

УДК 159.9.072

Ю.В. Котляр,
кандидат психологічних наук

РЕСТАНДАРТИЗАЦІЯ 16-ФАКТОРНОГО ОСОБИСТІСНОГО ОПИТУВАЛЬНИКА Р. КЕТТЕЛЛА

У статті розкрито поняття рестандартизації та вимоги до її проведення. Наведено загальні умови, процедуру та норми виконання 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла для категорії працівників органів внутрішніх справ.

Ключові слова: рестандартизація, психодіагностичні вимоги, середньонормативні значення.

В статье раскрыто понятие рестандартизации и требования к ее проведению. Приведены общие условия, процедура и нормы выполнения 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла для категории работников органов внутренних дел.

Ключевые слова: рестандартизация, психодиагностические требования, средненормативные значения.

The concept of the restandartization and requirements for their implementation are considered. General conditions, procedures and performance standards of the 16-factor personality questionnaire by R. Cattell for the category of law enforcement officers are stated.

Keywords: restandarts, psycho requirements, medium normative values.

Протягом усього періоду існування психологічна служба в ОВС удосконалювала свою діяльність, було накопичено певний досвід за базовими напрямками та завданнями роботи, зокрема: професійно психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ; психологічного супроводження проходження служби працівниками органів внутрішніх справ; психологічної підготовки працівників; психологічного супроводження оперативно-службової діяльності.

Водночас варто зазначити, що сьогодні в роботі психологічної служби органів внутрішніх справ України окреслилася тенденція до домінування формалізованих процедур (тестування, підготовка висновків, експертних оцінок, звітів, аналітичних довідок тощо) над практичною психологічною роботою з персоналом. Існують певні проблеми у функціонуванні системи психологічного забезпечення МВС України, серед яких можна назвати: розширення бюрократії, консерватизм, інертність у реалізації інноваційних технологій, недостатнє матеріально-технічне забезпечення.

Саме тому нині актуалізується необхідність аналізу проблем, які гальмують подальший розвиток служби психологічного забезпечення. Окрім того, наявна форма професійно-психологічного відбору, яка базується на традиційному тестовому методі, не дозволяє прогнозувати професійну поведінку кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. Базові критерії системи профвідбору (придатність-непридатність) запозичені з медицини і за своїм змістом спираються головним чином на суто психофізіологічні та психологічні параметри. Водночас поза увагою дослідників залишаються питання прогнозу соціальної та професійної

діяльності людини на основі більш глибокого вивчення соціально-психологічних складових особистості, типових патернів її поведінки в системі соціальних взаємодій, а також показників ціннісно-сислової сфери.

Нині особливо гостро постало завдання запровадження оновленої системи роботи з кадрами ОВС, яка була б адекватна реаліям України та потребам радикальних реформ, що проводяться в правоохоронних органах.

Зазначене актуалізує питання створення ефективної системи забезпечення надійності персоналу ОВС, ключова роль у якій належить саме відомчій психологічній службі. Задля ефективного функціонування та результативної діяльності служба психологічного забезпечення потребує, перш за все, якісного психодіагностичного інструментарію, створення якого ускладнюється низкою проблем, що вимагають нагального вирішення.

По-перше, комплекс засобів професійної психодіагностики в системі МВС переважно був сформований ще в середині ХХ століття, а, отже, потребує оновлення з урахуванням сьогодення.

По-друге, визначення нормативних показників більшості тестових методик проводилося на вибірці клінічного контингенту, що не може розповсюджуватися на інші категорії населення.

По-третє, модифікація основних методик для системи МВС, яка б враховувала специфіку діяльності та особливості контингенту працівників ОВС, практично не проводилася. Тому методичний психодіагностичний комплекс, що використовується на сьогодні відомчими практичними психологами, потребує суттєвого перегляду, уточнення та корегування (і в аспекті рестандартизації зокрема).

Прикро констатувати, що на теперішній час в Україні відсутні наукові дослідження з означених питань, бракує відповідних фахівців для проведення таких робіт, а також не існує жодної державної установи, організації або приватної структури, яка б розробляла психодіагностичні методики чи проводила їх рестандартизацію.

Зважаючи на це, проведення рестандартизації методики Р. Кеттелла для використання в роботі з персоналом органів та підрозділів внутрішніх справ є актуальним завданням, що має підвищити надійність психодіагностичного тестування.

Об'єкт дослідження – 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла, предмет – проведення рестандартизації 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла на категорії працівників ОВС.

