

<https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.8>
УДК 159.9:005.32

**Дарина Остапович
Вадим Барко**

ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ КОМУНІКАЦІЇ АДМІНІСТРАТОРІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ СЕРВІСНИХ ЦЕНТРІВ МВС УКРАЇНИ

Остапович Дарина, Барко Вадим. Особливості міжособистісної комунікації адміністраторів територіальних сервісних центрів МВС України.

Вступ. Стаття висвітлює результати дослідження особливостей інтерперсональної взаємодії адміністраторів територіальних сервісних центрів МВС України. Вони у процесі службової діяльності найбільше контактують з громадянами, від їхнього комунікативного потенціалу залежить успішність виконання сервісних функцій. Знання особливостей їхньої комунікації допоможе психологам правильно здійснювати професійний добір фахівців і обґрунтовано призначати їх на посади.

Мета: встановлення особливостей міжособистісної взаємодії адміністраторів територіальних сервісних центрів МВС України на основі реалізації психодіагностичних можливостей ОМВ (Leary, 1957) і ОВП (John, Naumann & Soto, 2008).

Методи. Дослідження ґрунтувалося на використанні надійних і валідних психодіагностичних методик: «Leary's Interpersonal Behavior Circle» (LIBC) (Опитувальник міжособистісної взаємодії, ОМВ) (Т. Leary, 1957), а також «Big Five Inventory» (BFI) (Опитувальник Великої п'ятірки, ОВП) (О. John, L. Naumann & C. Soto, 2008). Використовувались методи порівняння, систематизація та узагальнення даних наукових розвідок з окресленої проблематики, індукція та дедукція, вивчення та аналіз літературних джерел; психологічна діагностика; аналіз показників шкал опитувальників; опитування та інтерв'ювання адміністраторів, експертне оцінювання, кореляційний аналіз, статистична обробка даних (з використанням програм Microsoft Excel та SPSS Statistics).

Результати. Обрана методологія вивчення особливостей міжособистісної взаємодії адміністраторів ТСЦ дає можливість визначити домінуючі типи інтерперсональної взаємодії працівника ТСЦ і встановити придатність до службової діяльності в системі МВС. Успішному адміністратору ТСЦ важливо мати в психологічному профілі схильність до стеничних типів міжособистісної взаємодії, також бажано, щоб вона доповнювалась в профілі підвищеними значеннями октантів гіпостеничного характеру, зокрема «7» (співпрацюючий-конвенціональний тип) або «8» (відповідально-великодушний). Паралельне використання методик ОМВ і ОВП дозволяє психологу також визначити особистісні фактори, які впливають на комунікативний потенціал адміністратора ТСЦ.

Висновки. Застосування психодіагностичних методик ОМВ і ОВП дозволяє коректно визначити комунікативний потенціал адміністратора ТСЦ, який виявляється в процесі міжгрупової взаємодії в команді підрозділу, а також у процесі міжособистісної взаємодії адміністраторів з громадянами. Результати дослідження уможливають правильну розстановку працівників всередині підрозділу, а також підкажуть напрями проведення психологічної роботи з фахівцями ТСЦ МВС з метою покращання їхньої взаємодії з громадянами.

Ключові слова: адміністратори, сервісні центри МВС, комунікація, міжособистісна взаємодія, психологічна діагностика, суб'єктивні опитувальники

Ostapovych, Daryna, Barko, Vadym. Features of interpersonal communication of administrators of Ministry of Internal Affairs of Ukraine territorial service centers.

Introduction. A key work function of administrators of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine territorial service centers is communicating with citizens, which depends on administrators' communicative potential. Knowledge of the features of administrators' communication can help psychologists in selecting and placing territorial service centers administrators.

Aim. *To determine the features of interpersonal interaction of administrators of territorial service centers of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine (TSC) based on the implementation of psychodiagnostic capabilities of the OMV (Leary, 1957) and ORP (John, Naumann & Soto, 2008).*

Methods: *Leary's Interpersonal Behavior Circle (LIBC, T. Leary, 1957), as well as the Big Five Inventory (BFI, O. John, L. Naumann, & C. Soto, 2008). The comparison, systematization and generalization of research data were performed using Microsoft Excel and SPSS Statistics programs.*

Results. *The instruments used in the study made it possible to determine the dominant types of TSC administrators' interpersonal interaction and establish their suitability for work in the Ministry of Internal Affairs system. It is important for an efficient TSC administrator to have a sthenic type of interpersonal interaction with high values of hyposthenic octants, in particular, octant 7 (cooperative-conventional type) or octant 8 (responsible-generous). Besides, the combination of the OMV and ORP allows psychologists to identify personal factors that influence the communicative potential of TSC administrators.*

Conclusions. *OMV and ORP allow measuring TSC administrators' communicative potential, which plays a significant role in effective intergroup interaction in the TSC, as well as in communicating with TSC visitors. The findings of the study can be helpful for effective TSC staff placement and can improve TSC administrators' interaction with citizens.*

Key words: *administrators, Ministry of Internal Affairs of Ukraine service centers, communication, interpersonal interaction, psychological diagnostics, subjective questionnaires*

Вступ. Ефективна діяльність співробітників органів і підрозділів МВС України передбачає тісну взаємодію і спілкування у підрозділах, а також комунікацію з різними групами громадян. Організація успішної групової комунікації є важливим завданням підрозділів територіальних сервісних центрів МВС (далі – ТСЦ), яка являє собою численну службу МВС і постійно взаємодіє та співпрацює з громадянами у процесі виконання службових завдань. Повсякденна діяльність працівників сервісних центрів відбувається на очах у населення і їх авторитет багато в чому залежить від поведінки її працівників при спілкуванні з людьми. Групові внутрішні (корпоративні) і зовнішні комунікації є невід’ємним елементом функціонування цих підрозділів, їх успішна професійна діяльність неможлива без усвідомлення кожним фахівцем, і особливо адміністратором, психологічних закономірностей становлення, розвитку і функціонування групи. Лише на основі успішної групової комунікації фахівці можуть успішно вирішити поставлені перед ними службові завдання. Підрозділи ТСЦ відносяться до груп високого рівня, або команд – груп з позитивною соціальною орієнтацією, спільними ціннісними орієнтаціями, високим рівнем згуртованості і психологічною сумісністю її учасників.

