

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.9:351.74(477)

Барко Вадим Іванович,
доктор психологічних наук,
професор, головний науковий співробітник
ДНДІ МВС України
м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0003-4962-0975

Криволапчук Володимир Олексійович,
доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України,
перший заступник директора ДНДІ МВС України
м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0001-9449-2242

ДІАГНОСТИЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ КАЛІФОРНІЙСЬКОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАЛЬНИКА ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ В ОРГАНАХ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Стаття присвячена дослідженню теоретичних підходів до розроблення Каліфорнійського психологічного опитувальника, поширеного в англomовних країнах психодіагностичного інструменту, який із 50-х років минулого століття використовується психологами з метою професійного добору і психологічного супроводу персоналу багатьох організацій, у тому числі правоохоронних органів. Автори доводять доцільність здійснення української адаптації Каліфорнійського психологічного опитувальника для використання в роботі з персоналом органів системи МВС України

Ключові слова: Каліфорнійський психологічний опитувальник, психологічна діагностика, органи системи МВС, індивідуально-психологічні особливості, мотивація, поведінка.

1. Постановка проблеми.

Каліфорнійський психологічний опитувальник (CPI) (англ. California Psychological Inventory, скор. CPI) – це багатовимірний особистісний опитувальник, створений у Сполучених Штатах Америки на основі Мінесотського багатofакторного особистісного опитувальника (MMPI), який меншою мірою орієнтований на клінічні і більшою – на соціально-психологічні аспекти особистості. Перша його версія створена Г. Гаухом (Gough, H. G.) у 1951 році. Друга – випущена у 1956 році, вона містила 480 тверджень. Нинішня версія на основі розробок

© Barko Vadym, Kryvolapchuk Volodymyr, 2021

DOI (Article): [https://doi.org/10.36486/np.2021.1\(51\).25](https://doi.org/10.36486/np.2021.1(51).25)

Issue 1(51) 2021

<http://naukaipravoohorona.com/>

Megargee, E.I. (1972); Meyer, P. & Davis, S. (1992); McAllister, L.W. (1996); Gough, H.G. & Bradley, P. (1996) містить 462 твердження (CPI-462) [1–4].

Опитувальник створений авторами з метою прямого виміру цільових конструкцій, що розробляються на емпіричній базі. Він містить інформацію про людину, перспективи в її житті, сприйняття себе через порівняння, які вона проводить з іншими стосовно низки конкретних характеристик, важливих для життя й успішної роботи.

Результати відповідей допоможуть надати суб'єкту точне уявлення про себе, образ, який допоможе йому краще розуміти власну особистість і тим самим досягти поточних і довгострокових цілей [2].

Мета використання опитувальника – надати якомога точніше зображення респондента, допомагаючи оцінюваній людині в розумінні власного психологічного функціонування. Отриманий за результатами тестування звіт допомагає психологам побудувати адекватну інтерпретацію поведінки респондента, тим самим забезпечуючи йому вибір вірних рішень із низки можливих [3].

Відзначається, що CPI використовується у кількох галузях психологічної науки і практики: організаційній, педагогічній, юридичній і клінічній психології. Опитувальник наразі вважається одним із найбільш перевірених інструментів для оцінки особистості, він розроблявся на основі сотень досліджень за участю різних популяцій і середовищ [1–4].

В Україні відсутні адаптовані україномовні варіанти цього опитувальника, отже, CPI практично не використовується психологами правоохоронних структур нашої держави через недостатнє знання більшістю респондентів англійської мови. Проте статистичні дані МВС за останні роки свідчать про наявність проблем у системі добору персоналу. Наприклад, щороку звільняються кілька сотень поліцейських менеджерів через хворобу; значну кількість звільнено через негативні мотиви, щорічна кількість звільнених поліцейських перевищує кількість прийнятих на службу [5]. Отже, психодіагностичний інструментарій психологів системи МВС має вдосконалюватись, це є актуальним завданням науковців.

Мета статті – розкрити методологічні та теоретичні аспекти розроблення Каліфорнійського психологічного опитувальника задля визначення доцільності його використання в системі силових і правоохоронних структур нашої держави. *Завдання статті* – розкрити методологічне підґрунтя CPI; визначити особистісну типологію, покладену в основу опитувальника; представити психологічні характеристики його шкал; зробити висновок щодо можливості його використання в системі правоохоронних органів України.

