві. Proceedings of the 8th International Scientific and Practical Conference «Science and Practice: Implementation to Modern Society». Manchester, 2020. С. 57–65.
75. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
76. Максименко С.Д. Психологія особистості. К.: Центр учбової літератури, 2008. 336 с.
77. Максименко С.Д. Психологія учіння людини. генетикомоделюючий підхід. Монографія. К. Видавничий Дім “Слово”, 2013. 592 с.
78. Матейко Н.М. Основи психодіагностики: інструктивно-методичні матеріали до самостійної роботи. – ІваноФранківськ: Симфонія форте, 2013. 80 с.
79. Матяш М.Н., Худенко Л.І. Соціально-стресові розлади у структурі українського синдрому. Український медичний часопис. 2016. № 3. С. 118-121.
80. Матяш-Заяць Л., Степаненко І., Родіна Н., Крюкова О., Горецька О., Грек О. Взаємозв'язок психотерапії, психокорекції та психоконсультації. Brain-broad research in artificial intelligence and neuroscience. 2023. 14(3), 150-163.
81. Медянова О.В., Базика Є.Л., Кулаковський Т.Ю., Слободяник В.І., Третякова Т.М. Психологічні аспекти управління в організації. Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина». 2024. № 6(40) 2024. С. 1378
82. Мельничук О. Б. Психологічна діагностика. навч. посіб. для студ. подв. спец. із спец. "Практич. психологія". Київ. Каравела. 2013. 315 с.

83. Михальська Ю., Ренке С. Особливості механізмів психологічного захисту особистості. Збірник наукових праць. Проблеми сучасної психології. 2019. №30. С. 417-427.
84. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. Київ. Слово. 2009. 464 с.
85. Ольховський Д.Ф. Аналіз результатів та перспектив дослідження психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Габітус. 2024. № 68. С. 174-179.
86. Ольховський Д.Ф. Дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Дванадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали Всеукраїнській наук. конф. Чернігів. Десна Поліграф, 2022. С. 151-154.
87. Ольховський Д.Ф. Концептуалізація конструкту професійного психологічного відбору. Тринадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали Міжнар. наук. онлайн-конф. Чернігів. НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2023. Т.1. С. 101-104.
88. Ольховський Д.Ф. Проблема професійного психологічного відбору кандидатів на посади в умовах війни в Україні. International scientific-practical conference "Strategic priorities for the development of science, education, technology and society". Angers, France. Scholarly Publisher ICSSH, 2025. P. 37-39.
89. Ольховський Д.Ф. Результати дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Майбутнє психології в умовах сучасної України. зб. Матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ. 2024. С. 150-152.
90. Ольховський Д.Ф. Самопрезентація у ситуації професійного психологічного відбору: аналіз взаємозв'язків соціально-демографічних чинників та особливостей особистості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. Вип. № 1. Ужгород. 2023. С. 9-13.

91. Ольховський Д.Ф. Тактики самопрезентації в процесі співбесіди для працевлаштування. Габітус. 2022. № 33. С.128-132.
92. Ольховський Д.Ф. Теоретичний аналіз теорій самопрезентації особистості. Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві. Зб. матеріалів II Міжнар. наук–практ. інтернет-конф., м. Одеса, ОНУ імені І.І. Мечникова. 2021. С. 160-164.
93. Омельченко Ю.Ю. Оцінювання ефективності інструментів та власне професійного добору персоналу. Соціально–трудові відносини: теорія та практика. 2014. №. 2. С. 418–424.
94. Панасенко Е.А. Експеримент як провідний еміричний метод наукового дослідження в психології: теоретичний аспект. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2017. №. 1. С. 127–133.
95. Панок В., Чепелева Н., Титаренко Т. Основи практичної психології. К. Либідь, 2001. 534 с.
96. Панченко О.А., Панченко Л.В., Басараб І.Ю. Особливості психологічної діагностики та корекції осіб, постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип.8. С.75-82
97. Петренко А. В. Формування психологічного портрету особистості під час професійного добору кандидата. Міжнародний науковий журнал Науковий огляд. 2021. Т. 3, №. 75. С. 49–56.
98. Пінчук І.Я., Гоженко А.І., Псядло Е.М. Діагностика та корекція психофізіологічних та психічних порушень здоров'я в після-стресовий період: Метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2015. 110 с.
99. Постоян Т. Г. Психологія управління. навч. посібн. – Одеса. Університет Ушинського, 2020. 195 с.
100. Приходько І.І. Психодіагностика: теорія та практика. навч. посібник. Київ. Каравела, 2016. 328 с.
101. Псядло Е.М., Булах І.А., Смокова Л.С. Індивідуально психологічні, особистісні і професійні особливості представників лікарської професії.

- Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології» Запорізького національного університету, 2020 № 17, С. 124 –132.
102. Райхерт К.В. Щодо одного напрямку дослідження в межах теорії моделювання А.І. Уймова. VIII Уймовські читання. Матеріали Наукових читань пам'яті Авеніра Уймова. Одеса. Одеський національний університет імені І.І. Мечникова. 2020. С. 101-103.
 103. Рибалка В. В. Психологія та педагогіка праці особистості. Посіб. Кіровоград. Імекс-ЛТД, 2013. 136 с.
 104. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології (Досвід особистісно-центрированої систематизації категоріально-поняттєвого апарату): Навчально-методичний посібник. Київ. Ніка-Центр. 2003. 204 с.
 105. Родіна Н., Бабій О., Кучеренко Н. Психологічні особливості особистості жінок у стані вимушеної міграції. Габітус. 2024. № 63. С. 173-177.
 106. Родіна Н., Матяш-Заяць Л., Степаненко І., Крюкова О., Горецька О., Грек О. Взаємозв'язок психотерапії, психокорекції та психоконсультації. Brain-broad research in artificial intelligence and neuroscience. Мозок. Широке дослідження в галузі штучного інтелекту та нейронауки. 2023. 14(3), 150-163.
 107. Родіна Н.В. Індивідуально-особистісні особливості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід: дис. канд. псих. наук: 19.00.01. Одеський національний університет. Одеса, 2005. 194 с.
 108. Родіна Н.В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: дис... докт. Психол. наук: 19.00.01. Загальна психологія, історія психології. КНУ імені Тараса Шевченка. Київ, 2013. 510 с.
 109. Родіна Н.В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: монографія. Одеса. Видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2011. 364 с.
 110. Родіна Н.В. Системні дослідження психіки особистості: досвід наукової школи "системне моделювання психологічних феноменів". Психологія та соціальна робота - Вип. 2 (52), 2020. С. 125-144.
 111. Родіна Н.В., Вигдорчик М.І. Актуальні методики психодіагностики, які застосовуються у процесі профвідбору. Актуальні проблеми психічного та

- психологічного здоров'я. Зб. матеріалів міжнародної наук.-практ. конф. Одеса. ОНУ. 2019. С. 15-18.
112. Саннікова О.П. Досвід побудови моделі структури особистості професіонала. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції "Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в ХХІ столітті: теорія і практика". м.Одеса, 30-31 травня 2002р. Одеса, 2002. Част. II. С. 3-7.
 113. Саннікова О.П. Макроструктура особистості: психологічний опис. Наука і освіта. Спецвипуск. «Психологія особистості: теорія, досвід, практика», № 7/СХVІІ, листопад-грудень. Одеса, 2013, С. 7 - 12.
 114. Сафін О. Д. Психологічні кореляти стилю та успішності професійної діяльності фахівця екстремального профілю. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Т. 3, №. 14. С. 225–235.
 115. Сергієнко Л.П., Козуб Ю.О. Психофізіологічна діагностика індивідуально-типологічних властивостей нервової системи людини. Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві. 2011. № 4. С. 72–76.
 116. Сидоренко І.С. Актуальні напрямки роботи психолога в організаціях малого бізнесу. Актуальні проблеми психології. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. 2002. Т. 1. Ч. 6. С. 211-213.
 117. Сидоренко О. О. Медико–психологічна корекція станів психологічної дезадаптації у держслужбовців. Медична психологія. 2019. Т. 2, №. 14. С. 35–40.
 118. Ставицька О. Г. Стратегія невербальної самопрезентації психолога–консультанта. Проблеми сучасної психології. 2012. Вип. 15. С. 635–643.
 119. Татенко Н.О. Психологія професійного вибору. Особистісний вибір: психологія відчаю та надії /за ред. Т.М. Титаренко. К.: Міленіум, 2005. Розд. 13. С. 294–323.
 120. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.
 121. Тичина І.М. Професійний вибір як життєвий вибір суб'єкта професійної діяльності. Актуальні проблеми діяльності психологічної служби системи

