

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ПЕРСПЕКТИВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ У СИТУАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ

ANALYSIS OF THE RESULTS AND PROSPECTS FOR RESEARCH ON THE PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONALITY IN THE SITUATION OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION

Стаття присвячена аналізу отриманих результатів дисертаційного дослідження на тему Психологічні особливості особистості у ситуації професійного психологічного відбору. Показана актуальність дослідженої проблеми. Представлені результати проведеного теоретико-методологічного аналізу, який ґрунтується на концептуальних підходах та положеннях системного розгляду психічних явищ; психодинамічного підходу; проективного підходу; особистісно-орієнтованого підходу; саноцентричного підходу; мотиваційних теорій; концепції самопрезентації особистості; гендерних теорій; концепції професійного ставлення фахівця; концепції особистості у професійному відборі; експериментальної психології; психодіагностики особистості; психодіагностики у процесі професійного відбору; Представлено розроблена теоретична модель дослідження особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, яка відображає відношення психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору та об'єднує ряд блоків, що взаємодіють між собою та характеризують певні психологічні конструкти. Серед них блоки: соціально-демографічних показників, свідомого, несвідомого, психофізіологічних особливостей, інтелектуальних здібностей, мотиваційної сфери, мотиву самопрезентації та настанови, спрямованої на процедуру дослідження. За результатами розробленої теоретичної моделі обрано психодіагностичний інструментарій, а саме: тест зорової ретенції Л. Бентона, методика «Піктограма», методика ММРІ, метод колірних виборів М. Люшера, метод портретних виборів Л. Сонді. Представлена та описана вибірка досліджуваних 210 фахівців, які пройшли процедуру професійного психологічного відбору в українських державних та комерційних компаніях, задіяних у високотехнологічних галузях промисловості. Надані основні результати емпіричної верифікації розробленої моделі дослідження. Розкрито роль мотиву самопрезентації особистості та настанови, спрямованої на процедуру дослідження, як системоутворюючого чинника у ситуації професійного психологічного відбору. Окреслено перспективи подальшого дослідження, а саме участь у розробці сучасних психотехнологій та впровадження їх у професійний психологічний відбір.

Ключові слова: системний підхід, психодинамічний підхід, модель дослідження, особистість досліджуваного, професійний психологічний відбір, мотив самопрезентації, психодіагностичний інструментарій, верифікація моделі.

This article is devoted to analyzing the results obtained from a dissertation study on the topic «Psychological Characteristics of the Individual in the Situation of Professional Psychological Selection.» The relevance of the examined problem is demonstrated.

The results of the theoretical and methodological analysis are presented, which are based on the conceptual approaches and principles of: the systemic examination of mental phenomena; the psychodynamic approach; the projective approach; the person-centered approach; the sano-centric approach; motivational theories; concepts of an individual's self-presentation; gender theories; concepts of a specialist's professional attitude; the concept of personality in professional selection; experimental psychology; personality psychodiagnostics; and psychodiagnostics in the process of professional selection.

A theoretical model for studying the individual's personality in the situation of professional psychological selection has been developed and presented. It reflects the relationships among psychological characteristics of personality in the context of professional psychological selection and integrates a number of interacting blocks characterizing certain psychological constructs. These include blocks related to: socio-demographic indicators, the conscious, the unconscious, psychophysiological features, intellectual abilities, the motivational sphere, the motive of self-presentation, and the attitude toward the research procedure.

Based on the developed theoretical model, the following psychodiagnostic tools were selected: L. Benton's Visual Retention Test, the «Pictogram» technique, the MMPI method, M. Lüscher's Color Selection Method, and L. Szondi's Portrait Selection Method. A sample of 210 specialists who underwent the procedure of professional psychological selection in Ukrainian state and commercial companies involved in high-tech industries is presented and described.

The article provides the main results of the empirical verification of the developed research model. It reveals the role of the motive of self-presentation and the attitude toward the research procedure as a system-forming factor in the situation of professional psychological selection. Prospects for further research are outlined, namely the participation in developing modern psychotechnologies and their implementation in professional psychological selection.

Key words: systemic approach, psychodynamic approach, research model, subject's personality, professional psychological selection, motive of self-presentation, psychodiagnostic tools, model verification.

УДК 159.923.07.018.4:331.54
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.68.29>

Ольховський Д.Ф.