2. Стан дослідження проблеми.

Аналіз вітчизняних наукових праць у галузі психології (Л. Бурлачук, В. Панок, В. Синявський та ін.) свідчить про те, що українські фахівці використовують у практичній діяльності значну кількість вітчизняних і зарубіжних психодіагностичних методик. Останні застосовуються у процесі професійного психологічного добору кандидатів на посади, які висувають підвищені вимоги до особистісних якостей працівників; подальшого професійного навчання; постійного

психологічного супроводу і вивчення особистості з метою профілактики професійної деформації; надання працівникам психологічної підтримки і допомоги у разі необхідності тощо. Вітчизняна психологічна діагностика завдяки дослідженням Л. Бурлачука, Б. Федоришина, В. Синявського, Н. Пророк, В. Панка, С. Лазаревського та ін. збагатилась методиками дослідження здібностей, особистісних якостей, мотивів та інтересів особи. Вітчизняні науковці (Л. Бурлачук, В. Барко, В. Панок, О. Шаповалов та ін.) у 90-х роках минулого століття здійснили україно-мовні адаптації деяких зарубіжних психодіагностичних методик (англомовних і російськомовних).

Останніми роками науковці Державного науково-дослідного інституту МВС України адаптували українською мовою поширені зарубіжні методики, а саме: Індивідуально-психологічний опитувальник (ІГО, Собчик), Опитувальник Великої П'ятірки (ОВП, Джон, Науман, Сото), Опитувальник толерантності до невизначеності (ОТН, Баднер), проте кількість таких адаптованих методик є недостатньою, тому вітчизняні психологи продовжують використовувати переважно російськомовні оригінальні методики або адаптовані російською мовою англомовні тести. Таку ситуацію у вітчизняній практиці психодіагностики не можна вважати задовільною.

Так, зарубіжні дослідники (Barrett, G.V., Bufkin, D., Dunnette, M.D., Borman, Miguel, R.F., Hurd, J.M., Lueke, S.B., Tan, J.A., Cochrane, R.E., Tett, R., Vandecreek, L. та ін.) провели значну роботу щодо розроблення психодіагностичного інструментарію, у тому числі для використання в правоохоронних структурах [5–10]. Учені також приділяли увагу дослідженню важливих психологічних аспектів правоохоронної діяльності, пов'язаних з професійною мотивацією поліцейських, вивченню ефективності дій, розробці етичних стандартів поведінки поліцейських, проведенню професійного психологічного добору персоналу, підготовці до дій в особливих і екстремальних умовах тощо. Серед діагностичних методів вивчення особистості за кордоном найбільше використовуються Мінесотський багатфакторний опитувальник (MMPI і MMPI-2); Опитувальник Великої П'ятірки (BFI); опитувальник Айзенка (EPI); опитувальник Інвальд (IPI) та інші.

Результати цього дослідження суттєво доповнюють наявні на цей час розробки. У ньому вперше представлені якісні характеристики Каліфорнійського психологічного опитувальника, який широко використовується в західних країнах у процесі роботи з персоналом організацій для визначення психологічної придатності особи до професійної діяльності (у тому числі – в правоохоронних структурах), встановлення протипоказань для оволодіння певною професією, проведення професійного психологічного добору, призначення осіб на керівні посади тощо. Результати роботи свідчать про доцільність проведення україномовної адаптації CPI для використання психологами правоохоронних органів.

У дослідженні, яке проводилось упродовж 2020 року, здійснювались вивчення і аналіз літературних джерел, присвячених теоретичним аспектам і практиці застосування CPI; дослідження теоретичної концепції, покладеної в основу розроблення опитувальника CPI; аналіз основних і додаткових шкал опитувальника;

латентно-структурний аналіз тверджень (висловлювань) опитувальника з метою визначення відповідності тверджень (висловлювань) певним шкалам опитувальника. Статистичний аналіз даних проводився із використанням програм Microsoft Excell та SPSS Statistics.