З метою вивчення особливостей міжособистісних взаємин в групах з 70-х років минулого століття широко використовується діагностична методика «Leary's Interpersonal Behavior Circle» (LIBC) (Опитувальник міжособистісної взаємодії, ОМВ) (Т. Leary, 1957), яка ґрунтується на теоретичних ідеях (Н. Sullivan, 1965). Згідно з Sullivan, у процесі соціалізації особистості відбувається її отождення з очікуваннями осіб із найближчого оточення. У процесі взаємодії з соціумом особистість формує у собі певний стиль міжособистісної поведінки. Реалізуючи потребу у спілкуванні, людина узгоджує свою поведінку з оцінками значущих інших як свідомо, так і на неусвідомленому рівні на основі механізмів ідентифікації. Засновуючись на такому концептуальному підході, Т. Leary (1957) систематизував емпіричний матеріал у вигляді восьми загальних варіантів міжособистісної поведінки, які графічно можуть бути представлені у вигляді замкненого континууму, по периметру якого розташовані характеристики різних типів міжособистісної поведінки. Така модель є ортогональною, оскільки протилежні за своєю сутністю варіанти розташовані на діаметрально протилежних точках кола. Відповідно до різних типів міжособистісної поведінки автором розроблено однойменний опитувальник міжособистісної взаємодії. Також фахівцями в цілях психодіагностики особистісних властивостей в останні півтора десятиліття широко використовується п’ятифакторна модель. На початку ХХІ століття група авторів розробила власний варіант опитувальника,

який отримав назву «Big Five Inventory» (BFI) (Опитувальник Великої п'ятірки, ОВП) (O. John, L. Naumann & C. Soto, 2008). Він складається з 44 персональних характеристик і дозволяє оцінити особистість на основі п'яти полярних факторів. Зазначений інструментарій мало використовується з метою психологічної діагностики міжособистісних відносин в підрозділах МВС України, хоча ці методики є вельми інформативними для дослідження особливостей міжособистісної комунікації. Дослідження особливостей міжособистісних взаємин є важливим для підвищення ефективної групової взаємодії й результативності діяльності працівників ТСЦ в цілому. Чітке розуміння характеру міжособистісної взаємодії осіб в команді підрозділу дає адміністратору додаткові можливості для формування дієвого колективу, правильного визначення рольових функцій особи в команді, здійснення корегувального психологічного впливу на працівників в разі потреби тощо.

Багатьма вітчизняними й зарубіжними дослідниками зазначається, що працівники органів і підрозділів МВС вирішують службові задачі переважно у процесі спілкування з різними категоріями населення. Від їхніх умінь спілкуватися з людьми, встановлювати психологічний контакт, вислуховувати людей, відповідати на їх запитання й здобувати потрібну інформацію залежить загальна ефективність їхньої діяльності. Аналіз досліджень та публікацій з проблематики свідчить про те, що науковці приділяли певну увагу цим питанням. В галузі юридичної психології питання комунікації правоохоронців досліджувалися в різних контекстах, зокрема: у зв'язку зі встановленням психологічного контакту між людьми в умовах утрудненого спілкування (Ohrimenko, 2020; Kryvolapchuk & Kulyk, 2020; Ohrimenko & Pashyieva, 2021); при спілкуванні з неповнолітніми та іншими категоріями громадян (Barko, Okhrimenko, Ostapovich & Medvediev, 2020; Kalynovskyi & Kosiak, 2020); для підвищення ефективності допиту (Barko & Dubova, 2018); при вирішенні конфліктів в діяльності працівників в ситуаціях домашнього і вуличного насилля (Prontenko, Antonova, Sydoruk & Sokolovskyi, 2020); в оперативно-розшуковій діяльності (Yevdokimova, Okhrimenko & Ponomarenko, 2020); при переговорах із правопорушниками (Dubova & Ostapovich, 2018); при здійсненні управлінської діяльності, організації групової комунікації, проведенні нарад, навчання працівників ефективній комунікації (Dunnette & Borman, 1979; Barko, Bek & Tatarenko, 2002; Koval, Lunov, Kocharian, Barinova & Onufriieva, 2019). Науковці наголошують, що працівник системи МВС має володіти комунікативними якостями, а саме: умінням швидко встановлювати психологічний контакт з незнайомими людьми і розташовувати їх до себе; умінням слухати інших людей; умінням здійснювати психологічний вплив на людей при здійсненні оперативно-службової діяльності; умінням долати психологічні бар'єри в спілкуванні; здатністю до перевтілення для здійснення рольової поведінки (Barko, Okhrimenko, Vavryk, Chornous & Aleksandrov, 2023).

Отже, діагностика особливостей інтерперсональної взаємодії, комунікативних здібностей адміністраторів сервісних центрів МВС є важливим теоретичним і прикладним завданням, вирішення якого покращить якість професійного добору працівників поліції. Наразі не вистачає наукових досліджень у цьому напрямі, зазвичай психологи звертають увагу на вивчення психофізіологічних особливостей кандидатів на посади, загальних і спеціальних здібностей працівників, мотивів, особливостей темпераменту й характеру тощо (Cochrane, Tett & Vandecreek, 2003; Barrett, Miguel, Hurd, Lueke & Tan, 2003), а методи дослідження особливостей міжособистісної взаємодії працівників ТСЦ майже не використовуються.

Мета дослідження полягає у встановленні особливостей міжособистісної взаємодії адміністраторів територіальних сервісних центрів МВС України на основі реалізації психодіагностичних можливостей опитувальників міжособистісної взаємодії (Leary, 1957) і Великої п'ятірки (John, Naumann & Soto, 2008).