Мета роботи полягає в проведенні рестандартизації 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла на категорії працівників ОВС.

Основними завданнями рестандартизації 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла на категорії працівників ОВС є:

- уніфікація *процедури проведення* 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла;
- визначення *норм* виконання тесту, співставлення їх із запропонованими в оригіналі методики та внесення відповідних коректив (за необхідності);
- дотримання однаковості *оцінки та інтерпретації* результатів тестування.

Основні результати. 16-факторний особистісний опитувальник – це психодіагностична методика, розроблена в Іллінойському університеті (США) під керівництвом Реймонда Кеттелла у межах і з урахуванням висунутих ним теоретичних положень. Цей опитувальник є багатовимірною методикою для оцінювання індивідуально-психологічних якостей людини, виявлення особистісних проблем, а також пошуку корекційних механізмів для їх вирішення.

Рестандартизація передбачає виконання низки послідовних етапів.

Перший етап рестандартизації психологічного тесту полягає в дотриманні *однакової процедури* тестування, що включає:

умови тестування (приміщення, освітлення, час проведення та інші зовнішні фактори);

зміст інструкції та особливості її пред'явлення (тон голосу, паузи, швидкість мовлення тощо);

наявність стандартного стимульного матеріалу, стандартних бланків для виконання тесту;

часові обмеження щодо виконання тесту (за наявності);

врахування впливу ситуаційних чинників на процес і результат тестування (втомля, перенапруження опитуваного, погане освітлення, відсутність вентиляції, переривання тестування і т. ін.);

мотивація участі в тестуванні, вірогідність симуляції, дисимуляції, агравації, створення запобіжних засобів для протидії навмисному чи несвідомому викривленню результатів тестування респондентом;

врахування впливу поведінки фахівця-психолога на процес і результат тестування (схвальної, домінуючої, упередженої, формальної тощо);

врахування досвіду опитуваного у тестуванні (первинне або повторне проходження процедури тестування).

Другий етап рестандартизації психологічного тесту передбачає забезпечення *однаковості процедури оцінювання* результатів тесту (стандартна інтерпретація та попередня обробка), що висуває певні вимоги до рівня підготовки та професіоналізму психолога, який здійснює процедуру тестування, зокрема:

кваліфіковане використання психометричного інструментарію;

уміння самостійно систематизувати та аналізувати отримані результати, проводити їх обробку;

самостійне оцінювання ефективності методики, визначення втрати необхідного рівня надійності, при цьому вміння перевірити свою гіпотезу;

самостійне виявлення та вимірювання рівня мотиваційних викривлень, що обумовлюють фальсифікацію результатів тестування, коректне відсіювання недостовірних протоколів, статистичне фіксування прийняттого рівня достовірності;

чітке розуміння, що самостійне внесення модифікацій у методику (формулювання інструкції, окремих питань, послідовність пред'явлення стимульного матеріалу тощо) спричиняє втрату психометричної достовірності отриманих результатів.

Третій етап рестандартизації тесту полягає у визначенні норм виконання тесту як еталону, порівняння результатів тестування з нормами, наведеними в тесті-оригіналі, та за необхідності – їх корегування. Особливо слід підкреслити, що норми повинні розроблятися з урахуванням певних показників (вік, стать, професія, місце проживання тощо).

Для експериментального дослідження психодіагностичних можливостей методики Р. Кеттелла та її рестандартизації було використано результати опитування працівників органів внутрішніх справ за останні три роки в розрізі служб (див. табл. 1). Для тестування були відібрані працівники ОВС, які користуються повагою та мають високі морально-ділові якості. Тестування проводилось у всіх областях України. Слід зазначити, що останнє, на наш погляд, подібне дослідження (на вибірці студентської молоді) було проведено у 2002 році О.Г. Шмельовим (МГУ ім. М. Ломоносова).