3. Мета і завдання дослідження. Мета дослідження – з'ясувати теоретичні засади, покладені в основу CPI, а також визначити діагностичний потенціал опитувальника і доцільність його адаптації для використання в системі органів МВС України.

4. Результати і обговорення.

Внутрішня структура опитувальника. Опитувальник уможливує вилучення показників двадцяти основних шкал, у тому числі 3-х оціночних (контрольних). До останніх належать:

- Шкала “Відчуття благополуччя” (Wb) – вона містить відповіді, які часто обирають люди, схильні перебільшено оцінювати себе в негативному аспекті.
- Шкала “Ввічливість” або “Сприятливе враження” (Gi) – включає відповіді, які обирають особи, схильні перебільшено позитивно оцінювати себе.
- Шкала “Оригінальність” або “Звичайність” (Cm) – включає в себе найпопулярніші відповіді.

Наведемо повний перелік основних і контрольних шкал CPI:

1. Домінування (Do); 2. Статус (Cs); 3. Відкритість або соціабельність (Sy); 4. Спонтанність або соціальна присутність (Sp); 5. Самоприйняття (Sa); 6. Незалежність (In); 7. Емпатія (Em); 8. Відповідальність (Re); 9. Конформність або соціалізація (So); 10. Самоконтроль (Sc); 11. Ввічливість або гарне враження (Gi); 12. Оригінальність або звичайність (Cm); 13. Благополуччя (Wb); 14. Толерантність (To); 15. Досягнення через конформізм (підпорядкування) (Ac); 16. Досягнення через незалежність (Ai); 17. Практичність або інтелектуальна ефективність (Ie); 18. Проникливість (Py); 19. Гнучкість (Fx); 20. Сензитивність або жіночність/ мужність (Sn; F/m).

Подібно до ММРІ на великій базі тверджень опитувальника можливе створення додаткових шкал, що відображають ті чи інші специфічні риси особистості.

Розглянемо інтерпретацію основних шкал CPI, які групуються у чотири категорії:

1. До першої категорії (відносини з іншими) входять твердження, відповіді на які свідчать про ступінь урівноваженості, упевненості в собі, авторитетність, переконливість, здатність зайняти високе суспільне становище, чинити вплив на інших, позитивно сприймати самого себе, здатність поводитись незалежно.

2. Друга категорія (управління собою) включає завдання, що виявляють такі якості, як пристосованість, зрілість, соціальна відповідальність, уміння контролювати себе, толерантність, здатність справляти гарне враження, тактовність.

3. За допомогою тверджень третьої категорії (мотивація) визначається здатність до самореалізації за допомогою адаптації до умов середовища або на основі власних вольових та інтелектуальних можливостей.

4. Завдання четвертої категорії (особистісні характеристики) призначені для виявлення деяких характерологічних особливостей – інтуїції, здатності до співчуття, ступеня поступливості, чоловічих та жіночих складових інтересів і поведінкових стереотипів тощо.

Кожна шкала є полярною, один полюс означає відсутність або низький рівень проявів певної особистісної якості (ознаки, риси, характеристики), інший – яскравий прояв певної якості. Зазвичай респондент виявляє проміжний рівень прояву ознаки, який вимірюється на базі порядкової шкали в сирих балах або Т-балах (середні значення характеристик у Т-балах представлені нижче).

Розглянемо шкали, які відносяться до кожної із зазначених вище чотирьох категорій.

1. Відносини з іншими

1.1. Домінантність (Dominance (Do): T = 53.42

Не наполегливий, уникає демонструвати авторитет, нерішучий при прийнятті рішень, безвідповідальний.

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

1.2. Статус (Capacity for Status (Cs): T = 52.57

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

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

1.3. Відкритість або соціабельність (Sociability (Sy): T = 60.11

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

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

1.4. Спонтанність або соціальна присутність (Social Presence, Sp): T = 51.13

Обережний, скромний, не потребує уваги, дещо загальмований, готовий визнавати провину. Прагне до суспільної уваги і визнання, любить грати перед публікою, спонтанний, дотепний, ніколи не засмучується.

1.5. Самосприйняття (Self-Acceptance (Sa): T = 48.11

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

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

1.6. Незалежність (Independence (In): T = 54.30

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

Самодостатній, винахідливий, незалежний від інших, рішучий.