Завдання дослідження:

1. Провести психодіагностичне дослідження репрезентативної вибірки респондентів з використанням Опитувальника міжособистісної взаємодії (ОМВ) і Опитувальника Великої п'ятірки (ОВП).
2. Встановити психологічні особливості інтерперсональної взаємодії адміністраторів ТСЦ і виокремити типові групи за її характером.
3. Встановити кореляційні зв'язки між показниками шкал застосованих опитувальників і уточнити валідність сформульованого психологічного діагнозу.

Методи та організація дослідження. В якості методів дослідження застосовувались: порівняння, систематизація та узагальнення даних наукових розвідок з окресленої проблематики, індукція та дедукція, вивчення й аналіз літературних джерел; психологічна діагностика; аналіз показників шкал опитувальників; опитування та інтерв'ювання адміністраторів, експертне оцінювання, кореляційний аналіз. Статистична обробка даних проводилась з використанням програм Microsoft Excel та SPSS Statistics. В якості психодіагностичних методів для досягнення мети дослідження нами використані: Опитувальник міжособистісної взаємодії (ОМВ) Лірі і Опитувальник Великої п'ятірки (ОВП) (John, Naumann & Soto, 2008). Це відомі інструменти діагностики особливостей міжособистісної взаємодії, які мають задовільні показники валідності й надійності.

ОМВ (Leary, 1957) складається з комплексу коротких особистісних характеристик (128 позицій) відповідно до різних типів міжособистісної поведінки. Обстежуваний оцінює себе по кожному пункту опитувальника, відмічаючи на бланку тільки ті комунікативні характеристики, які у себе знаходить. Психолог оцінює відповіді за допомогою «ключів» і підраховує бали за вісьмома варіантами міжособистісної взаємодії: 1 – владний-лідерський; 2 – незалежний-домінуючий; 3 – прямолінійний-агресивний; 4 – недовірливий-скептичний; 5 – покірний-залежний; 6 – залежний-слухняний; 7 – співпрацюючий-конвенціональний; 8 – відповідальний-великодушний. Перші чотири типи (октанти) характеризуються переважанням неконформних тенденцій, незалежністю, самостійністю, лідерством. Інші чотири октанти представляють протилежну картину – конформність, невпевненість, залежність, схильність до компромісів у міжособистісній поведінці. Вважається, що характеристики, котрі не перевищують 8 балів, властиві особам, у яких склалися гармонійні взаємини з оточенням. Опитувальник адаптований українською мовою (Барко, Остапович, Дубова, 2018).

Опитувальник Великої п'ятірки (John, Naumann & Soto, 2008) містить 44 персональних характеристики і дозволяє оцінити особистість на основі п'яти полярних факторів (екстраверсія, нейротизм, поступливість, сумлінність, відкритість досвіду). Опитувальник також адаптований українською мовою (Барко, Остапович, Дубова, 2018). *Екстраверсія* – це чинник, що проявляється в спрямованості на зовнішній світ. Екстраверти відрізняються товариськістю, активністю, імпульсивністю, пошуком нової потужної зовнішньої стимуляції. Для *інтроверта* характерна тенденція до незалежності, самостійності, індивідуалізму. Між двома описаними полюсами знаходиться *амбіверт*, людина, здатна як до життя в стані ізоляції, так і до активної діяльності в соціумі. *Нейротизм* проявляється в чутливості індивіда до стресогенних ситуацій. На одному полюсі цього чинника знаходяться реактивні особи, що відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій. На іншому полюсі знаходяться індивіди, що мають тенденцію ставитися до життя раціональніше і спокійніше, ніж більшість людей. Між названими полюсами знаходиться середній діапазон вираженості цього чинника. *Відкритість досвіду* – чинник, який виявляється у відкритості, сприйнятливості до будь-якого виду знань. Такі особи відкриті для нових підходів, шляхів вирішення проблем, відрізняються схильністю до самоаналізу і рефлексії. Протилежність цим людям складають закриті досвіду індивіди. Їх відрізняють обмежені інтереси, такі особи сприймаються як звичайні, консервативні. *Поступливість* – це міра соціоцентризму як протилежності егоцентризму. На одному кінці цього континууму розташовується «конформіст», схильний підпорядковувати особисті потреби потребам групи. Інший кінець континууму представляє непоступлива, наполеглива людина, що «кидає виклик»,

переймається персональними принципами і потребами. *Сумлінність* – це чинник, що виражає міру свідомого контролю з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю. Один його полюс представлений такими якостями, як високе самовладання, добросовісність, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність. Інший полюс представлений мінливою людиною, що легко відволікається, є неорганізованою, спонтанною, мало зосередженою на меті.

Вибірка дослідження. Процедурою психодіагностичного дослідження було охоплено 220 адміністраторів ТСЦ м. Києва, серед яких 80 осіб становили жінки; вік респондентів коливався від 23 до 37 років, досвід роботи – від 3 до 12 років. Усі обстежені характеризувались експертами як успішні працівники. Така чисельність вибірки дослідження є репрезентативною, отримані результати достатньо повно відображають властивості генеральної сукупності працівників сервісних центрів і дозволяють робити достовірні висновки на рівні значущості $p=0,01$.

Об'єктом дослідження є міжособистісна взаємодія адміністраторів ТСЦ; *предметом* – психологічні особливості такої взаємодії.

Результати дослідження та їх обговорення. Аналіз результатів опитування з використанням зазначеного психодіагностичного інструментарію показав, що професійна діяльність адміністраторів ТСЦ потребує розвинутих *комунікативних здібностей*. Зокрема, обстеження за допомогою ОМВ (Leary, 1957) показало, що в усередненому профілі переважають такі октанти: «1» (владний-лідерський) – 8,35 балів, «7» (співпрацюючий-конвенціональний) – 7,61 балів, «8» (відповідальний-великодушний) – 6,93 балів, «2» (незалежний-домінуючий) – 6,74 балів. Знижені показники зафіксовано за октантами «4» (недовірливий-скептичний) – 3,33 балів і «5» (залежний-слухняний) – 4,20 балів (табл. 1).