аспірант кафедри диференціальної та спеціальної психології
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Сучасні соціально-економічні та глобалізаційні процеси, війна в Україні, коли особистість знаходиться в умовах невизначеності та ризику, а на ринку праці відбуваються суттєві зміни, що викликають об'єктивні процеси глибокої трансформації сфери професійної праці, зростає роль професіоналізму у всіх сферах діяльності людини, в тому числі й у військових спеціальностях, які зараз є особливо затребувані. Сьогодні також відрізняється стрімким розвитком нових для нашого часу трудових відносин відповідно до нових викликів та завдань, які необхідно розв'язувати. Проблема психологічного відбору завжди актуальна та багато сучасних українських науковців займалися дослідженнями цього питання, серед них на особливу увагу заслуговують праці українських дослідників В.І. Барко та В.В. Величко, які досліджували психологічний зміст особливості професійної правоохоронної діяльності Інтерполу працівників МВС України [1]; М.І. Вигдорчика, який у своїх роботах звертав особливу увагу на визначення та обґрунтування методів психодинамічної діагностики у комплексному медичному огляді моряків [3]; І. Дехтяренко у своїх дослідженнях, присвячених визначенню теоретико-методологічних засад здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України [4]; О. Казачук у роботах по дослідженню особливостей професійно-психологічного відбору кандидатів у судді [5]; Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ у своїх дослідженнях особливостей організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах [6]; І. Приходько та М. Тимченко, які досліджували сучасні підходи до структурно-функціонального моделювання професійної діяльності фахівців МВС України [9]; Н.В. Родіни при дослідженні менеджерів середньої ланки в кризових ситуацій з позицій психодинамічного підходу [10] та інші, але проблема дослідження психологічних особливостей досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору недостатньо опрацьовано з психологічної точки зору, а саме відкритим залишилися питання про те, наскільки індивідуально-психологічні особливості особистості досліджуваного впливають на самопрезентацію індивіда в ході професійного психологічного відбору.

Теоретичний аналіз літературних джерел показав, що вивченню проблем професійного становлення фахівця присвячені праці вчених (М.І. Вигдорчик, Ж.П. Вірна, с. А. Калашнікова, М.В. Капустянський, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, Г.С. Костюк, М.К. Кременчуцька, Г. Мюнстенберг, Н.В. Родіна, Д. Холланд, Т.П. Чернявська).

Дослідженням особистості у ситуації професійного психологічного відбору присвячено

безліч робіт зарубіжних та вітчизняних дослідників. Фокусуючись на концептуальних засадах вивчення психологічних особливостей особистості досліджуваного, окремих видах ситуацій дослідження (Д. Кемпбелл, М.М. Ланге, с. Д. Максименко) та професійного психологічного відбору (Р. Кеттел, О.М. Коропецька, Н.В. Макаренко, В. Скот, Л. Сонді, Ф. Сальгадо, В.О. Татенко), у сучасній психологічній науці не приділяється достатньо уваги багатоконпонентності, складності дослідження особистості у ситуації професійного психологічного відбору, де об'єктом досліджень є людина, а предметом – людська психіка.

Нами, була створена модель, що відображає відношення психологічних особливостей особистості у ситуації професійного психологічного відбору та об'єднує ряд блоків компонентів, що взаємодіють між собою та характеризують певні психологічні конструкти. Серед них блоки: соціально-демографічних показників, свідомого, несвідомого, психофізіологічних особливостей, інтелектуальних здібностей, мотиваційної сфери, мотиву самопрезентації та настанови, спрямованої на процедуру дослідження.

За результатами розробленої теоретичної моделі обрано психодіагностичний інструментарій, що складався з наступних методик та тестів: тест зорової (візуальної) ретенції Л. Бентона; методика «Піктограма» (в адаптації Б.Г. Херсонського); методика ММРІ; метод колірних виборів М. Люшера; метод портретних виборів Л. Сонді.

Схематичне зображення авторської моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору представлено на рисунку 1.