1.7. Емпатія (Empathy (Em): T = 55.36

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

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

2. Управління собою

2.1. Відповідальність (Responsibility (Re): T = 58.19

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

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

2.2. Конформність (Socialization (So): T = 58.44

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

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

2.3. Самоконтроль (Self-Control (Sc)): T = 56.83

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

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

2.4. Ввічливість або гарне враження (Good Impression (Gi)): T = 59.60

Не дуже турбується про імідж, скептичний, відвертий, може бути індивідуалістичним. Представляє оточенню сприятливий імідж, шанобливо ставиться до можновладців, дотримується правил ввічливої поведінки.

2.5. Оригінальність або звичайність (Communality (Cm)): T = 57.17

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

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

2.6. Благополуччя (Well-Being (Wb)): T = 54.23

Не зовсім комфортно відчувається в поточній ситуації, може турбуватися про здоров'я і особистих проблемах, схильний до тривоги, не оптимістично дивиться в майбутнє.

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

2.7. Толерантність (Tolerance (To)): T = 61.32

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

Відкритий, розумний, поважаючий права і переконання інших, неупереджений і не догматичний.

3. Мотивація і когнітивний стиль**3.1. Досягнення через конформізм (Achievement via Conformism (Ac)): T = 55.12**

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

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

3.2. Досягнення через незалежність. Achievement via Independence (Ai): T = 49.09

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

Сильна мотивація до досягнення, особливо в відкритих і невизначених ситуаціях, віддає перевагу роботі, що дозволяє виявляти ініціативу і незалежне мислення, добре вміє визначати особисті цілі.

3.3. Практичність або інтелектуальна ефективність (Conceptual Fluency (Cf)): T = 51.85

Орієнтований на діяльність, полюбає мати справу з матеріальними речами, а не з абстракціями, не впевнений у власних силах, має обмежені інтереси.

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

4. Особистісні характеристики.**4.1. Проникливість (Insightfulness (Is)): T = 46.51**

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

Володіє аналітичним розумінням людей і їх мотивації, швидко формує враження, не завжди співчутливий.

4.2. Гнучкість (Flexibility (Fx)): T = 42.42

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

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

4.3. Чутливість або жіночість-мужність (Sensitivity (Sn)): T = 66.67

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

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

Також СРІ містить додаткові шкали, які дозволяють виміряти додаткову п'яту категорію – показники ставлення до роботи (work related measures).

5.1. Управлінський потенціал (Managerial Potential (Mp): T = 57.16

Не дуже амбітний, може бути нестійким у прийнятті рішень, ставить власні інтереси на перше місце, захисний механізм реакції на критику.

Ефективно спілкується, делегує повноваження, добре обґрунтовує рішення, раціональний.

5.2. Робоче налаштування (Work Orientation (Wo): T = 59.68

Неспокійний, відволікається, часто безтурботний, нестійкий працівник, коливається в настрої.

Надійний працівник, охоче бере на себе підлеглі ролі, некорисливий, має скромні цілі, рідко скаржиться.

5.3. Креативність (Creative Temperament (CT): T = 51.30

Розважливий, уникає ризику, віддає перевагу традиційним способам ведення справ, надійний в роботі.

Любить все нове і незвичайне, мислить нестандартно, має швидкий індивідуальний темп.

5.4. Лідерство (Leadership (Lp): T = 62.15

Уникає керівних посад, проявляє низьку наполегливість, сумнівається у власній компетентності і зазнає труднощів у стресових ситуаціях.

Має лідерські якості, любить займати керівні посади, ефективно справляється зі стресом і тиском, напоористий і самовпевнений

5.5. Товариськість (Amicability (Ami): T = 65.39

Нетерплячий, не тактовний, сумнівається в інших, легко дратується, не працює в команді.

Любить співробітництво, не напоористий і не агресивний, ладнає з колегами, безкорисний, не прагне до самореклами.

5.6. Орієнтація на правоохоронну діяльність (Law Enforcement Orient (Leo): T = 40.84

Вважає правозастосовну практику надмірно жорсткою і суворою, неконформний, дещо песимістичний і невдоволений.