Отже, високі індекси за «1» октантом свідчать про те, що адміністратори ТСЦ в міжособистісних взаєминах характеризуються як активні особи, з тенденцією до домінування, підвищеним рівнем домагань, легкістю і швидкістю у прийнятті рішень, орієнтацією на власну думку і незначною залежністю від зовнішніх чинників, екстравертованістю. Адміністратор ТСЦ є наполегливим і переконливим у спілкуванні, уміє здійснювати візуальну діагностику людини та її поведінки, надавати об'єктивну оцінку діям та вчинкам інших, здатний успішно впливати на співрозмовника, привертати увагу і зацікавлювати людей, викликати в них почуття довіри; швидко встановлювати контакти з новими людьми; знаходити необхідний тон розмови, переконувати, визначати індивідуальні особливості співрозмовника, досягати поставленої мети в процесі спілкування, відстоювати власну думку.

Стенічні характеристики «1» октанта частково компенсуються підвищеними значеннями «7» і «8» октантів, що свідчить про здатність осіб контролювати прояви агресивності, виявляти чутливість до впливів середовища, дослуховуватись до думки інших людей, у них наявна схильність до співробітництва і готовність відповідати груповим очікуванням. Досить високі індекси за «8» октантом дозволяють висновувати про наявність здатності відповідати соціальним нормам поведінки, схильності до гармонізації міжособистісних стосунків, проявів емоційності, легкості освоєння соціальних ролей, наявність таких рис, як доброзичливість, готовність допомагати, гнучкість у спілкуванні.

Помірно високі індекси за «2» октантом доповнюють профіль такими стенічними рисами, як певне дистанціювання від інших, егоцентризм, відчуття суперництва, індивідуалістичність, неконформність, емоційна холодність. Натомість їм не властиві риси покірно-залежного і недовірливо-скептичного типів міжособистісної взаємодії, які характеризують людей замкнених, ригідних, пасивних, тривожних, надмірно інтровертованих і скромних, схильних до рефлексії, з низькою мотивацією досягнення. Отже, в профілі поєднуються стенічні і гіпостенічні характеристики, що дозволяє їм поєднувати в міжособистісних взаєминах суворі, чоловічі риси і патерни поведінки з більш м'якими, емоційно насиченими доброзичливими проявами.

Таблиця 1

Результати обстеження адміністраторів ТСЦ з використанням ОМВ

Показники	Октанти ОМВ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Середнє	8,35	6,74	6,10	3,33	4,20	5,60	7,61	6,93
Медіана	9	7	6	3	4	6	8	7
Мода	9	7	6	3	3	7	8	7
Стандартне відхилення	3,24	1,97	2,00	2,32	2,34	2,47	2,51	3,12

Назви октантів: 1—владний-лідерський; 2—незалежний-домінуючий; 3—прямолінійний-агресивний; 4—недовірливий-скептичний; 5—покірний-залежний; 6—залежний-слухняний; 7—співпрацюючий-конвенціональний; 8—відповідальний-великодушний.

Аналіз особливостей індивідуальних комунікативних профілів за ОМВ (Leary, 1957) дозволив виокремити із вибірки декілька їх варіацій:

1. Найчисленнішу групу (36%) склали особи спонтанно-імпульсивної спрямованості з кодом октантів «1–2» (лідерство-домінування), тобто особистості, яким притаманні такі особливості міжособистісної взаємодії, як організаторський потенціал, активність і оптимізм, сміливість і рішучість в спілкуванні, швидкість прийняття рішень в конфліктних ситуаціях. Рівень успішності і професіоналізму таких фахівців характеризується як середній і високий.

2. Можна виокремити групу осіб з переважанням октантів «1» і «8» (лідерство-відповідальність; 20%). Такі особи в міжособистісних взаєминах відрізняються тенденцією до лідерства, наполегливістю, старанністю, раціональністю; вони послідовні та цілеспрямовані, прагнуть допомагати іншим, виявляють співчуття і розуміння інших.

3. Наступну групу (19%) складають особи з психологічним кодом октантів «4»–«3» (ригідність-агресивність). Сюди відносяться особи, схильні в ситуаціях міжособистісної взаємодії до ризику, активних і рішучих дій, дратівливості, агресивності. Також їм характерно протиставлення своїх інтересів оточенню, індивідуалістичність, раціоналізм, самостійність. Професійний рівень оцінюється як високий і середній.

4. Частина працівників (15%) характеризується поєднанням підйомів за октантами «6» – «5» – «4» (інтровертивно-ригідний тип), якому властиві різноспрямовані тенденції міжособистісної взаємодії: з одного боку – інтровертивно-сенситивні, з іншого – ригідні, змішаний тип реагування. Професіоналізм працівників із психологічним кодом профілю «6» – «4» – «3» також оцінюється як середній і високий.

5. Наступною можна виокремити групу осіб (9%), які мають у профілі підвищений «1» октант (домінування-лідерство) і знижений октант «5» (залежність-слухняність). Такі фахівці характеризуються підвищеним рівнем життєлюбності й оптимізму, великою кількістю знайомих, екстравертованістю, яка нерідко супроводжується нерозбірливістю в соціальних контактах. Рівень успішності – середній.

6. Нарешті ще одну, незначну групу (7%) становлять особи, у яких в психологічному профілі підвищені октанти: «5» (залежність-слухняність) і «7» (співпраця-конвенціональність). Таким особам в міжособистісній взаємодії характерні дещо занижена самооцінка, песимізм, втрата віри у себе, підвищена тривожність, почуття невдоволеності. Вони відчують утруднення в процесі спілкування, надають перевагу контактам із добре знайомим оточенням. Їм також властива надмірна конформність, нормативність і слухняність. Рівень професіоналізму – середній.