- освіти: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (Суми, 11-12 квітня 2006 р.). Суми, 2006. С. 112-115.
122. Ткач Б.М. Нейропсихологічний підхід до розуміння синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю: етіологія, діагностика, корекція. Актуальні проблеми психології 2.15. № 12, Вип. 21. С. 293-303.
 123. Угрин О. Г. Психологія управління: практичний посібник. Львів. ЛьвДУВС, 2017. 164 с.
 124. Фрейд З. По той бік принципу задоволення. Я і Воно. Київ. Видавничий союз «Андронум», 2021. 155 с.
 125. Хомуленко Т.Б., Фоменко К.І., Верещинська Я.В. Естетичний компонент соціальної перцепції суб'єкта діяльності. Харків: Вид-во «Діса плюс», 2016. 166 с.
 126. Цехмістрова Г.С. Основи наукових досліджень. Навчальний посібник Київ: Видавничий Дім «Слово», 2003. 240 с.
 127. Чернявська Т. П. Механізм маркетингового мислення в ефективному бізнесі. Вісник національного авіаційного університету. Серія: Психологія. 2020. Т. 1, №16. С. 203–210.
 128. Чернявська Т.П. Психологія благополуччя і успішності діяльності особистості в контексті ортобіозу людини. Дослідження психології ортобіозу людини: монографія / за заг. наук. ред. проф. Н.В. Родіни, Київ: Видавництво Ліра-К, 2021. С. 58-75.
 129. Чернявська Т.П. Психологія управління організаційною поведінкою. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика: монографія, книга п'ята. Херсон. ОЛДІ-ПЛЮС, Розділ 11. 2017. С. 248-266
 130. Чернявська Т.П., Єрмакова А.С. Гендерні особливості лідерів бізнесу. Габітус. Вип. 13. Одеса, 2020. С. 136-140. URL: <https://cutt.ly/0CevW1a>
 131. Черняк Н. О. До питання формування професійної спрямованості майбутніх фахівців. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2014. Т 2, №8. С. 87–91.

132. Шандрук С. К. Психологія професійних творчих здібностей. монографія. Тернопіль. ТНЕУ, 2015. 357 с.
133. Шевченко Н. Ф. Теоретичні підходи до розуміння свідомості як психологічного феномену. Зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. За ред. С. Д. Максименка. Київ, 2005. Т. VII. Вип. 1. С. 366–375.
134. Шкуренко А. Р. Емоційна стійкість лідера як професійна якість фахівця. Матеріали Всеукраїнської наукової конференції з міжнародною участю «Гуманітарний дискурс суспільних проблем: минуле, сучасне, майбутнє». Черкаси, 2019. С. 146–148.
135. Шугурова Т.Л. Соціалізація та адаптація особистості в умовах сучасного суспільства. Психологія культурнодозвіллевої діяльності як чинника соціалізації особистості. Луганськ. Ноулідж, 2014. С. 6–13.
136. Юдіна Н.О. Дослідження особливостей полімотивації студентів. Наука і освіта. 2014. № 6. С. 143-148.
137. Юрченко В.М. Психічні стани людини: системний опис. Рівне, 2006. 574 с
138. Ягупов В.В. Професійний розвиток особистості фахівця. Особистість в умовах кризових викликів сучасності: матеріали методологічного семінару НАПН України (Київ, 24 березня 2016 року). Київ, 2016. С. 229-237.
139. Яценко Т. С. Проблема дослідження несвідомої сфери психіки суб'єкта. Практична психологія та соціальна робота. 2002. №7. С. 10–15.
140. Achtnich M. Introduction au Test de Photos de Professions (BBT). *Revue de Psychologie Appliquée*. 1988. №. 38(4). P. 295-324.
141. Alderfer C.P. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*. 1969. Vol. 4, № 2, P. 142–175.
142. Arkin R.M. Self–presentation styles. *Impression management theory and social psychological research*. New York. Academic Press, 1981. P. 311–333.
143. Arkin R.M., Appelman A.J., Burger J.M. Social anxiety, self–presentation, and the self–serving bias in causal attribution. *Journal of personality and social psychology*. 1980. Vol. 38, № 1. P. 23–35.

144. Bandura A. Social learning theory. New York: General Learning Press. 1971. 437 p.
145. Bandura A. Social learning and personality development. New York: Holt, Rinehart, and Winston. 1963. 400 p.
146. Bareket-Bojmel L., Moran S., Shahar G. Strategic self-presentation on Facebook: personal motives and audience response to online behavior. *Computers in human behavior*. 2016. Vol. 55. P. 788–795.
147. Barrick M. R., Shaffer J. A., DeGrassi S. W. What you see may not be what you get: relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of applied psychology*. 2009. Vol. 94, № 6. P. 1394–1411.
148. Barry H., Harper A. S. National differences in personality and predictability of gender from personal names. *CrossCultural Research*. 2013. Vol. 47. P. 363–371.
149. Baumeister R. F., Hutton D. G. Self-presentation theory: self-construction and audience pleasing. *Theories of group behavior*. New York. Springer-Verlag, 1987. P. 71–87.
150. Baumeister R. F., Steinhilber A. Paradoxical effects of supportive audiences on performance under pressure: the home field disadvantage in sports championships. *Journal of personality and social psychology*. 1984. Vol. 47, № 1. P. 85–93.
151. Brown J.D. Self-esteem and self-evaluation: feeling is believing. *Psychological perspectives on the self*. New York, Psychology Press, 2014. P. 39–70.
152. Buehl A.K., Melchers K.G., Macan T., Kühnel J. Tell me sweet little lies: how does faking in interviews affect interview scores and interview validity. *Journal of business and psychology*. 2019. Vol. 34, № 1. P. 107–124.
153. Butler J.O. Name, Place and Emotional Space: Themed Semantics in Literary Onomastic Research: PhD thesis. Glasgow, 2013. 243 p.
154. Cannonier N. Innovation in employee selection: tracing the use of hugo münsterberg's test for motormen. *Sustainable innovation. International marketing and management research*. Palgrave Pivot. Cham, 2020. P. 81–99.
155. Checkland P. Soft systems methodology in action. New York. John Wiley & Sons, 1999. 418 p.