Підтримує тверду і сувору правозастосовну практику, може працювати в правоохоронній сфері, оцінює проблеми практичного боку і раціональності.

5.7. Ворожість (Hostility (Hos): T = 33.48

Готовий до дій, здоровий і працездатний.

Іпохондричні настрої, соціальна незрілість, схильність до звинувачення інших.

5.8. Фактор бійця (Fighter Factor (FF): T = 51.00

Розслаблений, піклується про власний спокій, легко поступається при зіткненні, схильний до захисного типу поведінки.

Постійно в русі, має бойовий дух, прагне до перемоги, схильний до стратегії атаки.

Автори теоретичної концепції, покладеної в основу опитувальника, вважають, що комбінація шкал зазначених чотирьох категорій у межах ортогональної системи координат (вертикальна вісь – інтернальність-екстернальність, горизонтальна – інтроверсія-екстраверсія) дозволяє виокремити *чотири особистісних типи* і оцінити ступінь їх прояву.

1. Альфа (реалізуючий тип) – це інтернально орієнтовані, екстравертовані індивіди, вони активні й амбітні, орієнтовані на міжособистісну взаємодію, стабільні, продуктивні, зосереджені на життєвих завданнях (цілях), лідери, які прагнуть дотримуватися соціальних норм.

В ідеалі цей тип на основі інтернальності та екстравертованості спрямований до спільної творчості в усіх основних видах діяльності і в подоланні розбіжностей (“співробітництво” за К. Томасом).

2. Бета (підтримуючий тип) – інтернально орієнтовані особистості, які є інтровертами і дотримуються зовні заданих норм і цінностей, спокійні, ригідні, терплячі, замкнені, скромні, сумлінні, здатні підтримувати інших, часто зі зниженою самооцінкою.

Результатом поведінки таких осіб найчастіше є уникнення складних ситуацій, у яких виникають гострі питання взаємодії внутрішнього і зовнішнього (“уник-

нення” за К. Томасом). Духовна робота над собою, загострена рефлексія у самоудосконаленні в цілому представляють цей тип як інтернала, оберненого на себе.

3. Гамма (інноваційний тип) – екстернально орієнтовані особи, зосереджені на міжособистісній взаємодії екстраверти, здатні мати власну думку або приймати самостійні рішення, творчі, інноваційні, імпульсивні, запальні, схильні до перегляду і навіть порушення соціальних норм і правил. У поведінці представників цього типу домінує екстравертованість та екстернальність, яка опосередковує взаємовідносини особистісного (внутрішнього) і об’єктного (зовнішнього). Імідж цього типу певною мірою є продуктом не лише виховання, а й обставин, що іноді некритично сприймаються.

Гамма-тип притаманний людям мужнім, сміливим, пасіонарним, енергійним, активним, у правоохоронній системі такий тип властивий співробітникам спеціальних підрозділів, підрозділів кримінальної поліції тощо.

4. Дельта (далекоглядний тип) – екстернально орієнтовані особи, інтроверти з багатим внутрішнім життям, дещо відірвані від соціуму, індивідуалістичні, з багатою уявою, мрійні, дещо боязкі, схильні до абстрактних міркувань. Представники цього типу є водночас екстерналами і інтровертами, їхня поведінка може варіювати від покірності, сподівання на щасливий випадок або долю, до жорсткого пригнічення власної індивідуальності та індивідуальностей інших. Внаслідок цього у вирішальні моменти діяльності люди, що належать до цього типу, чинять цілком екстернально: покладаються на інших людей, на гороскоп, не відстоюють цілей чи стосунків, ховаються за хворобу, йдуть під “панцир”. Їх імідж захищає досить хороша репутація надійної, постійної людини, авторитет, професіоналізм, володіння майстерністю.

Результатом єдності мотивації відношення і досягнення є прагнення таких людей до компромісів (за К. Томасом – прагнення до пристосування). Стратегія поведінки на основі екстернальності та інтровертованості у колективній діяльності сприяє спільній творчості і подоланню конфліктів і суперечок.

Схематично зазначені особистісні типи зображені на рис. 1.

