

BALABANOVA L. M., KOVAL A. A. PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF JUDGES OF THE COURT OF APPEAL

This article is devoted to studying the psychological aspects of professional activities of the judges. The objective of the study is to identify the characteristics of judges' personality working in the court of appeal. Psychological features of professional activities of judges concern psychological patterns of legal enforcement activities, studies of the psychological basis of a judge's job description, individual style and skills, development of professional skills, selection and placement of personnel, vocational guidance, professional selection, professional training and formation of the personality of a judge.

As a result of the conducted study it is found out that the trial is a complex psychological picture involves serious stress of thinking, observation. Increased suggestibility or self-hypnosis, a distinct subjective type of installation seriously complicate the work of judges and can cause a number of defects.

Studying the shadow sides of life, sometimes in the most vulnerable manifestations, a judge must be able to maintain personal immunity of negative effects and avoid unwanted distortion of personality, the so-called professional deformation, which can be manifested into the transformation of vigilance into excess suspicion, fault-finding, distrust of any person. In this regard it is necessary to have not only professionally important qualities, but such psychological knowledge and skills that would ensure resilience to the negative impacts of these factors and contributed to realization of professional activity at a high level without compromising health.

The future judicial reform in Ukraine should also concern this field – it is necessary to create the most favorable working conditions for judges, to implement psychological support of judicial activities to achieve the maximum effectiveness of their work.

Keywords: judge, personality, thinking, behavior, psychological support.

УДК 159.922

В. І. БАРКО,

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології факультету № 6 (права та масових комунікацій)
Харківського національного університету внутрішніх справ;*

В. В. БАРКО,

*науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ);*

Л. А. КИРІЄНКО,

*провідний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ)*

ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА СТАВЛЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ДО КЕРІВНИЦТВА ЗА ДОПОМОГОЮ МЕТОДУ СЕМАНТИЧНОГО ДИФЕРЕНЦІАЛУ

Розглянуто психодіагностичні можливості методу семантичного диференціалу як інструмента дослідження особливостей міжособистісної взаємодії поліцейських. Показано, що метод семантичного диференціалу дає об'єктивну картину сприйняття поліцейськими своїх керівників. Наведено алгоритм математичної обробки даних, проілюстровано механізм, що лежить в основі взаємовідносин керівників поліції з підлеглими.

Зроблено висновок про можливість використання цього методу в цілях побудови системи психологічної підтримки поліцейських під час їхньої професійної діяльності.

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

Barko, V.I., Barko, V.V. and Kyrienko, L.A. (2016), "Psychological diagnostics of police officers' attitude towards the leadership by the method of semantic differential" ["Psykhologichna diahnostryka stavlennia politseyskykh do kerivnytstva za dopomohoiu metodu semantychnoho dyferentsialu"], *Pravo i Bezpeka*, No. 1, pp. 151–156.

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

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

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

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що метод СД допомагає досліднику побачити той образ оцінюваного об'єкта, який складається у свідомості обстежуваного [1–4]. Будь-який сприйманий індивідом об'єкт (людина, предмет, зображення предмета, назва предмета тощо) викликає у цього індивіда певні реакції. Дослідники відзначають, що СД структурує сприйняття об'єкта за трьома напрямками: активністю об'єкта, його силою (потенційністю), ставленням респондента до нього [3; 5]. Відзначається, що в разі діагностики сприйняття підлеглими керівників за цими показниками можливо побачити оцінку кожного керівника з боку підлеглого, колективний «портрет» кожного керівника у сприйнятті колективом підрозділу, коректне порівняння «портретів»-сприйняття різних керівників або одного керівника різними підрозділами [2; 6; 7].

Виклад основного матеріалу. Метод СД у нашому дослідженні застосований як інструмент діагностики особливостей міжособистісної взаємодії поліцейських підрозділів Національної поліції України зі своїми керівниками. Обстеження проводилось на базі патрульної поліції УМВС України в Миколаївській облас-

ті, усього опитано 110 осіб. Отримані дані відбивають реальну/об'єктивну картину реальної взаємодії працівників поліції з керівництвом, підтверджену й іншими методами, зокрема інтерв'ю, бесідами, спостереженнями.