156. Curtis H. Everyday life and the unconscious mind: An introduction to psychoanalytic concepts. London. Routledge, 2018. 138 p.
157. Doise W., Mugny G., James A. S., Emler N., Mackie D. The social development of the intellect. Oxford. Pergamon Press, 2013.
158. Festinger L. Social psychology and group processes. Annual review of psychology. 1955. Vol. 6, № 1. P. 187–216.
159. Folkman S., Lazarus R. S., Dunkel-Schetter C., DeLongis A., Gruen R. J. Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. Journal of personality and social psychology. 1986. Vol. 50, №. 5. P. 992–1003.
160. Frankl V. E. Man's search for meaning. London. Ebury Press, 2021. 98 p.
161. Freud S, Beyond the Pleasure Principle in On Metapsychology (Middlesex 1987). p. 295.
162. Freud S, Zur Psychopathologie des Alltagslebens. (Über Vergessen, Versprechen, Vergreifen, Aberglaube und Irrtum). S. Karger, Berlin 1904 (Reprint: Outlook Verlagsgesellschaft, Bremen 2012
163. Freud S. The neuro-psychoses of defence. London. White Press, 2014. 28 p.
164. Gilgen A. R., Gilgen C. K., Kolstova V., Oleinik Y. Soviet and American psychology during World War II. Westport. Praeger, 1997. 264 p.
165. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational behavior and human performance. 1976. Vol. 16, № 2. P. 250–279.
166. Hathaway, S. R., & McKinley, J. C. Manual for the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press. 1943
167. Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) The Motivation to Work. 2nd Edition, John Wiley & Sons Inc., New York, 20, 141-147 p.
168. Hjelle L., Ziegler D. Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications 3th ed.: McGraw-Hill, 1992. 603 p.
169. Hofman E. How to do the history of the self. History of the human sciences. 2016. Vol. 29, №. 3. P. 8–24.

170. Hough L., Dilchert S. Personality: its measurement and validity for employee selection. *Handbook of employee selection*. London. Routledge, 2017. P. 298–325.
171. Janetius S. T., Varma P., Shilpa S. Projective tests in human resource management and hiring process: a challenge and a boon. *The international journal of Indian psychology*. 2019. Vol. 7, №. 4. P. 258–265.
172. Jones E. E., Pittman T. S. Toward a general theory of strategic self-presentation. *Psychological perspectives on the self*. Hillsdale, NJ. Erlbaum, 1982. P. 231–261.
173. Jung C. G. The archetypes and the collective unconscious. London. Routledge, 2014. 301 p.
174. Kausler D. H. *Experimental psychology, cognition, and human aging*. 2nd ed. New York. Springer, 2012. 856 p.
175. Kazi T. B., Haniff A. H., Maharaj T. History – work, organizations and industrial psychology (IP). *Arabian journal of business and management review (Oman chapter)*. 2013. Vol. 3, №. 5. P. 55–61.
176. Kelman H. C. Human use of human subjects: the problem of deception in social psychological experiments. *Research design*. London. Routledge, 2017. P. 189–204.
177. Korman A. K. *The psychology of motivation*. Hoboken. Prentice–Hall, 1974. 291 p.
178. Korneeva Y.A., Simonova N.N., Degteva G.N. Determination of professional fitness of shift workers in accordance with the phase assessment of environmental factors in the Far North. *Society of Petroleum Engineers - SPE Arctic and Extreme Environments Conference and Exhibition (AEE 2013, 3)*. 2013. P. 2558-2589.
179. Kowalski P., Taylor A. K. The effect of refuting misconceptions in the introductory psychology class. *Teaching of psychology*. 2009. Vol. 36, № 3. P. 153–159.
180. Krapivnitskaya T.A. Prognostic value of studying personality traits of civil aviation pilots. *Human Physiology*. 2007. № 33(1). P. 85-88.
181. Kruglov L. P., Davidson H. H. The willingness to be interviewed: a selective factor in sampling. *The journal of social psychology*. 1953. Vol. 38, №. 1. P. 39–47.