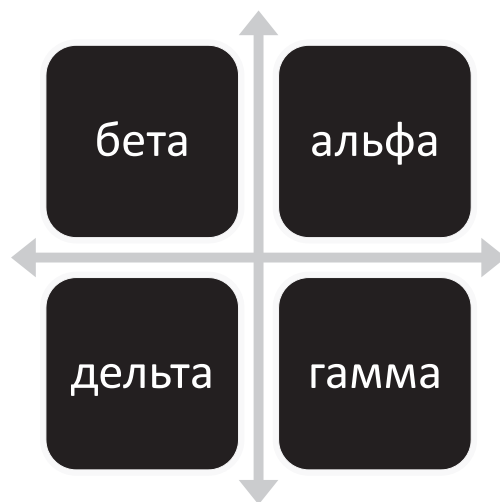


Рис. 1. Модель особистості згідно з теоретичною концепцією СРІ.

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

При аналізі й оцінці психологічного профілю слід дотримуватись таких правил:

1. “Сирі” бали нижче 27 за шкалою “Звичайності” свідчать про свідоме спотворення результатів, або про випадковий характер відповідей. У цьому випадку результати тестування вважаються невалідними.

2. Профілі з балами значно вищі 50T показують загальну позитивну адаптованість індивіда.

3. Профілі з балами значно нижче 50T свідчать про можливу наявність у суб’єкта труднощів, які є значущими для адаптації.

Згідно з авторською концепцією, деякі твердження СРІ відображають одну особистісну рису і належать одній шкалі, а деякі – кілька рис і, відповідно, належать кільком шкалам одночасно. Проведений нами латентно-структурний аналіз перекладених українською мовою шкал СРІ засвідчив те, що значна частка (близько 40 %) тверджень опитувальника додатково належить до інших шкал, ніж це очікувалось за концепцією авторів.

Наприклад, твердження 28 “Думаю, мені б сподобалось працювати модельєром”, відповідно до теоретичної концепції авторів СРІ, відображує ступінь жіночості в поведінкових проявах і належить тільки до відповідної шкали – чутливість або жіночість (F/M). Дійсно, можна очікувати, що респонденти, які погоджуються з цим твердженням, є сензитивними, відчувають себе вразливими, мають сильну потребу в приналежності; і, навпаки, респонденти, які не погоджуються, є “твердими”, орієнтованими на дії, нечутливими до чужих почуттів, агресивними.

Проте результати латентно-структурного аналізу свідчать про те, що респонденти, які відповідають на твердження позитивно (їм би сподобалось працювати модельєром), не тільки “чутливі”, а також тягнуться до людей, люблять знайомитись і перебувати в нових ситуаціях, оптимістичні (шкала 1.3. – соціабельність); а також розуміють почуття інших, різнобічні, заповзятливі, мають хороші соціальні навички (шкала 1.7. – емпатія). І, навпаки, ті, які відповідають на твердження негативно – виявляються не комунікабельними, віддають перевагу перебуванню в тіні, в соціальних ситуаціях ніяковіють і уникають прийняття рішень (шкала 1.3. – соціабельність); також вони не відчувають емоцій інших, більш замкнуті, часто страждають від нерозуміння себе (шкала 1.7. – емпатія).

Детальні результати латентно-структурного аналізу тверджень СРІ будуть представлені в окремій публікації, проте зрозуміло, що для ефективного використання цього опитувальника в нашій державі потрібна його україномовна адаптація з виявленням і вимірюванням основних психометричних характеристик. Очевидно, що деякі твердження, які містять явні протиріччя між теоретичними очікуваннями і реальним змістом, мають бути видалені з україномовного варіанту опитувальника або змінені за смыслом так, щоб вони могли належати відповідним ключовим шкалам.

5. Висновки та перспективи подальших розвідок.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що Каліфорнійський психологічний опитувальник широко використовується в англійськомовних зарубіжних країнах і являє собою цінний діагностичний інструмент для роботи з персоналом різних організацій, у тому числі правоохоронних структур. За даними зарубіжних дослідників, цей опитувальник характеризується високими показниками надійності, валідності, внутрішньої узгодженості тощо. В Україні він не використовується через недостатнє знання англійської мови респондентами, адаптованих україномовних варіантів опитувальника поки не існує.