Дослідження особистісних характеристик із використанням ОВП (John, Naumann & Soto, 2008) в цілому підтвердило тенденцію адміністраторів ТСЦ до змішаного типу реагування. Можна висновувати про те, що їм притаманні такі міжособистісні характеристики, як сумлінність (39,90 балів); екстравертованість (37,50 балів), помірна поступливість (35,91 балів) і відкритість новому досвіду (33,05 балів); низький рівень нейротизму (19,42 балів) (табл. 2).

Таблиця 2

Результати обстеження адміністраторів ТСЦ з використанням ОВП

Показники	Шкали ОВП				
	1	2	3	4	5
Середнє	37,50	35,91	39,90	19,42	33,05
Медіана	38	37	41	18	32
Мода	40	38	44	18	32
Стандартне відхилення	5,53	5,24	6,06	6,05	5,42

Назви шкал: 1 – екстравертованість; 2 – поступливість; 3 – сумлінність; 4 – нейротизм; 5 – відкритість новому досвіду.

Це означає, що їм властиві контрольованість поведінки і діяльності, самовладання, наполегливість, старанність, точність у роботі, ретельність, відповідальність, організованість, дисциплінованість. Вони також характеризуються неупередженістю, зацікавленістю, сприйнятливістю нової інформації та знань, наявністю широких інтересів, розвиненою фантазією, гнучким розумом, незалежністю та нестандартністю мислення, орієнтованістю на пошук нових підходів, шляхів вирішення проблем, схильністю до самоаналізу і рефлексії, оригінальністю сприйняття. Їм властиві: спрямованість на зовнішній світ, товариськість, комунікабельність, прагнення лідерства, енергійність, активність, імпульсивність, оптимістичність. Помірна поступливість свідчить про сензитивність, доброзичливість, довірливість, конформність, схильність підпорядковувати особисті інтереси потребам групи, орієнтованість на співробітництво. Простежуються також тенденції до раціоналізму, стресостійкості, витриманості, спокійного реагування і ставлення до подій і оточуючих.

У таблиці 3 наведено схему переведення сирих балів факторів ОВП у шкалу стенів (за окремими шкалами).

Таблиця 3

Схема переведення сирих балів факторів ОВП у шкалу стенів (за окремими шкалами)

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Інтроверсія-екстраверсія	5-8	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-33	34-36	37-38	39-40
Стабільність-нейротизм	5-8	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-32	33-35	36-38	39-40
Впертість-поступливість	5-9	10-13	14-17	18-21	22-26	27-31	32-35	36-39	40-42	43-45
Безвідповідальність-сумлінність	5-9	10-13	14-17	18-21	22-26	27-31	32-35	36-39	40-42	43-45
Закритість-відкритість	5-10	11-15	16-20	21-25	26-31	32-35	36-39	40-43	44-47	48-50

Інтерпретація результатів залежить від кількості відповідей за кожною шкалою: для шкал екстраверсії, нейротизму, поступливості і сумлінності показники в межах норми (4 – 6 стенів) означають гармонійну особистість; виражені помірно (7 – 8 стенів) – акцентуовані риси; виражені надмірно (9 і більше стенів) – стан емоційної напруженості, ускладненої адаптації; показники від 3 до 1 стенів є ознакою гіпоемоційності або недостатнього саморозуміння особи.

Проведене дослідження дозволило встановити типові індивідуальні психологічні профілі адміністраторів ТСЦ. Представимо деякі особливості психологічних профілів в порядку зменшення їх поширеності у вибірці обстежених.

1. Тип «Нормативний» (20% обстежених), (стенічний тип реагування). Індеси шкал стенічної групи (екстраверсія і відкритість) дещо підвищені (до 8 стенів), шкали

гіпостенічного типу (нейротизму, поступливості) і змішаного типу (сумлінності) – в межах норми (4–6 стенів). *Індивідуально-особистісні властивості*: збалансованість індивідуальних тенденцій, гармонійна індивідуальність, властивий середньо-сильний тип вищої нервової діяльності (ВНД), середня чи підвищена лабільність нервових процесів, добре збалансовані збудження й гальмування; добре розвинуті раціональні і евристичні компоненти мислення. Емоційна стабільність, врівноваженість, витримка в складних ситуаціях, стійкість до стресових впливів, відкритість, оптимізм, адекватна самооцінка, наполегливість і гнучкість у досягненні мети, нормативність поведінки, широкі інтереси, розвинена фантазія, гнучкий розум, відкритість для нових підходів, шляхів вирішення проблем. Рівень професіоналізму таких працівників оцінюється як високий.

2. Тип «Стенічний» (20 %), (стенічний тип реагування). Показники шкал стенічного реєстру (екстравертованість, відкритість) підвищені (до 9 стенів), значення шкал гіпостенічного реєстру (нейротизму й поступливості) знижені до 3 стенів, значення шкали сумлінності в межах норми. *Індивідуально-особистісні властивості*: сильний тип ВНД, висока лабільність нервових процесів, переважання процесів збудження, домінування когнітивного правопівкульного стилю, евристичного компоненту мислення. Активність, прагнення до спілкування, дещо завищена самооцінка, рішучість, сміливість, мужність, стійкість до стресу, спонтанність, прагнення самоздійснення, незалежність, висока адаптивність, домінування в міжособистісних стосунках. Рівень професіоналізму таких працівників – високий.