Процедура діагностики ґрунтувалася на передбаченні/припущенні, згідно з яким система установок індивіда стосовно значущих для нього людей виявляється в його оціночних судженнях, які класифікуються свідомістю за схемою логічних дихотомій (приємний – неприємний, безпечний – небезпечний тощо). Біполярні оцінки, які отримані за методом СД, можливо виміряти кількісно. Взаємодія керівника з підлеглими описується трьома шкалами: активність, сила (потенційність) і ставлення. Активність керівника означає характер організації взаємодії між ним і підлеглими. Сила (потенційність) може тлумачитись як міра його впливу на підлеглих (в основі чого лежить ригідність/стенічність керівника, його воля, здатність наполягти на своєму, а також його авторитетність). Ставлення до керівника показує міру близькості, взаєморозуміння між ним і колективом підлеглих.

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

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

- 1 чи –1 – якість, властива незначною мірою;
- 2 чи –2 – якість, властива середньою мірою;

3 чи –3 – якість, властива значною мірою; 0 – якщо складно визначитися щодо якості керівника обидві якості;
0 – якщо утруднюється віднести до цього керівника».

Зразок реєстраційного бланка

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

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

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

X_i	–3	–2	–1	0	1	2	3
n_i	n1	n2	n3	n4	n5	n6	n7

X_i – оцінка певної якості керівника за семибальною шкалою;

n_i – частота значення X_i , тобто скільки разів був поставлений бал X_i при оцінюванні керівника за досліджуваним параметром усіма працівниками підрозділу в сукупності.

Етап 2. Підрахунок середнього значення величини.

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

Етап 1. Складання статистичного ряду у вигляді таблиці.

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

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

де $n = 4K$, оскільки досліджувана якість оцінюється n працівниками поліції в запропонованому

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

Етап 3. Підрахунок середнього квадратичного відхилення.

Середнє квадратичне відхилення служить показником міри розсіювання значень величини біля її середнього значення X , тобто міри однотайності, згуртованості підлеглих в оцінюванні цієї якості керівника. Середнє квадратичне відхилення обчислюється як корінь ква-

дратний із дисперсії: $\sigma_x = \sqrt{D_x}$, де дисперсія D_x , у свою чергу, обчислюється за формулою

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

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

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

Середнє значення активності A :

$$A = \frac{1}{4 \cdot 22} \cdot (-3 \cdot 8 - 2 \cdot 3 - 1 \cdot 6 + 0 \cdot 8 + 1 \cdot 22 + 2 \cdot 19 + 3 \cdot 22) = 1,02$$

Дисперсія D :

$$D_A = \frac{1}{4 \cdot 22 - 1} \cdot \left[\begin{aligned} &(-3 - 1,02)^2 \cdot 8 + (-2 - 1,02)^2 \cdot 3 + (-1 - 1,02)^2 \cdot 6 + (-1,02)^2 \cdot 8 \\ &+ (1 - 1,02)^2 \cdot 22 + (2 - 1,02)^2 \cdot 19 + (3 - 1,02)^2 \cdot 22 \end{aligned} \right] \approx 2,79$$

Середньоквадратичне відхилення розраховується як корінь квадратний із значення дисперсії:

$$\bar{\sigma}_x = \sqrt{D_x} = 1,62$$

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

Дані, отримані після вищеописаної обробки, можуть бути зіставлені між собою шляхом підрахунку їх кореляції. Цей етап обробки має на меті встановити, якою мірою ставлення до керівника пов'язане з його активністю або потенційністю. Отримані експериментальні дані свідчать про відсутність взаємної залежності між активністю і потенційністю керівника у сприйнятті працівників поліції. Щодо взаємозв'язку потенційності і ставлення, то зафіксовано досить високі позитивні коефіцієнти кореляції (0,65–0,70), що свідчить про пропорційність зміни цих параметрів; тобто чим сильнішим (потенційнішим) є керівник – тим більше уваги до нього з боку підлеглих і тим кращими є їхні взаємні стосунки. Оцінки активності й ставлення також позитивно корельовані, тобто при зростанні активності керівника має місце тенденція до зростання уважного ставлення до нього поліцейських.

Дослідження показало, що авторитарні керівники оцінюються підлеглими як дуже потенційні, помірно або сильно активні, але не з надто високими балами за шкалою «ставлення».

Керівники, у яких склалися з підлеглими дружні стосунки, отримали високі оцінки за шкалою «ставлення», «потенційності» та помірні – «активності». Неавторитетні керівники оцінюються найменшою кількістю балів за всіма показниками.

Етап 4. Розрахунок кореляції отриманих оцінок.