Дослідження підтвердило доцільність проведення наукової роботи щодо адаптації CPI українською мовою для потреб органів системи МВС України. Це пояснюється тим, що опитувальник уможливує комплексну психологічну діагностику низки професійно важливих індивідуально-психологічних особливостей особи, включеними у чотири основні категорії, які пов'язані із: а) відносинами з іншими людьми; б) особливостями управління собою; в) особливостями мотивації і когнітивного стилю; г) особистісними характеристиками працівника. Опитувальник містить двадцять основних і контрольних шкал, додатково CPI допоможе діагностувати ступінь розвитку управлінського потенціалу менеджерів правоохоронних органів і підрозділів.

За результатами опитування з використанням CPI психолог може встановити належність працівника органу системи МВС до певного особистісного типу (альфа, бета, гамма чи дельта), що допоможе правильно визначити сферу правоохоронної діяльності чи спеціалізацію працівника правоохоронного органу.

У подальшому планується встановлення психометричних характеристик україномовного варіанту опитувальника і приналежності окремих тверджень, адаптованих українською мовою CPI, до психометричних шкал, виокремлених за результатами латентно-структурного аналізу (із зазначенням шкал, які теоретично відповідають певним твердженням, згідно з авторською концепцією, а також шкал, з якими твердження виявились реально пов'язаними на основі емпіричного дослідження).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Gough, H.G. & Bradley, P.* (1996). The California Psychological Inventory™ manual – Third edition (2002 Printing). Mountain View, CA: CPP, Inc.
2. *Gough, H.G.* (2000). The California Psychological Inventory. In C.E. Watkins, Jr., & V.L. Campbell (Eds.), *Testing and assessment in counseling practice* (2nd ed.) (pp. 45–71). Mahwah, NJ: Erlbaum.
3. *McAllister, L.W.* (1996). A practical guide to CPI™ interpretation (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
4. *Megargee, E.I.* (1972). The California Psychological Inventory handbook. San Francisco: Jossey-Bass.
5. *Meyer, P. & Davis, S.* (1992). The CPI™ applications guide. Mountain View, CA: CPP, Inc.
6. *Криволапчук В.О., Сизоненко А.С., Остапович В.П., Барко В.І.* Методики психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників Національної поліції України: методичні рекомендації. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. 78 с.
7. *Остапович В.П., Дубова І.О., Барко В.І.* та ін. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ. посіб. / за заг. ред. проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2018. 244 с.
8. *Bouchard C., Blair S.N., Haskell W.L.* Physical activity and health. Champaign : Human Kinetics, 2007. 410 p.
9. *Cochrane R.E., Tett R., L. Vandecreek.* Psychological Testing and the Selection of Police Officers. A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5):511-537 · October 2003. URL: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (дата звернення: 17.11.2020).
10. *Dunnette M.D., Borman W.C.* Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525.
11. *Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B. Lueke and James A. Tan.* Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management* Volume 32 No. 4 Winter 2003.

REFERENCES

1. *Gough, H.G. & Bradley, P.* (1996) The California Psychological Inventory™ manual – Third edition (2002 Printing). Mountain View, CA: CPP, Inc. [in English].

2. *Gough, H.G.* (2000) The California Psychological Inventory. In C.E. Watkins, Jr., & V.L. Campbell (Eds.), *Testing and assessment in counseling practice* (2nd ed.) (pp. 45–71). Mahwah, NJ: Erlbaum [in English].

3. *McAllister, L.W.* (1996) *A practical guide to CPI™ interpretation* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc. [in English].

4. *Megargee, E.I.* (1972). *The California Psychological Inventory handbook*. San Francisco: Jossey-Bass. Meyer, P. & Davis, S. (1992). *The CPI™ applications guide*. Mountain View, CA: CPP, Inc. [in English].

5. *Kryvolapchuk, V.O., Syzonenko, A.S., Ostapovych, V.P., Barko, V.I.* (2020) *Metodyky psykholohichnoi diahnostyky indyvidualno-psykholohichnykh osoblyvostei pratsivnykiv Natsionalnoi politsii Ukrainy. "Methods of Psychological Diagnosis of Individual Psychological Characteristics of Employees of the National Police of Ukraine": guidelines*. Kyiv: State Research Institute MIA Ukraine [in Ukrainian].

