

*Лефтеров В. О., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та соціології Донецького юридичного інституту Луганського державного університету внутрішніх справ (м. Донецьк)
Алексєєв А. О., Національна академія державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького (м. Хмельницькій)*

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ СТИЛІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті наводиться обґрунтування, опис, результати розробки й експериментальної перевірки, а також апробації авторської психодіагностичної методики з виявлення стилів професійної діяльності.

Ключові слова: стиль професійної діяльності, психодіагностична методика, валідність, апробація.

В статті приводиться обґрунтування, описання, результати розробки та експериментальної перевірки, а також апробації авторської психодіагностичної методики по виявленню стилей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: стиль профессиональной деятельности, психодиагностическая методика, валидность, апробация.

In article the substantiation, the description, results of working out and experimental check, and also approbation of an author's psychodiagnostic technique on revealing of styles of professional work is offered.

Keywords: style of professional work, a psychodiagnostic technique, validity, approbation.

Проблема стилю діяльності людини досить широко розглянута у сучасній науці. Зокрема, у психологічній науці стиль вживається достатньо часто у різних контекстах – насамперед цілеспрямоване вивчення специфічних стилів – емоційних, вольових тощо В межах проблеми розвитку людини, її професійного становлення, певною мірою розглядалася проблематика стилів діяльності, їхня типологія, структура і чинники, впровадження оптимальних стилів професійної діяльності для підвищення рівня успішності й організації роботи, застосування для цього ефективних психолого-практичних засобів тощо. Ці питання висвітлювалися вітчизняними і зарубіжними авторами, зокрема К.О. Абульхановою-Славською, Б.О. Вяткіним, Е.Ф. Зеєром, Є.О. Клімовим, А.К. Марковою, В.С. Мерліним, Д. Сьюпером, К. К. Платоновим, В. О. Толочком, М. Р. Щукіним та ін. [1; 2; 3].

Психологічні підходи до вивчення стильових феноменів вивчають когнітивні стилі, індивідуальні стилі діяльності, стилі керівництва і лідерства, стилі життя, стилі спілкування, педагогічні стилі, стилі активності, стилі професійної діяльності. Між тим недостатня увага приділяється питанням вивчення психологічних особливостей і генезису професійного стилю, його варіативних змін, критеріїв ефективності та динаміки під час виконання професійної діяльності. Залишається ще недостатньо розробленим емпіричний

інструментарій діагностики стилів професійної діяльності. Наведені обставини зумовлюють **актуальність даної роботи.**

У зв'язку із цим **метою даної статті** є обґрунтування й опис психодіагностичної методики з виявлення стилів професійної діяльності та наведення результатів її експериментальної та психометричної перевірки.

Кожна людина в процесі професійної діяльності виконує свої обов'язки у властивому тільки їй стилі. Даний стиль виражається в тому, яким чином фахівець підходить до виконання покладених на нього обов'язків, чи виявляє ініціативу й творчий підхід, яким способом контролює результати власної діяльності. Професійний стиль розглядається нами, як стійке, інтегральне, ієрархічне, біполярне психічне утворення, що включає свідомі і несвідомі механізми адаптації людини до світу професії і визначається поєднанням своєрідної індивідуальності та типологічної універсальності під час виконання професійної діяльності. Вияви стилю залежать як від внутрішніх особливостей людини-професіонала, індивідуального ресурсу її професійного розвитку, так і від зовнішнього середовища.

Стилi професійної діяльності відображають основні стратегії адаптації людини до вимог професійного середовища і виявляються як у професійній діяльності, так і в загальній поведінці та спілкуванні людини. Ознаками стилю професійної

діяльності є чинники професійної успішності та професіоналізму, задоволеності результатами діяльності і компонентами професійного середовища, відповідності цінностям і мотивам виконуваної професійної діяльності.

З метою розробки діагностичного інструментарію дослідження професійних стилів нами була розроблена методика «Стилі професійної діяльності», що дозволяє визначити найбільш характерні способи й прийоми виконання функціональних обов'язків у роботі, що зводяться до певних професійних стилів діяльності.

Результати пілотажного дослідження за допомогою ряду методик (методика Т. Лірі "Діагностика міжособистісних відносин" в адаптації Л.М. Собчик, «Опитувальник стилів діяльності СД-40», розроблений О.Д. Ішковим і Н.Г. Мілорадової, методика В.І. Моросанової "Стиль саморегуляції поведінки" ССП-98, «Дослідження стилю управління за допомогою самооцінки») у комбінації з проведеним теоретико-психологічним аналізом стилів професійної діяльності дозволили нам виявити сукупність характеристик, що визначають вимірювальні конструкти методики – безпосередні стилі професійної діяльності (шкали методики). Основою розробки завдань стало попереднє визначення цілей (спрямованості) кожного стилю професійної діяльності, зокрема:

1) «Професіонал-Перфекціоніст» - переживання задоволення від ідеально виконаної роботи, насамперед, за власною оцінкою.