При визначенні коефіцієнта кореляції, поперше, підраховується середнє значення оцінок одного з показників (активність, потенційність, ставлення) для всіх оцінюваних керівників. Припустимо, поліцейськими оцінюється одразу 15 керівників. Якщо за активністю 1-й керівник був оцінений середнім значенням A_i , то середня оцінка активності керівників становитиме:

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

Середня оцінка потенційності:

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

Середня оцінка ставлення:

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

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

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

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

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

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

Для знаходження коефіцієнта кореляції потенційності та ставлення використовується формула

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

і проводяться відповідні розрахунки коваріації:

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

Розрахунки середнього квадратичного відхилення:

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

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

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

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

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

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

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / В. І. Барко, В. І. Зелений, Ю. Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега ; Вінниц. обл. друк., 2009. – 248 с.
2. Практикум по психології / под ред. А. Н. Леонтьева, Ю. Б. Гиппенрейтер. – М. : Наука, 1972. – 215 с.

3. Осгуд Ч. Применение методики семантического дифференциала к исследованиям по эстетике и смежным проблемам / Ч. Осгуд, Д. Суси, П. Танненбаум // Семиотика и искусствометрия / под ред. Ю. М. Лотмана, В. М. Петрова. – М. : Прогресс, 1982. – С. 40–46.

4. Эткинд А. М. Опыт теоретической интерпретации семантического дифференциала / А. М. Эткинд // Вопросы психологии. – 1979. – № 1. – С. 60–65.

5. Симмат Е. В. Семантический дифференциал как инструмент искусствоведческого анализа / Симмат Е. В. // Семиотика и искусствометрия / под ред. Ю. М. Лотмана, В. М. Петрова. – М. : Прогресс, 1992. – С. 78–84.

6. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности : учеб. пособие / О. П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2006. – 512 с.

7. Журавлев А. Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом / А. Л. Журавлев // Вопросы психологии. – 1993. – № 1. – С. 57–67.

Надійшла до редколегії 04.02.2016

BARCO V. I., BARCO V. V., KYRIENKO L. A. PSYCHOLOGICAL DIAGNOSTICS OF POLICE OFFICERS' ATTITUDE TOWARDS THE LEADERSHIP BY THE METHOD OF SEMANTIC DIFFERENTIAL

Рассмотрены психодиагностические возможности метода семантического дифференциала как инструмента исследования особенностей межличностного взаимодействия полицейских. Показано, что метод семантического дифференциала даёт объективную картину восприятия полицейскими своих руководителей. Представлен алгоритм математической обработки данных, проиллюстрирован механизм, лежащий в основе взаимоотношений руководителей полиции с подчинёнными.

Сделан вывод о возможности использования данного метода в целях построения системы психологической поддержки полицейских в ходе их профессиональной деятельности.

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

BARKO V. I., BARCO V. V., KYRIENKO L. A. PSYCHOLOGICAL DIAGNOSTICS OF POLICE OFFICERS' ATTITUDE TOWARDS THE LEADERSHIP BY THE METHOD OF SEMANTIC DIFFERENTIAL

Psychological diagnostic possibilities of the method of semantic differential as a tool to study the characteristics of interpersonal interaction between police officers of the National Police of Ukraine and their leaders have been considered. The survey was conducted at the patrol police unit of the Department of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in Mykolaiv region and represented the results of a survey of more than 100 people. The procedure of the research was based on the assumption, under which the individual system settings regarding important people for him/her was estimated in value judgments that were classified under the scheme of logical dichotomies (pleasant – unpleasant, safe – dangerous, etc.). Bipolar estimates obtained by the method of semantic differential were measured quantitatively; interaction of a chief with subordinates was described by using three scales: activity, force (potentiality) and attitude.

Conducted study indicated that semantic differential method provided an objective picture of the perception of the leaders by police officers; that was confirmed by additional methods, namely surveys and questionnaires. The method in the correct form allows to diagnose communication strategy of a chief regarding the staff of police officers, and this diagnosis gives reasons to compare the behavioral characteristics of different chiefs. The paper presents an algorithm of full four-data mathematical data processing; the mechanism underlying in the relationship between police chiefs and their subordinates has been illustrated. According to the studies the assessments of activity and attitude are positively correlated, that is, with increasing activity of a chief there is a tendency of increasing careful attention by police officers.

As obtained estimates of an individual are an indicator of his/her communication features, semantic differential method allows to diagnose indirectly perceptions and attitudes of a police officer regarding chiefs in general. Psychological diagnostics of police officers' perception of their chiefs by the semantic differential method is also useful for the purpose of self-development and self-educating of the subjects of communication, constructing a system of psychological support of police officers during their professional activities.

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