6. *Ostapovich, V.P., Dubova, I.A., Barko, V.I.* and others (2018) *Profesiohramy za osnovnymy vydamy politseys'koyi diyal'nosti.* "Professiograms on the Main Types of Police Activity": scientific-practical manual / for general ed. prof. V.O. Kryvolapchuk. Kyiv: State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine; FOP Kandiba TP. 244 p. [in Ukrainian].

7. *Bouchard, C., Blair, S.N., Haskell, W.L.* (2007) *Physical activity and health*. Champaign: Human Kinetics. 410 p. [in English].

8. *Cochrane R.E., Tett R., L. Vandecreek.* *Psychological Testing and the Selection of Police Officers* A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5):511-537 · October 2003. URL: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (Date of Application: 17.11.2020) [in English].

9. *Dunnette, M.D., Borman, W.C.* *Personnel Selection and Classification Systems*. *Annual Review of Psychology*. 1979. Vol. 30, No 1. P. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401> [in English].

10. *Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B. Lueke and James A. Tan.* *Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection*. *Public Personnel Management* Volume 32 No 4 Winter 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403> [in English].

UDC 159.9:351.74(477)

Barko Vadym,Doct. Sci. (Psychology), professor, Chief Researcher,
State Research Institute

MIA Ukraine,

Kyiv, Ukraine,

ORCID ID 0000-0003-4962-0975

Kryvolapchuk Volodymyr,Doct. Sci. (Law), professor, Honoured Lawyer of Ukraine,
First Co-Chief of Director of the State Research Institute MIA Ukraine,

Kyiv, Ukraine,

ORCID ID 0000-0001-9449-2242

DIAGNOSTIC POTENTIAL OF CALIFORNIAN PSYCHOLOGICAL INVENTORY FOR USAGE IN THE SYSTEM OF MIA BODIES

Research article is devoted to the study of theoretical approaches to the development of the California Psychological Inventory – a common psychodiagnostic tool in English-speaking countries, which has been used by psychologists since the 1950s for professional selection and psychological support of staff of many organizations, including law enforcement agencies. The Inventory is currently considered one of the

most proven psychodiagnostic tools for personality assessment, it was developed on the basis of hundreds of studies involving different populations and environments. There are no Ukrainian-language versions of this questionnaire in our country yet, although its structure and diagnostic capabilities are suitable for use in state law enforcement agencies.

The purpose of the paper is to reveal the methodological and theoretical aspects of the development of the California Psychological Inventory to determine the feasibility of using yoga in the system of law enforcement and law enforcement agencies of our state. The task of the article is to reveal the methodological basis of CPI; determine the personal typology underlying the Inventory; present the psychological characteristics of its scales; to draw a conclusion about the possibility of its use in the system of law enforcement agencies of Ukraine.

The main research methods were study and analysis of literature sources on the theoretical aspects and practice of CPI; research of the theoretical concept underlying the development of the CPI; analysis of the main and additional scales of the questionnaire; latent-structural analysis of statements of the Inventory in order to determine the compliance of statements to certain scales of the Inventory; statistical methods.

Research article reveals the theoretical basis of the California Psychological Inventory, which is based on an orthogonal model of the interaction of two basic personality dimensions – introversion and extraversion, as well as internality and externality. The authors of the article convincingly prove the feasibility of the Ukrainian-language adaptation of the California Psychological Inventory in order to use it in working with law enforcement personnel, as the questionnaire provides a comprehensive psychological diagnosis of a number of important individual psychological characteristics, included in four main categories: relationships with other people; features of self-management; features of motivation and cognitive style; personal characteristics of the employee.

According to the results of the survey using CPI, contains twenty basic and control scales, the psychologist can establish the employee's affiliation to a certain personality type (alpha, beta, gamma or delta), which will help to correctly determine the scope of law enforcement or specialization of the law enforcement officer. In addition, CPI will help diagnose the degree of development of managerial capacity of managers of law enforcement agencies and departments. Finally, the authors made conclusion about the possibility of usage CPI in the system of law enforcement agencies of Ukraine after the Ukrainian-language adaptation.

Keywords: California Psychological Inventory, psychodiagnostics, professional selection, abilities, motivation.

Отримано 19.03.2021