

УДК 159.922

В.І. Барко,
доктор психологічних наук, професор,
В.В. Барко,
кандидат педагогічних наук,
Л.А. Кирієнко,
провідний науковий співробітник

ВИВЧЕННЯ ПИТАННЯ ПРО СТАВЛЕННЯ ДО ПОЛІЦЕЙСЬКИХ МЕНЕДЖЕРІВ З ВИКОРИСТАННЯМ СЕМАНТИЧНОГО ДИФЕРЕНЦІАЛУ

Стаття висвітлює психодіагностичні можливості методу семантичного диференціалу як інструменту дослідження особливостей міжособистісної взаємодії поліцейських. Дослідження ґрунтувалося на припущенні, згідно з яким система установок індивіда виявляється в оціночних судженнях, які класифікуються за схемою логічних дихотомій. Біполярні оцінки вимірювалися кількісно на підставі трьох шкал: активність, сила (потенційність) і ставлення. Показано, що метод семантичного диференціалу дає об'єктивну картину сприйняття поліцейськими своїх керівників. У статті представлений алгоритм математичної обробки даних, проілюстрований механізм, що лежить в основі взаємовідносин керівників поліції з підлеглими. Як показали дослідження, оцінки активності та ставлення позитивно корельовані. Метод семантичного диференціалу дозволяє діагностувати сприйняття й установки поліцейського стосовно керівників, використання цього методу корисне з метою самовивчення і саморозвитку суб'єктів спілкування, побудови системи психологічної підтримки поліцейських під час їхньої професійної діяльності.

Ключові слова: семантичний диференціал, психологічна діагностика, національна поліція, поліцейські, керівники поліції, сила, активність, ставлення.

Стаття посвячена рассмотрению психодиагностических возможностей метода семантического дифференциала как инструмента исследования особенностей межличностного взаимодействия полицейских. Процедура исследования основывалась на предположении, что установки индивида проявляются в оценочных суждениях, которые классифицируются по схеме логических дихотомий. Биполярные оценки, полученные с помощью метода, измерялись количественно, взаимодействие руководителя с подчиненными описано с помощью трех шкал: активность, сила (потенциальность) и отношение. Показано, что метод семантического дифференциала дает объективную картину восприятия полицейскими своих руководителей. В статье представлен алгоритм математической обработки данных, проиллюстрирован механизм, лежащий в основе взаимоотношений руководителей полиции с подчиненными. Метод может быть полезен в целях построения системы психологической поддержки полицейских в ходе их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: семантический дифференциал, психологическая диагностика, национальная полиция, полицейские, руководители полиции, сила, активность, отношение.

Paper is devoted to the consideration of psychodiagnostic opportunities of a method of semantic differential as a tool of the research of features of interpersonal interaction of police officers. The procedure of a research was based on the assumption

that installations of the individual are shown in value judgments which are classified under the scheme of logical dichotomies. The bipolar estimations got by means of a method were measured quantitatively, an interaction of the head with subordinates is described by the means of three scales: activity, force (potentiality) and relation. It is shown that the method of semantic differential gives an objective picture of perception by police officers of the heads. The algorithm of mathematical data processing is presented in paper, the mechanism which is the cornerstone of relationship of heads of police with subordinates is illustrated. The method can be useful for the creation of the system of psychological support of police officers during their professional activity.

Keywords: *semantic differential, psychological diagnosis, National Police, police officers, chiefs of police, force, activity, attitude.*

Як відомо, семантичний диференціал (СД) є психологічним інструментом дослідження семантичних просторів суб'єкта. Метод розробив у середині 50-х років американський психолог Чарльз Осгуд. Семантичний диференціал служить для якісного і кількісного індексування значень або особистісних сенсів за допомогою двополюсних шкал, що задаються парами антонімічних прикметників, між якими розташовані 7 градацій міри входження певного слова в цю якість.

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

Метою цієї статті є розкриття психодіагностичних можливостей методу СД для дослідження особливостей ставлення поліцейських до менеджерів підрозділів поліції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що метод СД допомагає досліднику побачити той образ оцінюваного об'єкта, який складається у свідомості обстежуваного [1, с. 32; 3, с. 41; 4, с. 62]. Будь-який сприйнятий індивідом об'єкт (людина, предмет, зображення предмета, назва предмета тощо) викликає у цього індивіда певні реакції. Дослідники відзначають, що СД структурує сприйняття об'єкта за трьома напрямками: активність об'єкта, його сила (потенційність), ставлення респондента до нього [3, с. 42; 5, с. 80]. Відзначається, що під час діагностування сприйняття підлеглими керівників можна побачити оцінку за цими показниками кожного керівника з боку підлеглого, колективний "портрет" кожного керівника в сприйнятті колективом підрозділу, коректне порівняння "портретів"-сприйняття різних керівників або одного керівника різними підрозділами [2, с. 110; 6, с. 326; 7, с. 60].

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

Процедура діагностики ґрунтувалася на передбаченні (припущенні), згідно з яким система установок індивіда стосовно значимих для нього людей виявляється

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

Поєднання цих характеристик створює досить цілісну картину міжособистісних відносин працівників і керівника. Особливістю методики СД є відсутність прямих характеристик у оцінюваного об'єкта, за які б респонденти ставили певні бали. Метафорична процедура діагностики не завжди правильно розуміється обстежуваними, тому важливим завданням психолога є пояснення принципу оцінювання, який полягає в описуванні своїх вражень від об'єкта оцінки. Процедура діагностики викладена у ряді робіт [2–5]. Вона трудомістка для респондентів, тому інструкція має містити чітке пояснення завдань дослідження, а також порядок виконання дій. У нашому дослідженні використовувався такий варіант інструкції.