2) «Формаліст-Бюрократ» - відповідність службової поведінки заздалегідь визначеним правилам, що безумовно визнаються.

3) «Творчий новатор» - знаходження нових, власних способів вирішення завдання.

4) «Філософ-Теоретик» - знаходження й чітка реалізація рішення, прийнятого до початку виконання роботи.

5) «Фахівець-Практик» - вирішення завдання шляхом «проб і помилок», з використанням гнучкого «способу ситуації». Орієнтований на результат.

6) «Постійний адаптатор» - схоже із попереднім типом, але ведучою є орієнтація на процес і пристосування до нього.

7) «Нігіліст» - своєрідне самоствердження через свідоме незалучення у вирішення завдання.

Спочатку було розроблено по 10 тверджень із дихотомічною формою відповіді, відповідних до кожного стилю професійної діяльності (шкали). При цьому дотримувалися стандартні вимоги до завдань. Зокрема, у кожному питанні було сформульовано тільки одне твердження, максимально ясне і просте. Завдяки теоретичній розробці завдання сформульовані таким чином, щоб випробувані не могли догадатися про значення відповідей. В опитувальнику були використані дихотомічні завдання, перевага яких полягає в тому, що обстежувані можуть більш чітко виразити себе, ніж у випадках множинного вибору. Також в опитувальнику представлений блок основної інформації, який включає його назву й запитання, що стосуються статі, віку, посади досліджуваного.

Шляхом психометричної перевірки виправлена початкова форма опитувальника, яка вже містила 56 завдань і була повторно апробована на 100 досліджуваних. Виявилися, що усі завдання виправленої форми володіють достатньою дискримінативністю та надійністю за однорідністю.

Ретестова надійність перевірялася шляхом повторного тестування тих же випробуваних через місяць. Були отримані значимі кореляційні зв'язки між результатами першого й повторного тестувань, це засвідчило, що усі шкали вимірюють стійкі в часі конструкти.

Перевірка конкурентної (перехресної) валідності здійснювалася експериментальним шляхом - зіставленням результатів виправленої форми нашого опитувальника із уже перевіреними тестами, що вимірюють пов'язані зі стилем професійної діяльності конструкти методик: «Діагностика міжособистісних відносин» (ДМО), «Опитувальник стилів діяльності» (СД-40), «Стиль саморегуляції поведінки» (ССП-98), «Дослідження стилю управління керівника за допомогою самооцінки» (СУ). За цими методиками, а також авторською були протестовані 100 осіб - представників різних професій. Кореляційні зв'язки між шкалами представлені в табл.

Матриця інтеркореляцій

Методики й шкали	Адапта- тор	Перфек- ціоніст	Нігіліст	Філософ	Фахівець	Творець	Форма- ліст
ССП							
Планування	-,245*	,803**	-,015	,049	,042	-,050	-,283**
Моделювання	,039	,898**	,096	,027	-,095	,078	-,073
Програмування	,007	,883**	,062	-,059	-,072	-,041	-,007
Оцінка результатів	,074	,688**	-,076	,159	,079	,149	,387**
Гнучкість	,049	,081	,009	,084	,131	,633**	-,049
Самостійність	-,084	,187	,114	,645**	,287*	,197	,138
Загальна оцінка управління	,015	,734*	,126	,332**	-,067	,191	-,051
ДМВ							
Владний	,395**	,009	,756**	-,099	,129	-,113	,234*
Незалежний	,321**	-,156	,622**	-,103	,438**	-,123	-,047
Агресивний	,417**	-,038	,504**	,182	,522**	-,091	,040
Недовірливий	,465**	-,221*	-,078	,052	,399**	-,591**	,013
Покірний	,762**	-,089	-,284	-,032	,166	-,230*	-,003
Залежний	,768**	-,021	,018	,121	,014	,050	,259*
Співпрацюючий	,899**	-,059	,077	,113	,047	,089	,029
Відповідальний	,781**	,113	,130	,163	,083	,050	,046
Домінування	-,182	,080	,848**	-,004	,073	,253**	,128
Дружелюбність загальна	,476	,111	-,388*	,045	-,529**	,378**	,036
СУ							
Авторитарний	,133	-,248**	,132	-,105	,093	-,015	,713**
Ліберальний	,139	-,355**	-,678**	-,032	,219*	,145	,078
Демократичний	,086	-,071	-,268**	,549**	,082	,494**	-,153
СД-40							
Діяч	,174	-,048	,005	-,063	,779**	,237*	,198
Рефлексуючий	,147	-,009	-,201*	,757**	-,176	,071	-,024
Теоретик	,141	,214*	,125	,719**	-,105	-,106	,068
Прагматик	-,004	,054	,116	,423**	,168	-,242*	,581**