3. Тип «Активно-комунікабельний» (15%), (змішаний тип реагування). Показники шкали екстраверсії помірно підвищені (до 9 стенів), індекси шкал відкритості, нейротизму і поступливості в межах норми (4–6 стенів) при знижених показниках шкали сумлінності (до 2–3 стенів). *Індивідуально-особистісні особливості*: змішаний тип ВНД, середньо-сильна нервова система і висока лабільність нервових процесів. Переважання процесів збудження, когнітивний правопівкульний, наочно-образний стиль мислення. Активність, відкритість, комунікабельність, прагнення бути в колективі, балакучість, лідерство, доброзичливість, веселість, оптимістичність, легкість встановлення контактів, потреба в зовнішній стимуляції, нездатність до монотонної роботи, мінливість настрою, емоційна нестійкість, демонстративність, залежність від референтної групи, завищена самооцінка, потреба спрямування з боку керівництва. Адаптивність в нормі, в роботі варто зважати на самодемонстрацію, схильність до перевтілення, тенденцію до драматизації подій, брак свідомого самоконтролю за діяльністю. Рівень професіоналізму таких працівників оцінюється як високий.

4. Тип «Незалежно-ригідний» (15%), (змішаний тип реагування). Показники шкал екстраверсії та відкритості помірно підвищені (до 9 стенів), шкали поступливості знижені (до 2 стенів), при нормативних значеннях інших шкал (4–6 стенів). *Індивідуально-особистісні властивості*: сильний тип ВНД, значна сила і помірна лабільність нервових процесів. Правопівкульний цілісний евристичний (інтуїтивний) тип мислення. Відкритість, незалежність, педантизм, практичність, акуратність, принциповість, прагнення до домінування, наполегливість, підозрілість, егоїстичність, активне відстоювання своїх поглядів, висока стресостійкість і поблажливе ставлення до власних помилок. Адаптивність в нормі, в роботі варто зважати на неуважність до думки оточення, егоцентризм і впертість. Рівень професіоналізму таких працівників оцінюється як високий і середній.

5. Тип «Компромісно-конформний» (12%), (змішаний тип реагування). Показники гіпостенічних шкал поступливості і нейротизму помірно підвищені (до 8 і 7 стенів відповідно) при нормативних значеннях інших шкал. *Індивідуально-особистісні властивості*: змішаний тип ВНД, середньо-слабка нервова система, висока лабільність нервових процесів, переважання гальмування над збудженням в нервовій системі, когнітивний правопівкульний, наочно-образний стиль мислення. Здатність до співробітництва, готовність до компромісів в ситуаціях конфлікту, емпатійність, готовність допомагати, хвилювання з приводу дрібниць і схильність до переживань та компромісів, обережність, відповідальність за доручену справу, скромність, вразливість, поступливість, чутливість, емпатійність, дещо занижена самооцінка, самокритичність, піддатливість, метушливість, невміння концентруватись, деяка нерозбірливість у

контактах, потреба в супроводі виконуваної роботи. Адаптивність в нормі, в службовій діяльності варто зважати на деяку неорганізованість, боязкість і невпевненість у собі. Рівень професіоналізму таких працівників оцінюється як високий і середній..

6. Тип «Відповідально-залежний» (10%), (гіпостенічний тип реагування). Показники шкал нейротизму і поступливості дещо підвищені (до 7 і 8 стенів відповідно), шкал екстраверсії – знижені (до 2–3 стенів), при нормативних значеннях шкали відкритості досвіду і сумлінності. *Індивідуально-особистісні властивості*: середньо-слабкий тип ВНД, середня лабільність нервових процесів, переважання гальмівних процесів в нервовій системі, когнітивний лівопівкульний, абстрактно-аналітичний (вербальний) стиль мислення. Відповідальність за доручену справу, замкнутість, обережність, скромність, вразливість, несамостійність, залежність від групи, чутливість до середовищних впливів, знижена самооцінка, самокритичність, здатність до монотонної роботи. Адаптація може бути утруднена через вразливість. Рівень професіоналізму таких працівників оцінюється як високий і середній.

7. Тип «Конфліктний» (8%), (змішаний тип реагування). Показники шкал нейротизму, поступливості і сумлінності знижені (до 2–3 стенів за кожною) при нормативних значеннях інших шкал. *Індивідуально-особистісні властивості*: змішаний тип ВНД, середня сила і низька лабільність нервових процесів, когнітивний лівопівкульний з домінуванням формально-логічних операцій стиль мислення. Непоступливість, самостійність, незалежність, недовіра до оточення, прагнення відстоювати тільки власні інтереси, відсутність старанності у роботі, перекладання відповідальності на інших, соціальна пасивність, конфліктність у поведінці. Адаптація утруднена через конфліктну манеру самоствердження, підозрілість, недовіру і педантизм. Рівень професіоналізму таких працівників оцінюється як високий і середній.

Отже, дослідження показало, що адміністраторам ТСЦ властиві сім типів профілів, у тому числі: 40% працівників властиві типи реагування стенічного характеру, 50% – змішаного і 10% – гіпостенічного.

Для установлення характеру взаємозв'язку між типами інтерперсональної взаємодії і факторами Опитувальника Великої п'ятірки нами визначені коефіцієнти кореляції між показниками шкал використаних опитувальників. Отримані результати кореляційного аналізу свідчать про наявність статистично значущих взаємозв'язків між багатьма показниками типів міжособистісної взаємодії з індексами екстраверсії, поступливості, сумлінності і нейротизму (табл. 4).

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки між показниками шкал ОМВ та ОВП

Шкали Лірі	1- екстраверсія	2- поступливість	3- сумлінність	4- нейротизм	5- відкритість
1– владний- лідерський	0,66**	-0,27	-0,22	-0,45**	0,30
2– незалежний- домінуючий	0,47*	-0,35*	-0,25	-0,54**	0,12
3– прямолінійний- агресивний	0,52**	-0,40*	0,15	-0,61**	-0,22
4–недовірливий- скептичний	-0,34*	-0,38**	0,30	-0,18	0,15
5–покірний- залежний	-0,65**	0,38*	0,35	0,38	-0,18
6–залежний- слухняний	-0,42*	0,40*	0,40*	0,42**	0,24
7–співпрацюючий конвенціональний	-0,45**	0,42*	0,38	0,60**	0,33*
8–Відповідальний- великодушний	0,35*	0,23	0,28	0,30	0,37*