Відповідно, модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору інтегрує наступні блоки:

Блок соціально-демографічних показників досліджуваного нами за допомогою бесіди та анкетування досліджуваного контингенту. У запропонованій анкеті було визначено групування за статтю (чоловічою або жіночою), за посадою працівника (адміністративні посади, посади спеціалістів різних галузей діяльності та керівні посади), за віком та рівнем освіти (середня, спеціальна, незавершена вища, вища та науковий ступінь)

Блоки психофізіологічних особливостей та інтелектуальних здібностей (опосередковане запам'ятовування, мисленнєва діяльність) досліджуваного нами за допомогою тесту «Піктограми» в адаптації Б.Г. Херсонського; рівень зорової пам'яті та особливості зорового сприйняття за тестом Л. Бентона. Даний блок включає фізіологічні характеристики та особливості респондентів, серед яких, зокрема, вимірюються різні види пам'яті та особливості

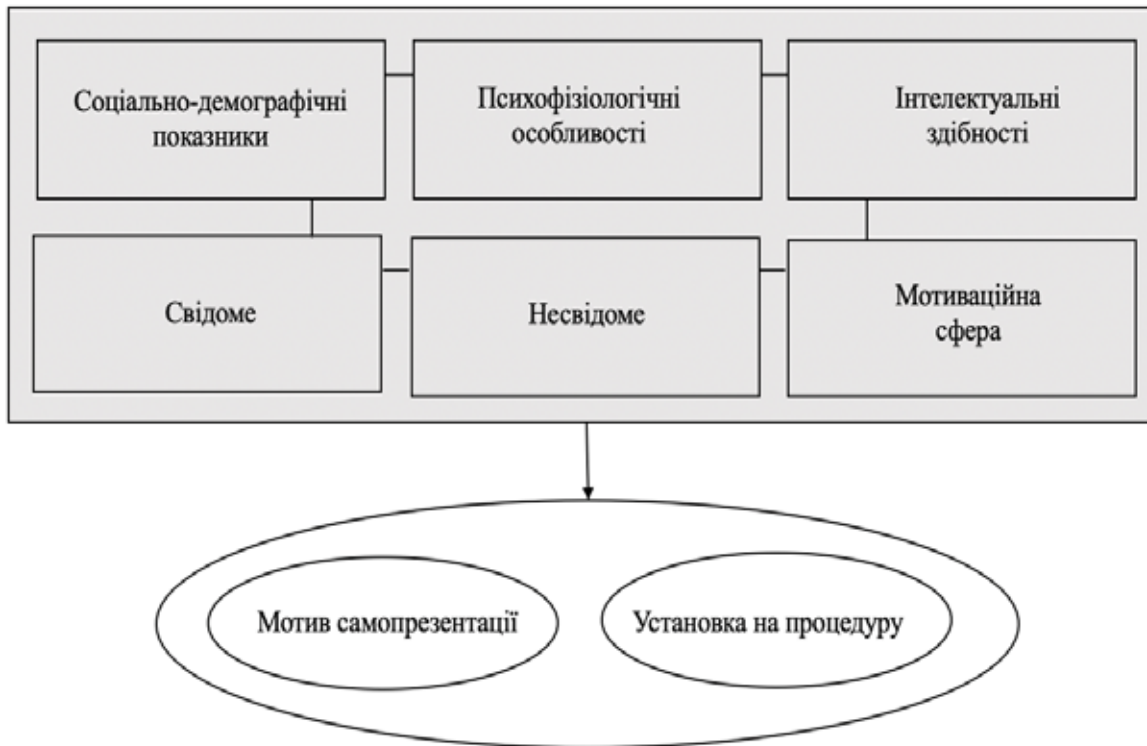


Рис. 1. Модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору

мислення. Важливим етапом відбору кандидатів для працевлаштування є оцінка його психофізіологічних особливостей, властивостей вищої нервової діяльності, пам'яті, мислення, уваги та інше. При професійному психологічному відборі, вимірювання цих показників вважається ключовим, адже багато посад мають певну специфіку, яка передбачає здатність до швидкого і якісного вирішення низки поставлених різнобічних задач у професійній діяльності.