182. Lazarus R. S., Folkman S. Ways of coping questionnaire, sampler set manual, test booklet, scoring key. Palo Alto. Consulting Psychologists Press, 1988. 121 p.
183. Leary M. R. Self-presentation: impression management and interpersonal behavior. – London. Routledge, 1996. 264 p.
184. Leary M. R., Kowalski R. M. Impression management: A literature review. Psychological bulletin. 1990. Vol. 107. P. 34–47.
185. Leary M. R., Tchividjian L. R., Kraxberger B. E. Self-presentation can be hazardous to your health: impression management and health risk. Health psychology. 1994. Vol. 13, № 6. 461–470.
186. Lönnqvist J. E. et al. Personality characteristics of research volunteers. European journal of personality. 2007. Vol. 21, №. 8. P. 1017–1030.
187. Lunov, V. Post-COVID syndrome as a factor complicating sense of coherence and its interplay with individual cognitive styles. Наукові Інновації Та Передові Технології, 2(42). 2025. P. 1849-1859.
188. Lunov, V., Didukh, M. Intuitive determination in decision-making: a cognitive style perspective. Перспективи Та Інновації Науки, 3(49). 2025. P. 1060-1074.
189. Lunov, V., Maltsev, O., Matiash, M., Mosiichuk, V., Tkach, B. Psychological Underpinnings of Terror Awareness: A Comprehensive Dive into Ukrainians' Perception of Terrorist Threats Amidst War Tensions. American Behavioral Scientist. 2023.
190. Lunov, V., Matiash, M., Abdriakhimova, T., Pavlov, A., Dzeruzhynska, N. Integrated Health and Personality Adaptation Model (IHPAM) for men amidst Russia-Ukraine conflict: Navigating Psychosomatic Health. Health of Man. 1. 2024. P. 49–57.
191. Madsen K. B. Modern theories of motivation: a comparative metascientific study. Hoboken. John Wiley & Sons, 1974. 472 p.
192. Martin R. M., Marcuse F. L. Characteristics of volunteers and nonvolunteers in psychological experimentation. Journal of consulting psychology. 1958. Vol. 22, №. 6. P. 475–479.

193. Maslow A., Lewis K. J. Maslow's hierarchy of needs. Salenger Incorporated. 1987. Vol. 14, № 17, P. 987–990.
194. McClelland D. C. Human motivation. Cambridge University Press, 1988. 690 p.
195. McCoach, D.B., Cintron D. Introduction to modern modelling methods. Sage. 2022. 100 p.
196. McWilliams N. Psychoanalytic diagnosis: Understanding personality structure in the clinical process. 2nd ed. New Yourk. Guilford Press. 2011. 426 p.
197. Miller L. A., Lovler R. L. Foundations of psychological testing: a practical approach. 6th. ed. Thousand Oaks. Sage publications, 2018. 592 p.
198. Morawski J. Epistemological dizziness in the psychology laboratory: lively subjects, anxious experimenters, and experimental relations, 1950–1970. Isis. 2015. Vol. 106, №. 3. P. 567–597.
199. Moroz, O., Lunov, V. Метакогніція як регулятор мислення та прийняття рішень у складних когнітивних ситуаціях. Перспективи та інновації науки, 5(51) 2025 С. 1698-1712.
200. Münsterberg H. Psychology and industrial efficiency. Glasgow. Good Press, 2019. 261 p.
201. Murstein B., Pryer R. The concept of projection: a review. Psychological Bulletin. 1959. Vol. 56, № 5. P. 353–374.
202. Myers D. G. Exploring social psychology. 7th ed. New York. McGraw–Hill, 2014. 560 p.
203. Myers D. G., DeWall C. N. Psychology in everyday life. 4th ed. New York. Macmillan, 2016. 664 p.
204. Myers D., Jordan C., Smith S. Spencer S. Social psychology. New York. McGraw–Hill, 2018. 665 p.
205. Nijstad B. A., De Dreu C. K., Rietzschel E. F., & Baas M. The dual pathway to creativity model: creative ideation as a function of flexibility and persistence. European review of social psychology. 2010. Vol. 21, № 1. P. 34–77.