**Кількість працівників органів та підрозділів внутрішніх справ,
які брали участь у експериментальному дослідженні**

№ п/п	Назва служби	Кількість внесених результатів
1	Карний розшук (КР)	310
2	Штаб, чергова частина	232
3	Державна служба боротьби з економічною злочинністю (ДСБЕЗ)	180
4	Державна автомобільна інспекція (ДАІ)	258
5	Патрульна служба (ПС)	948
6	Підрозділи по боротьбі з незаконним обігом наркотиків (БНОН)	139
7	Слідство	367
8	Дільничні інспектори міліції (ДІМ)	472
9	Науково-дослідні експертно криміналістичні центри (НДЕКЦ)	68
10	Кримінальна міліція у справах дітей (КМСД)	41
11	Спецпідрозділи (СП - Беркут, Сокіл, Грифон)	267
12	Інші служби, що забезпечують діяльність ОВС (КЗ, СРЗ, ІАТ, РС)	95
РАЗОМ:		3377

Для вирішення питання відповідності базових норм методики Р. Кеттелла, а також коректності їх використання в роботі з працівниками міліції було проведено експериментальне дослідження. Зауважимо, що варіантів (різновидів) методики Р. Кеттелла є доволі багато. Наведений у нашій роботі варіант використовується в системі психологічного забезпечення органів та підрозділів внутрішніх справ. Виходячи із зазначених у методиці показників, середніми значеннями за всіма 16 шкалами вважається показник 5,5 балів, а середньоквадратичне відхилення має значення 1,5 балів. Тобто коридор середніх значень за всіма шкалами методики Р. Кеттелла становить 4–7 балів. Бали нижче та вище зазначеного коридору вважаються низькими та високими відповідно, незалежно від професійного або освітнього рівня респондента.

При переносі тестування у інше соціокультурне середовище (відмінне від зазначеного в апробації методики) коридори низьких, середніх та високих балів можуть змінитися. Завданням дослідників (психолога) при цьому є аналіз особливостей нового соціокультурного середовища та за необхідності внесення відповідних змін у процес підрахунків отриманих результатів.

Для аналізу відповідних особливостей вибірки працівників ОВС було проведено їх тестування. Отримані в ході психодіагностичного тестування оцінки заносились у програму Excel-2010, після чого були всебічно проаналізовані за допомогою різних статистичних інструментів, зокрема дискрептивного, порівняльного та кореляційного аналізу.

Слід зазначити, що аналіз коефіцієнтів варіації, показників повної асиметрії та повного ексцесу (за Е.І. Пустильниковим та Н.А. Плохінським) виявив наявність закону нормального розподілу за всіма наведеними шкалами (первинними факторами).

Наявність нормального закону розподілу дає можливість використовувати стандартний набір статистичних методів програм Excel-2010 та SPSS.

Отримані середньонормативні показники на вибірці успішних працівників органів внутрішніх справ різних підрозділів та різних областей України свідчать про досить значне розходження “базових” та “емпіричних” оцінок за методикою Р. Кеттелла (див. табл. 2).

Таблиця 2

Порівняння середньонормативних показників, отриманих у ході рестандартизації, з наведеними в ключі 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла

№ п/п	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Емпіричні статистичні дані																
ср.	6,9	5,9	7,8	5,7	6,1	6,5	7,9	5,1	4,0	4,6	6,9	4,5	5,9	3,2	7,2	3,5
ср.кв.от	1,7	2,2	1,9	1,5	1,8	1,9	1,8	1,8	2,2	2,1	2,1	2,1	1,9	1,9	1,9	1,9
Базові статистичні дані																
ср.	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
ср.кв.от	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5

Виходячи з результатів, отриманих у таблиці 2, зауважимо, що майже за всіма шкалами 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла є відмінності між “базовими” оцінками та тими, що отримані внаслідок дослідження. За показниками шкал А (комунікативність), С (емоційна стійкість), Н (сміливість) та N (дипломатичність) отримані статистично достовірні відмінності від “базового” варіанту. Це свідчить, що середні показники за цими шкалами в середовищі працівників органів внутрішніх справ значно вищі “нормативних” – отриманих у тому соціокультурному середовищі, де створений (адаптований) цей опитувальник. З іншого боку, за показниками шкал Q2 (самостійність) та Q4 (напруженість) середньонормативні показники працівників органів внутрішніх справ статистично (достовірно) нижчі.

Отримані результати не суперечать теоретичним очікуванням. Зокрема, поєднання високих оцінок за факторами А та Н свідчить, що в особистості є вираженою потреба в спілкуванні. Такі респонденти вміють легко та швидко, часто за власною ініціативою вступати в контакти із незнайомими або малознайомими людьми. Мають великий комунікативний досвід. Водночас часто взаємовідносини мають поверхових та нетривалий характер. Спілкування може виступати знаряддям праці та вирішення професійних завдань. Таким чином, отримані результати засвідчили важливість комунікативної сторони професійної діяльності працівників органів та підрозділів внутрішніх справ.