Блоки свідомого та несвідомого розглядалися нами як відношення між компонентами досліджуваного феномену, тобто через призму блоку свідомого рівня, до якого належать особистісні особливості досліджуваного, риси його характеру та їх взаємозв'язок між собою. Згідно із науковими поглядами української науковиці Н.В. Родіни, впливи зовнішнього середовища опосередковуються через системну взаємозалежність між сферою свідомого та несвідомого [10]. Щодо несвідомого, то воно охоплює сферу потягів, потреб та бажань, які складають частину рушійної сили для мотивації та реалізації поведінки досліджуваного. На думку М.І. Вигдорчика, несвідомі потяги та інстинкти формують актуальні несвідомі потреби, які у свою чергу поряд з вимогами соціального середовища та моральними настановами приймають участь у створенні психологічних захисних механізмів. У підсумку захисні механізми детермінують спостережувану поведінку індивіда. Дослідником було

обгрунтовано, що використання традиційних вербальних опитувальників в умовах медичного огляду моряків є недостатньо ефективним і потребує додаткової психодинамічної інтерпретації. Він довів, що на підставі глибинного психодинамічного підходу за допомогою експериментально-психологічних методик можуть бути виявлені ознаки латентної психічної дезадаптації досліджуваного контингенту [3]. Дослідження проводилося за допомогою наступних методик: ММРІ, несвідомі компоненти – методом колірних виборів М. Люшера, методом портретних виборів Л. Сонді.

Блок мотиваційної сфери ґрунтується на розумінні мотиву, який знаходиться у сфері свідомості досліджуваного і являє собою спрямованість особистості до розвитку мотиваційного потенціалу. Різні типи особистостей за своїм складом рис характеру та нервової системи, можуть мати різний рівень та силу мотиваційної спрямованості, що впливатиме на загальні результати дослідження. У своїх дослідженнях М.В. Капустянський визначив, що як на усвідомленому так й на неусвідомленому рівнях присутні активні, інтенційні тенденції, які позитивно впливають на кар'єрне просування особистості [7]. Дослідження проводилося за допомогою методики ММРІ за шкалами 4, 6, 9 та показниками оригінальності та абстрактності методики «Піктограми».

Дослідження блоків мотиву самопрезентації та настанови, спрямованої на процедуру дослідження, відбувалося за допомогою оцін-

них шкал (L, F, K) методики MMPI та розробленої зі співавторами за результатами дослідження методики Модифікація шкали L [2]. За результатами нашого дослідження, 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 [8]. У нашому дослідженні змінна підсистеми мотиву самопрезентації представлена у латентному вигляді, як одна із складових, що формують структуру унікального феномену. Щодо настанови, то вона пов'язана із мотивом самопрезентації, але зі свого боку, формує більш точну стратегію для поведінки досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору.

Для достовірності основних положень та висновків дослідження використано математично-статистичні методи: розрахунок описових статистик, кореляційний аналіз (коефіцієнт 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.

У дослідженні прийняло участь 210 фахівців, які проходили професійний психологічний відбір до українських державних та комерційних компаній, задіяних у високотехнологічних галузях промисловості, серед яких 126 чоловіків та 84 жінки, віком від 18 до 68 років ($M = 38,78$; $SD = 7,02$). Загалом по вибірці 185 осіб із вищою освітою, 19 мають незакінчену вищу, 3 мають середню спеціальну освіту, 2 середню спеціальну, 2 середню та 1 вчений ступінь. Вибірку було розподілено на 3 групи: адміністративні посади (секретарі, водії та т.п.), спеціалісти (бухгалтери, економісти, технічні адміністратори, юристи і т.п.) та керівні посади (керівники відділів, департаментів і т.п.).

У дослідженні приймали участь юристи, економісти, технічні спеціалісти та інші спеціалісти, які претендували на високі та керівні посади, тому вони проходили ретельний та організований професійний психологічний відбір, що дозволяв виділити найбільш відповідних поставленим завданням та посадовим інструкціям.

Внутрішня структура вибірки та описові статистики між параметрами підсистеми склалися 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 схильність цієї групи досліджуваних намагатися виставляти себе у кращому світлі у ситуації професійного психологічного відбору. На це слід звернути увагу, адже діапазон 64–69 T-балів вже означає зниження адаптивних можливостей та послаблення рефлексії. 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.

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.

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.

За результатами емпіричної верифікації моделі особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору нами було визначено, що посада та рівень освіти впливає на схильність до прикрашання свого образу через занепокоєність внутрішнього світу щодо їх оцінки зі сторони. Чим нижчий рівень освіти чи посада досліджуваного, тим більше особистість не впевнена у собі, має нереалістичну самосвідомість. Визначені нами досліджувані із такими показниками намагаються показати себе у кращому світлі та мають потребу у соціальній бажаності у відповідях на запитання опитувальників та демонстративному дотриманню соціальних норм. Вони схильні привертати увагу оточення до свого складного внутрішнього світу для отримання допомоги або співчуття. Надмірна схвильованість під час проходження співбесіди впливає на їх психофізіологічні властивості (пам'ять, увагу та інше), і для

подолання цього, обирається демонстративна поведінка.