206. Oh I. S. Perfect is the enemy of good enough: putting the side effects of intelligence testing in perspective. *Industrial and Organizational Psychology*. 2022. Vol. 15, №. 1. P. 130–134.
207. Orne M. T. On the social psychology of the psychological experiment: with particular reference to demand characteristics and their implications. *Sociological methods*. London. Routledge, 2017. P. 279–299.
208. Paulhus D. L., Westlake B. G., Calvez S. S., Harms P. D. Self-presentation style in job interviews: the role of personality and culture. *Journal of applied social psychology*. 2013. Vol. 43, №. 10. P. 2042–2059.
209. Perrotta G. Human mechanisms of psychological defence: definition, historical and psychodynamic contexts, classifications and clinical profiles. *Journal of neurorehabilitation*. 2020. Vol. 7. №. 1. P. 13–60.
210. Piedmont R. L. The relationship between achievement motivation, anxiety, and situational characteristics on performance on a cognitive task. *Journal of research in personality*. 1988. Vol. 22, №. 2. P. 177–187.
211. Pittman T. S., Heller J. F. Social motivation. *Annual review of psychology*. 1987. Vol. 38, №. 1. P. 461–490.
212. Porrovecchio A. Doing sex research: History, methods and ethical criticalities. *Journal of the international network for sexual ethics and politics*. 2019. Vol. 3, №. 1. P. 5–6.
213. Quinonez Z., Easley R. B., Bissonnette B., Brady K. M. Developmental physiology of the central nervous system. *Gregory's Pediatric Anesthesia, Sixth Edition*. ed. by D. B. Andropoulos, G. A. Gregory. Hoboken, NJ. John Wiley & Sons, 2020. C. 143–163.
214. Rego A., Cunha M. P., Júnior D. R., Anastácio C., Savagnago M. The optimism-pessimism ratio as predictor of employee creativity: the promise of duality. *European journal of innovation management*. 2018. Vol. 21, №. 3. P. 423–442.
215. Robinson C. L. Onomasturgy vs. onomastics: an introduction to the namecraft of Ursula K. Le Guin. *Names*. 2011. Vol. 59, №. 3. P. 129–138.

- 216.Rodina, N.V., Biron, B.V., Suslova, V.O., Kernas, A.V., Grytsenko, O.S. Psychosemantic analysis of eyecare workers' percepts of creative abilities. *Oftalmologicheskii Zhurnal*, 2021, 92(3), P. 41–48
- 217.Rogers C. M., Smith M. D., Coleman J. M. Social comparison in the classroom: the relationship between academic achievement and self–concept. *Journal of educational psychology*. 1978. Vol. 70, №1. P. 50–57.
- 218.Rogers C. R., Wood J. K. Client–centered theory. *Operational theories of personality*. New York. Brunner. Mazel, 1974. P. 211–258.
- 219.Rosenthal R., Rosnow R. L. The volunteer subject. *Artifacts in behavioral research*. 2009. Vol. 2009. P. 48–92.
- 220.Ryan R. M., Mims V., Koestner R. Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: a review and test using cognitive evaluation theory. *Journal of personality and social psychology*. 1983. Vol. 45, № 4. P. 736–750.
- 221.Salgado J. F., De Fruyt F. Personality in personnel selection. *The Blackwell handbook of personnel selection*. Hoboken. Blackwell Publishing, 2017. P. 174–198.
- 222.Sandal G. M. et al. Intended self–presentation tactics in job interviews: a 10–country study. *Journal of cross–cultural psychology*. 2014. Vol. 45, №. 6. P. 939–958.
- 223.Scheier I. H. To be or not to be a guinea pig: preliminary data on anxiety and the volunteer for experiment. *Psychological reports*. 1959. Vol. 5, №. 3. P. 239–240.
- 224.Schutz A. Assertive, offensive, protective, and defensive styles of self–presentation: a taxonomy. *Journal of psychology*. 1998. Vol. 132, № 6. P. 611–628.
- 225.Scroggins W. A., Thomas S. L., Morris J. A. Psychological testing in personnel selection, part I: a century of psychological testing. *Public personnel management*. 2008. Vol. 37, №. 1. P. 99–109.

226. Snider M. L. A critical analysis of the nature and function of narrative in selected disciplines, using a contextual background of psychology. PhD Thesis. American School of Professional Psychology, 1999.
227. Spielberger C. D. Anxiety and behavior. Cambridge. Academic press, 2013. 430 p.
228. Švancara J. Diagnostika psychického vývoje. Praha: Avicenum, 1978. 388 c
229. Szondi L. Lehrbuh der experementellen Triebdiaqnostik. Bern: By Huns Huber, 1972. 337 p.
230. Taylor G. J. Psychoanalysis and psychosomatics: a new synthesis. Journal American Acad. Psychoanal. 1992. № 20 (2). P. 251–275.
231. Tsekhmister I.V., Daniliuk I.V., Rodina N.V., Biron B.V., Semeniuk N.S. Developing a stress reaction inventory for eye care workers. Oftalmologicheskii Zhurnal, 2019, (1), P. 39–45
232. Vinchur A. J., Bryan L. L. K. A history of personnel selection and assessment. The Oxford handbook of personnel assessment and selection. Oxford. Oxford University Press, 2012. P. 31–47.
233. Walker D. L. Extraversion–introversion. The Wiley encyclopedia of personality and individual differences: models and theories. John Wiley & Sons, 2020. P. 159–163.
234. Wasserman J. D. A history of intelligence assessment: the unfinished tapestry. Contemporary intellectual assessment: theories, tests, and issues. New York : Guilford Press, 2018. P. 3–55.
235. Weiss B., Feldman R. S. Looking good and lying to do it: deception as an impression management strategy in job interviews. Journal of applied social psychology. 2006. Vol. 36. P. 1070–1086.
236. Wilcox R. Modern statistics for the social and behavioral sciences: A practical introduction. Chapman and Hall/CRC. 2017. 754 p.
237. Wilson B. Soft systems methodology: conceptual model building and its contribution. New York : John Wiley & Sons, 2001. 260 p.