Високі середні бали за фактором С (емоційна стійкість) свідчать про витриманість, емоційну зрілість, реалістичність, вміння реально оцінювати професійні ситуації та приймати виважені рішення. Високі середні значення за фактором Н (сміливість) відображають схильність респондентів до ризику, виражену мотивацію досягання, високий рівень витіснення, оптимістичність та дієвість. Високі оцінки за фактором N (дипломатичність) вказують на досвідченість, швидкість прийняття рішень, гнучкість мислення, хитрість.

Водночас низькі середні значення за фактором Q2 (самостійність) свідчать про схильність підкорятися, уникати ситуацій, де необхідно брати на себе відповідальність. Низькі значення за фактором Q4 (напруженість) свідчать про високу критичність при оцінці професійних ситуацій, високу самооцінку та впевненість у собі.

Проведено рестандартизацію 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла. У авторському дослідженні (див. Методичні рекомендації “Використання 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла у роботі з працівниками органів внутрішніх справ”) наведено єдиний підхід до організації та проведення тестування за цією методикою, наведено оновлені стандартизовані

тестові норми, впровадження яких сприятиме підвищенню якості оцінювання результатів тестування працівників органів внутрішніх справ.

Внаслідок відсутності даних автора методики (Р. Кеттелла) щодо показників надійності, валідності та інформативності для зазначеного тесту (які зазвичай автори методики або її адаптації наводять), а також зважаючи на специфіку конструювання самого тесту (методика була побудована за результатами факторизації слів із англomовного словника, що описують особистість), визначати для порівняння експериментальні показники надійності, валідності та інформативності базової версії методики немає сенсу. Отримані середньонормативні показники для загальної вибірки можна вважати еталонними при тестуванні працівників на службу до всіх зазначених вище підрозділів органів внутрішніх справ. Зауважимо, що внаслідок корегування тестових норм 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла високим балом для факторів А (комунікативність), С (емоційна стійкість), Н (сміливість) та N (дипломатичність) є 10 балів, а з іншого боку, для факторів Q2 (самостійність) та Q4 (напруженість) низьким балом може вважатися 1 бал (для L (підозріливість) – 1 і 2 бали).

Загалом, отримані результати із теоретичними очікуваннями і, на нашу думку, відображають професійно важливі якості для працівників органів та підрозділів внутрішніх справ.

Водночас зауважимо, що проведення рестандартизації методики є складним і довготривалим процесом, який передбачає поетапне здійснення та уніфікацію як самої процедури проведення (інструкцій, бланків обстеження, способів реєстрації результатів, умов проведення тестування), так і системи оцінювання, що здійснюється періодично (кожні 10–15 років) на репрезентативній вибірці осіб, стосовно яких планується використовувати методику.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Наказ № 53/2002 – РП “Про заходи щодо зміцнення дисципліни працівників та вдосконалення кадрової роботи у правоохоронних органах”.
2. Барко В.И. Исследование характерологических особенностей участковых инспекторов милиции / В.И. Барко, И.О. Шматко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – № 1. – С. 28–31.
3. Барко В.И. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : Монографія / В.И. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
4. Малхазов О.Р. Психологія та психофізіологія управління руховою діяльністю : Монографія / О.Р. Малхазов. – К. : Євролінія, 2002. – 320 с.
5. Котляр В.Ю. Нетрадиційні форми середнього значення в кримінологічних дослідженнях / В.Ю. Котляр, Ю.В. Котляр // Проблеми пенітенціарної психології і практики. – 2002. – № 7. – С. 172–180.
6. Котляр Ю.В. Нові форми оцінки тісноти зв'язку ознак групових тенденцій курсантів / Ю.В. Котляр // Проблеми пенітенціарної психології і практики. – 2002. – Спец. вип. – С. 172–180.
7. Котляр В.Ю. Кластерний аналіз результатів психологічного тестування курсантів Київського інституту внутрішніх справ / В.Ю. Котляр, Ю.В. Котляр // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. – 2003. – № 8. – С. 318–326.
8. Шмелев А.Г. Психодіагностика личностных черт / А.Г. Шмелев. – СПб. : Речь, 2002.
9. Бессокирная Г.П. Факторный анализ : традиции использования и новые возможности / Г.П. Бессокирная // Социология: 4М. – 2000. – № 12.
10. Окунь Я. Факторный анализ : Монография / Я. Окунь. – М. : Статистика, 1973.

Отримано 23.01.2014