Примітка: *p=0,05; **p=0,01

Середні за величиною значущі позитивні кореляційні зв'язки виявлені між: показниками екстравертованості і владно-лідерського (0,66), прямолінійно-агресивного (0,52), незалежно-домінуючого (0,47) типів міжособистісної взаємодії; індексами нейротизму і співпрацюючого-конвенціонального (0,60), залежного-слухняного (0,42) типів взаємодії; показниками сумлінності і залежно-слухняного (0,40) та співпрацюючого-конвенціонального (0,38) типів взаємодії; індексами відкритості і відповідального-великодушного (0,37) та співпрацюючого-конвенціонального типів взаємодії (0,33). Значущі негативні кореляційні зв'язки виявлені між екстравертованістю і покірно-залежним (-0,65) та залежно слухняним (-0,42) типами взаємодії; нейротизмом і владно-лідерським, незалежно-домінуючим та прямолінійно-агресивними типами взаємодії (0,45; 0,54 і 0,61 відповідно).

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

Висновки. Отже, проведене дослідження дозволяє дійти висновків про те, що:

1. Обрана методологія вивчення особливостей міжособистісної взаємодії адміністраторів ТСЦ є достатньо ефективною. Методика ОМВ дає можливість визначити домінуючі типи такої взаємодії у працівника ТСЦ, що дозволяє на етапі професійного добору встановити придатність кандидата до службової діяльності в системі МВС, а також оптимізувати призначення на посади вже працюючих фахівців.

2. Доведено, що успішному адміністратору ТСЦ важливо мати в психологічному профілі схильність до стенічних типів міжособистісної взаємодії, такі як владний-лідерський (підвищені індекси за октантом «1») і незалежний-домінуючий (підвищені індекси за октантом «2»), також бажано, щоб зазначені типи доповнювались наявністю в профілі підвищених значень за октантами гіпостенічного характеру – «7» (співпрацюючий-конвенціональний тип) або «8» (відповідально-великодушний тип взаємодії).

3. Паралельне використання разом з методикою ОМВ опитувальника ОВП дозволить психологу суттєво доповнити результати першого психодіагностичного обстеження за рахунок додаткового встановлення ступеня прояву деяких особистісних факторів, які впливають (позитивно чи негативно) на характер міжособистісної взаємодії і комунікативний потенціал адміністратора – екстравертованості, нейротизму, сумлінності, поступливості, відкритості досвіду.

4. Отримані у ході експериментального дослідження значущі коефіцієнти кореляції між стенічними і гіпостенічними типами міжособистісної взаємодії, а також особистісними факторами переконливо свідчать про взаємозв'язок комунікативних характеристик з темпераментними і характерологічними властивостями особистості, які діагностуються за допомогою ОВП.

5. Використання зазначених психодіагностичних методик дозволяє досить коректно визначити комунікативний потенціал адміністратора ТСЦ, який виявляється в процесі міжгрупової взаємодії в команді підрозділу, а також у процесі міжособистісної взаємодії адміністраторів ТСЦ з громадянами.

6. Результати психодіагностичного обстеження дають підстави для правильної розстановки працівників всередині підрозділу, а також підкажуть керівникам і психологам напрями проведення психологічної роботи з фахівцями ТСЦ МВС з метою покращання форм і засобів їхньої взаємодії з громадянським суспільством у процесі виконання професійних обов'язків.

Перспективи подальших досліджень полягають у продовженні усебічного вивчення професійно важливих індивідуальних особливостей працівників системи МВС України з урахуванням специфіки їхньої службової діяльності задля підвищення ефективності професійного добору і призначення осіб на посади.

Література

1. Барко, В.І., Остапович, В.П., Дубова, І.О. та ін. (2018). *Професіограми за основними видами поліцейської діяльності*: наук.-практ. посіб. В.О. Криволапчува (Ред.). ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П.
2. Barko, V., Ostapovich, & V., Protsyk, L. (2019). The ways to optimize the professional selection of personnel of the National Police of Ukraine (psychological and legal aspect). *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, VII(76), 71-77. <https://doi.org/10.31174/SEND-PP2019-187VII76>.
3. Barko, V., Koval, I., Lunov, V., Kocharian, A., Barinova, N., & Onufriieva, L. (2019). Professional Competence of Supervisory Staff of the National Police of Ukraine. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 135-142. <https://doi.org/10.35940/ijrte.D1007.1184S19>.
4. Barko, V., Medvedev V., & Ohrimenko, I. (2020). Psychological profile of Patrol Police Officer as a basis of successful activity. *Postmodern Opening*, 3(11). <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>.
5. Barko, V., Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Medvediev, V., & Sprynchuk, S. (2020). Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(11), 203-214. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196>.
6. Barko, V., Ostapovich, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Ponomarenko, Y., Prontenko, K., Antonova, O., Sydorchuk, N., & Sokolovskiy, O. (2020). Psychological Profile of Successful Criminal Police Officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(3), 120-133. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755> (WOS).
7. Barko, V., Kryvolapchuk, V., Kulyk, O., Kalynovskiy, B., & Kosiak, N. (2020). Attitude of Young People to the Criminality Problem in Ukrainian Postmodern Society. *Postmodern Openings*, 11(1), 93-115. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/125>.
8. Barko, V., & Ostapovich, V. (2021). Psychological Aspects of Official Activities of Police Officers of Cargo and Mobile Objects Security Orders. *Proceedings of the International Conference on Social Science, Psychology and Legal Regulation*, 617, 125-132. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211218.021>.
9. Barko, V., Ohrimenko, I., Boyko-Buzil, J., & Alexandrov, D. (2021). Possibilities of the method of Semantic differential in determining the peculiarities of Police officers interpersonal interaction. *Applied Linguistics Research Journal (alrj)*, 5(3), 28-36. <https://doi.org/10.14744/alrj.2021.44712>.
10. Barko, V., Ohrimenko, I., Pashyieva, A. (2021). Peculiarities of Interpersonal Communicative Interaction of Police Officers. *Applied Linguistics Research Journal (alrj)*, 5(5), 38-47. <https://doi.org/10.14744/alrj.2021.48278>.
11. Barko, V., Bek, A., & Tatarenko, A. (2002). Developing of Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda. *Police Quarterly*, (5), 447-469.
12. Barko, V., Bek, A., & Tatarenko, A. (2003). Women Militia Officers in Ukraine: Exploring their Experiences in a Post-Soviet Policing Organization. *Policing. An International Journal of Police Strategies and Management*, 4(26), 108-120.
13. Barko, V., Okhrimenko, I., Vavryk, L., Chornous, V., Okhrimenko, S., & Aleksandrov, Y. (2023). The impact of professional stress on the mental health of law enforcement officers. *Wiadomosci Lekarskie Medical Advances*, LXXVI(6), 1428-1436. <https://doi.org/10.36740/WLek202306115>.
14. Barrett, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., & Tan, J. A. (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*, 32(4), 370-388. <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.
15. Dunnette, M. D., & Borman, W. C. (1979). Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychol.*, 30(1), 477-525. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.
16. Cochraine, R. E., Tett, R., & Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers. A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 511-537. <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (data zvernennia: 03.02.2020).
17. John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford Press.
18. Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality. A functional theory and methodology*. Ronald Press.
19. Sullivan, H. S. (1965). *The collected works*. Vol. 1-2. Norton.