ДОДАТКИ

000203


УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І.І МЕЧНИКОВА
 65082, Україна, м. Одеса, вул. Зміська Всеволода, 2
 e-mail: rector@onu.edu.ua тел. (048) 723-52-54

29.05.2025 № 09-01-1209

нак № _____ від _____

Акт 3/25

впровадження результатів дисертаційного дослідження
**«Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації
 професійного психологічного відбору»**
Ольховського Дмитра Федоровича

Дисертаційне дослідження Д.Ф. Ольховського на тему «Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору» є сучасним дослідженням, виконаним із використанням концептуальних підходів та положень системного, психодинамічного, проєктивного, саногенетичного підходів та мотиваційної і гендерної теорій, що підтверджує його науково-теоретичне і практичне значення зокрема, для вирішення питань, пов'язаних із ситуаціями професійного психологічного відбору. Дослідження може бути корисним у вивченні специфіки професійного психологічного відбору для подальшої розробки системи та психотехнології, спрямованих на поліпшення якості професійно-психологічного відбору та профорієнтації майбутніх фахівців.

Дисертаційне дослідження виконано в рамках наукової тематики кафедри диференціальної і спеціальної психології ОНУ імені І.І. Мечникова «Дослідження психологічного здоров'я особистості: саногенетичний підхід» (державний реєстраційний номер – 0122U000260).

Результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри диференціальної і спеціальної психології та щорічних звітних наукових конференціях ОНУ імені І.І. Мечникова, що відображено у збірниках відповідних наукових конференцій.

Отримані результати було впроваджено у навчальний процес підготовки здобувачів зі спеціальності 053 «Психологія» ОНУ імені І.І. Мечникова. Вони використовуються в рамках викладання курсів «Психодіагностика», «Методологія та організація наукових досліджень», «Актуальна психологія менеджменту», «Психологічне консультування», «Розвиток особистісного потенціалу в бізнесі», «Психологія успішності особистості в бізнесі».

Включення матеріалів дисертації у контекст вищезазначених дисциплін сприятиме розвитку фахових знань студентів, розширенню уявлень студентів про сучасні напрями розвитку психологічної науки.

Проректор з науково-педагогічної роботи
Доктор економічних наук, професор

Завідувач кафедри
диференціальної та спеціальної психології
Доктор психологічних наук, професор



Ломачинська І.А.

Родіна Н.В.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Преображенська, 8, м. Одеса, 65082, тел.: (048) 723-61-58, 723-23-60

E-mail: mail@oneu.edu.ua, сайт: www.oneu.edu.ua, код згідно з ЄДРНОУ 02071079

від 05.05 2025 р. № 02/14 На № 21/54 від 05.20.25р.

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 «Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації
 професійного психологічного відбору»

Ольховського Дмитра Федоровича

Дисертаційне дослідження Д.Ф. Ольховського на тему «Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору» є сучасним дослідженням, в якому доведено за результатами теоретичного аналізу наукових джерел із психології, що проблематика дослідження психологічних особливостей особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору недостатньо розроблена у психологічній науці, і відсутність відповідних теоретичних і практичних напрацювань знижують ефективність професійного відбору в частині психологічної діагностики компонентів психологічних особливостей кандидатів на вакансії, таких як: інтелектуального, особливостей свідомого та несвідомого, мотиваційного (мотивів самопрезентації та установки, спрямованої на процедуру дослідження).

Дослідження може бути корисне у вивченні специфіки психології кадрового менеджменту та професійного психологічного відбору на керівні та інші посади для подальшої розробки системи психологічного супроводу професійної діяльності фахівців-психологів на підприємствах різного підпорядкування та форм власності.

Отримані результати було впроваджено у навчальний процес підготовки здобувачів зі спеціальності 053 «Психологія» Одеського національного економічного університету. Вони використовуються в рамках викладання курсів «Психодіагностика», «Практикум із загальної психології» та ін.