Чим вищий рівень освіти – тим нижче потреба у створенні позитивного враження про себе та демонстрації неправдивих особистісних особливостей. Отже, 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 свого 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 піктографічних символів.

Виявлено за методикою Л. Сонді мотив самопрезентації особистості, який складається із наступних факторів h+, k-, d- та m+, та визначено нами як тактика самопрезентації – підлещування, це особливий тип прив'язаності, залежності від спілкування та намагання зафіксувати (прив'язатися) до зовнішнього об'єкту на постійній основі [8].

Досліджено блоки свідомого та несвідомого. Блок свідомого сформував підвибірку із умовними назвами: «Межові», «Масковані», «Сангвініки» та «Егоїсти». Підвибірку формують собою систему особистісних особливостей респондентів із різними особливостями, характеристиками. Перша група «Межові» 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 «Масковані» – це респонденти із низькою соціальною інтроверсією, або аутичні та чутливі особистості. Вони не прагнуть спілкування та використовують брехню для створення видимості соціальної взаємодії. Третю групу «Сангвініки» сформували відкриті та комунікативні особистості, гіпертимні, сповнені сил та натхнення співпрацювати та комунікувати, знаходитися в колективі і бути щирими. До четвертої групи «Егоїсти» 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 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. Виявлено у несвідомому респондентів 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 невпевненість особистості у собі у ситуації професійного психологічного відбору.

Дослідження мотиваційної сфери дозволило встановити, що у респондентів у ситуації проходження професійного психологічного відбору є групова тенденція гіперкомпенсації агресії, що проявляється у спрямованості особистості до демонстрації своїх миротворчих ідей, які пов'язані із бажанням приховати агресивність, що також може бути надцінною ідеєю.

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

Таким чином, нами було теоретично обґрунтовано та емпірично вивчено психологічні особливості особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Запропоновано та емпірично верифіковано модель особистості досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору, яка ґрунтується на наступних підходах та концептуальних положеннях: системний, психодинамічний, проєктивний, особистісно-орієнтований, саноцентричний підходи та мотиваційної і гендерної теорій. Розкрито роль мотиву самопрезентації особистості та настанови, спрямованої на процедуру дослідження, як системоутворюючого чинника у ситуації професійного психологічного відбору. Додовано дані про особливості самопрезентації особистості. Розроблена та запропонована модель дає цілісне та комплексне уявлення про структуру складного досліджуваного феномену і дозволяє використовувати її при розробці психотехнологій діагностики та вивчення особливостей особистості та поведінки досліджуваного у ситуації професійного психологічного відбору. Тому перспективами подальшого дослідження буде розробка сучасних психотехнологій та впровадження їх у професійний психологічний відбір.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Барко В. І., Величко В.В. Психологічний зміст і особливості професійної правоохоронної діяльності працівників Інтерполу МВС України. *Право і Безпека*. 2015. № 3. С. 133–137.
2. 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/ofthalmolzh202257180>

3. 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». О., 1999. 20 с. <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/aref/20081124021667>

4. Дехтяренко І. Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України. *Юридична психологія*. 2022. № 31(2). С. 47–53.

5. Казачук О. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 3(59). С. 12–8.

6. Калениченко Р., Коханець А., Берташ М. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. С. 63–70.

7. Ольховський Д.Ф. Тактики самопрезентації в процесі співбесіди для працевлаштування. *Габітус*. 2022. № 33. С. 128–132. URL: <http://habitus.od.ua/33-2022>

8. Капустянський М.В. Психологічні умови розвитку мотивації професійного зростання особистості керівника: дис... канд. психол. наук. Одеса, 2016. 24 с. http://pub.onu.edu.ua/images/specrada/k4105107/kapustyansky_disser.pdf

9. Приходько І., Тімченко О. Сучасні підходи до структурно-функціонального моделювання професійної діяльності фахівців міністерства внутрішніх справ України. *Вісник Національного університету оборони України* 2022. № 72(2). С. 113–127. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-72-2-113-127>

10. Родіна Н.В. Індивідуально-особистісні особливості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського (м. Одеса). О., 2005. 21 с. <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/aref/20081124015185>