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

+1 чи –1 – якість, властива незначною мірою;

+2 чи –2 – якість, властива середньою мірою;

+3 чи –3 – якість, властива значною мірою;

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

Зразок реєстраційного бланка:

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

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

об'єкта, прикметники правого стовпчика – наявність потенційності, активності, позитивне сприйняття об'єкта.

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

Математична обробка результатів та їх інтерпретація. Методика СД дозволяє досить чітко за допомогою простих статистичних характеристик здійснити обробку результатів та інтерпретувати їх. В якості таких характеристик пропонуються середнє значення вимірюваної величини, дисперсія або середнє квадратичне відхилення, коефіцієнт кореляції. Первинна обробка результатів полягає в складанні статистичного ряду вимірюваної величини, тобто активності, потенційності керівника в очах підлеглих, ставлення до нього. Потім підраховується середнє значення вимірюваної величини в підрозділі й міра однотайності оцінок, виражена дисперсією або середнім квадратичним відхиленням. Після того, як виявлено середні оцінки кожного керівника за трьома вимірюваними показниками, цікаво простежити їх взаємозалежність. Підраховавши коефіцієнти кореляції відповідних величин, можна визначити, чи впливає на ставлення до керівника в цьому підрозділі його потенційність або активність. Алгоритм математичної обробки результатів СД такий:

Етап 1. Складання статистичного ряду у вигляді таблиці.

Xi	-3	-2	-1	0	1	2	3
ni	n1	n2	n3	n4	n5	n6	n7

Xi – оцінка певної якості керівника за семибальною шкалою;

ni – частота значення *Xi*, тобто скільки разів був поставлений бал *Xi* під час оцінювання керівника за досліджуваним параметром усіма працівниками підрозділу в сукупності.

Етап 2. Підрахунок середнього значення величини.

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

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

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

Етап 3. Підрахунок середнього квадратичного відхилення.

Середнє квадратичне відхилення служить показником міри розсіювання значень величини біля її середнього значення *X*, тобто міри однотайності,

згуртованості підлеглих в оцінці цієї якості керівника. Середнє квадратичне відхилення обчислюється як корінь квадратний з дисперсії $\sigma_x = \sqrt{D_x}$, де дисперсія D_x обчислюється за формулою:

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

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

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

Середнє значення активності A :

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

Дисперсія D :

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

Середньоквадратичне відхилення розраховується як корінь квадратний із значення дисперсії:

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

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

Дані, отримані після описаної вище обробки, можуть бути зіставлені між собою шляхом підрахунку їх кореляції. Цей етап обробки має на меті встановити, якою мірою ставлення до керівника пов'язане з його активністю або потенційністю. Отримані експериментальні дані свідчать про відсутність взаємної залежності між активністю і потенційністю керівника в сприйнятті працівників поліції. Щодо взаємозв'язку потенційності й ставлення, то зафіксовано досить високі позитивні

коефіцієнти кореляції (0,65–0,70), що свідчить про пропорційність зміни цих параметрів: чим сильнішим (потенційнішим) є керівник, тим більше уваги до нього з боку підлеглих і тим кращими є їхні взаємні стосунки. Оцінки активності й ставлення також позитивно корельовані, тобто при зростанні активності керівника має місце тенденція до зростання уважного ставлення до нього поліцейських.

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

Етап 4. Розрахунок кореляції отриманих оцінок.

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

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

Середня оцінка потенційності:

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

Середня оцінка ставлення:

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

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

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

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

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

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

Для знаходження коефіцієнта кореляції потенційності та ставлення використовується формула:

$$r_{\pi,o} = \frac{K_{\pi,o}}{\bar{\sigma}_\pi \cdot \bar{\sigma}_o}$$

і проводяться відповідні розрахунки коваріації:

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

Розрахунки середнього квадратичного відхилення:

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

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

Проведене дослідження свідчить про те, що СД показує досить об'єктивну картину сприйняття поліцейськими своїх керівників. Це підтверджується додатковими методами, зокрема опитуванням і анкетуванням. Тому для адекватної побудови спілкування в поліцейських підрозділах практичним психологам доцільно використовувати цей метод.

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

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

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барко В.І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / В.І. Барко, В.І. Зелений, Ю.Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега ; Вінниц. обл. друк., 2009. – 248 с.
2. Практикум по психологии / под ред. А.Н. Леонтьева, Ю.Б. Гипшенрейтер. – М. : Наука, 1972. – 215 с.
3. Осгуд Ч. Применение методики семантического дифференциала к исследованиям по эстетике и смежным проблемам / Ч. Осгуд, Д. Суси, П. Танненбаум // Семиотика и искусствоведение / под ред. Ю.М. Лотмана, В.М. Петрова. – М. : Прогресс, 1982. – С. 40–46.
4. Эткин А.М. Опыт теоретической интерпретации семантического дифференциала / А.М. Эткин // Вопросы психологии. – 1979. – № 1. – С. 60–65.
5. Симмат Е.В. Семантический дифференциал как инструмент искусствоведческого анализа / Симмат Е.В. // Семиотика и искусствоведение / под ред. Ю.М. Лотмана, В.М. Петрова. – М. : Прогресс, 1992. – С. 78–84.
6. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности : учеб. пособие / О.П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2006. – 512 с.
7. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А.Л. Журавлев // Вопросы психологии. – 1993. – № 1. – С. 57–67.

Отримано 26.04.2017