Включення матеріалів дисертації у контекст вищезазначених дисциплін сприятиме розвитку фахових знань студентів, розширенню уявлень студентів про сучасні напрями розвитку психологічної науки.

Завідувач кафедри мовної та
 психолого-педагогічної підготовки
 д. психол.н., професор

Проректор з науково-педагогічної роботи,
 к.ф.-м.н., доцент



Юлія АСЕСВА

Володимир ШИНКАРЕНКО



АКТ -5 від 11.05.2025 року
впровадження результатів дисертаційного дослідження
«Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації
професійного психологічного відбору»
Ольховського Дмитра Федоровича

Дисертаційне дослідження Д.Ф. Ольховського на тему «Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору» є сучасним дослідженням, виконаним в рамках системного підходу, що підтверджує його науково-теоретичне та практичне значення для вирішення питань, пов'язаних з об'єктивним та ефективним професійним відбором кадрів, особливо в умовах зростаючої невизначеності та стресу.

Отримані результати були впроваджені у діяльність Громадської організації «Шлях Трансформація людини та суспільства» з метою оптимізації програм професійного психологічного відбору та зміцнення психічного здоров'я працівників організації. Зокрема, матеріали дисертації використовувались для формування та проведення тренінгових модулів для психологів-консультантів щодо розкритої тісної взаємодії метапізнання та самопрезентації особистості, що впливає на усвідомлення, регуляцію та адаптацію поведінки фахівців, що дозволило краще зрозуміти внутрішні процеси та ресурси кандидатів. Впроваджено методичні рекомендації, які ґрунтуються на взаємозв'язку між психофізіологічними та інтелектуальними характеристиками, а також показниками свідомого та несвідомого блоків особистості, що має важливе значення для прогнозування та підтримки психічного здоров'я персоналу в умовах підвищеного стресу та емоційного навантаження.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження сприяло поглибленню розуміння психологічних механізмів адаптації та стресостійкості, дозволило більш ефективно розробляти та реалізовувати програми підтримки, спрямовані на збереження психічного здоров'я та підвищення життєстійкості фахівців, що працюють з травматичним досвідом.

В.о. керівника

ГО «Шлях трансформації людини та суспільства» Бойченко О.В.



Вих. № 00129042025
від «29» Квітня 2025 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
«Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації
професійного психологічного відбору»
Ольховського Дмитра Федоровича

Практичні результати дисертаційного дослідження здобувача 3-го освітньо-кваліфікаційного рівня (доктор філософії) за спеціальністю 053 «Психологія» Ольховського Д.Ф. були розглянуті і обговорені на зустрічі з керівництвом ТОВ «Інформалл-Груп». Результати дослідження впроваджені в роботу з персоналом підприємства ТОВ «Інформалл-Груп». Було проведено ряд сесій коучингу з керівництвом ТОВ «Інформалл-Груп», що сприяло підвищенню ефективності професійного психологічного відбору та поліпшенню корпоративного клімату в цілому і взаємодії співробітників зокрема.

Директор

ТОВ «Інформалл-Груп»




Наталія ТЕЛІПКО

03/2025 від 03.06.2025

АКТ

**впровадження результатів дисертаційного дослідження
«Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації
професійного психологічного відбору» Ольховського Дмитра Федоровича**

Дисертаційне дослідження Д.Ф. Ольховського на тему «Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору» є сучасним дослідженням, виконаним в рамках системного підходу, що підтверджує його науково-теоретичне та практичне значення для вирішення питань, пов'язаних з об'єктивним та ефективним професійним відбором кадрів, особливо в умовах зростаючої невизначеності та стресу.

На основі результатів дисертаційного дослідження «Психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору» було розроблено програму тренінгу для волонтерів, яка може бути використана дослідниками Південноукраїнського відділення САУ. Ця програма спрямована на підвищення якості та достовірності процесів оцінювання психологічних особливостей кандидатів, які залучаються до волонтерської та гуманітарної діяльності. Зокрема, результати дослідження були використані при розробці внутрішніх методичних рекомендацій для психологів та HR-спеціалістів щодо інтерпретації психодіагностичних даних з урахуванням виявленої моделі особистості досліджуваного, що включає психофізіологічні, психологічні, інтелектуальні та мотиваційні рівні, а також свідомі та несвідомі компоненти. Впровадження результатів дисертаційного дослідження дозволило підвищити ефективність психологічного відбору, сприяти кращому розумінню психологічних особливостей кандидатів та оптимізувати процес формування команд, здатних до продуктивної роботи в сучасних умовах.

Голова
ГО «Південно-Українське відділення
Соціологічної асоціації України»,
доктор соціологічних наук,
професор



Олена ЛІСЕЄНКО