References

1. Barko, V.I., Ostapovich, V.P., Dubova, I.O. (2018). *Profesiogramy za osnovnymy vydamy politseiskoi dialnosti [Professional profiles by main types of police activity]*. DNDI MVS UkrainyУкраїні; FOP Kandyba T.P. [In Ukrainian]
2. Barko, V., Ostapovich, & V., Protsyk, L. (2019). The ways to optimize the professional selection of personnel of the National Police of Ukraine (psychological and legal aspect). *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, VII(76), 71-77. <https://doi.org/10.31174/SEND-PP2019-187VII76>.

3. Barko, V., Koval, I., Lunov, V., Kocharian, A., Barinova, N., & Onufrieva, L. (2019). Professional Competence of Supervisory Staff of the National Police of Ukraine. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 135-142. <https://doi.org/10.35940/ijrte.D1007.1184S19>.
4. Barko, V., Medvedev V., & Ohrimenko, I. (2020). Psychological profile of Patrol Police Officer as a basis of successful activity. *Postmodern Opening*, 3(11). <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>.
5. Barko, V., Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Medvediev, V., & Sprynchuk, S. (2020). Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(11), 203-214. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196>.
6. Barko, V., Ostapovich, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Ponomarenko, Y., Prontenko, K., Antonova, O., Sydorchuk, N., & Sokolovskyi, O. (2020). Psychological Profile of Successful Criminal Police Officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(3), 120-133. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755> (WOS.).
7. Barko, V., Kryvolapchuk, V., Kulyk, O., Kalynovskyi, B., & Kosiak, N. (2020). Attitude of Young People to the Criminality Problem in Ukrainian Postmodern Society. *Postmodern Openings*, 11(1), 93-115. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/125>.
8. Barko, V., & Ostapovich, V. (2021). Psychological Aspects of Official Activities of Police Officers of Cargo and Mobile Objects Security Orders. *Proceedings of the International Conference on Social Science, Psychology and Legal Regulation*, 617, 125-132. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211218.021>.
9. Barko, V., Ohrimenko, I., Boyko-Buzil, J., & Alexandrov, D. (2021). Possibilities of the method of Semantic differential in determining the peculiarities of Police officers interpersonal interaction. *Applied Linguistics Research Journal (alrj)*, 5(3), 28-36. <https://doi.org/10.14744/alrj.2021.44712>.
10. Barko, V., Ohrimenko, I., Pashyieva, A. (2021). Peculiarities of Interpersonal Communicative Interaction of Police Officers. *Applied Linguistics Research Journal (alrj)*, 5(5), 38-47. <https://doi.org/10.14744/alrj.2021.48278>.
11. Barko, V., Bek, A., & Tatarenko, A. (2002). Developing of Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda. *Police Quarterly*, (5), 447-469.
12. Barko, V., Bek, A., & Tatarenko, A. (2003). Women Militia Officers in Ukraine: Exploring their Experiences in a Post-Soviet Policing Organization. *Policing. An International Journal of Police Strategies and Management*, 4(26), 108-120.
13. Barko, V., Okhrimenko, I., Vavryk, L., Chornous, V., Okhrimenko, S., & Aleksandrov, Y. (2023). The impact of professional stress on the mental health of law enforcement officers. *Wiadomosci Lekarskie Medical Advances*, LXXVI(6), 1428-1436. <https://doi.org/10.36740/WLek202306115>.
14. Barrett G. V., Miguel R. F., Hurd J. M., Lueke S. B., & Tan J. A. (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*, 32(4), 370-388. <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.
15. Dunnette, M. D., & Borman, W. C. (1979). Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psycholog.*, 30(1), 477-525. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.
16. Cochaine, R. E., Tett, R., & Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers. A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 511-537. <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (data zvernennia: 03.02.2020).
17. John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford Press.
18. Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality. A functional theory and methodology*. Ronald Press.
19. Sullivan, H. S. (1965). The collected works. Vol. 1-2. Norton.

Відомості про авторів

Остапович Дарина Володимирівна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Ostapovych, Daryna, post-graduate student, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-7566-3501>

E-mail: DashaVO@ukr.net

Барко Вадим Вадимович, доктор психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки Національної академії Національної Гвардії України.

Barko, Vadym, Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Psychology and Pedagogy, National Academy of the National Guard of Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>

E-mail: barkowork@ukr.net

Отримано 10 січня 2025 р.
Рецензовано 29 січня 2025 р.
Прийнято 4 лютого 2025 р.