Як видно з таблиці, у ній на перетинанні рядків, що становлять шкали «перевірочних» методик і стовпців (шкал нашого опитувальника) наведені коефіцієнти лінійної кореляції Пірсона, критичне значення якого при $n=100$ для $p=0,05$ становить 0,2, а для $p=0,01$ – 0,25. Нулі перед комою не показані, достовірні на рівні $p=0,05$ кореляції позначені - *, на рівні $p=0,01$ - **. Кореляційний аналіз в цілому підтвердив валідність шкал нашої методики.

Інтерпретація результатів тесту.

1. Професіонал-Перфекціоніст (ПП) - людина, яка прагне зробити свою роботу ідеально, і прагнути бути ідеальним.

При яскраво вираженому стилі такі люди виявляються досить відповідальними працівниками, старанно додержуються всім рекомендацій, ураховують усі деталі й нюанси, часто йдуть назустріч і видають чудовий, майже бездоганний результат.

Намагаються передбачити ситуацію, заздалегідь подбати, щоб ужити заходів, і вкласти всі сили у вирішення проблеми. Задоволення результатом є однією з головних нагород за всі витрачені сили. Однак, оточуючим часто складно витримати їх напружений робочий режим, високу критичність. Спостерігається психічна виснаженість в умовах великої кількості справ і нездатності встигнути їх виконати на належному рівні.

При практично невираженому стилі в такого працівника спостерігається пасивне ставлення до виконання своїх обов'язків, без поспіху й суєти. Не обтяжує себе більшою кількістю справ, чітко й незалежно відокремлює важливі моменти від другорядних, не надаючи їм особливо важливого значення. При виникненні труднощів, уважно прислухається до думки оточуючих, але робить по-своєму.

Скептично ставиться навіть до конструктивної критики. Робота може перебувати на другорядному плані, поступаючись місцем особистим і сімейним справам.

2. *Формаліст-Бюрократ (ФБ)* – співробітник, що виконує свої професійні обов'язки винятково за посадовою інструкцією. При яскраво вираженому стилі для такої людини головне – це відробити свій час і виконати певний обсяг роботи. Як правило, вона малоініціативна, дисциплінована, у неї відзначається консерватизм, культ формальних вимог і регламентуючих документів, потреба в чіткій інструкції, плануванні діяльності й наявності закріплених функцій. Спостерігається байдужність до кінцевого результату своєї діяльності. Не любить перебільшень, потребує фактів і доказів. Вважає, що людина повинна працювати суворо в межах отриманого завдання, можливо навіть без його осмислення. Такий підхід може призводити до того, що робота виконана, але користі від неї немає, тому що виконавець не зрозумів мету й не замислився про узгодження свого завдання із завданнями інших співробітників. Недостатньо гнучкий у відносинах з людьми, погано враховує їхні індивідуальні здібності.

При практично невираженому стилі в такого співробітника виявляється безкомпромісність і впертість у значимих моментах професійної діяльності. Прагне швидко вирішувати важливі справи, виявляючи активність і самостійність. У такі моменти допускає безладдя на робочому місці, можливо навіть погрішності в оформленні ділової документації. Добре сприймає зміни, схвалює будь-які нововведення. У стосунках з колегами відкритий, товариський.

3. *Творчий новатор (ТН)* - це співробітник, який думає, аналізує ситуацію, завжди шукає оптимальні й оригінальні шляхи вирішення завдання, гнучко підходить до будь-якої ситуації.

При яскраво вираженому стилі вміє подивитися на ситуацію з несподіваної сторони, не боїться висловлювати самі парадоксальні ідеї й прагне дійти до мети, побачити результати своєї роботи. Має сміливість спробувати нові речі й ризикнути зазнати невдачі. Має комбінаторний хист, розвинену уяву, реальну фантазію, інтуїцію, ентузіазм, перспективне мислення. Не переносить суворої регламентації й

монотонний режим роботи. Не може жити суворо за планом. Досить не організований: відволікаючись на цікаві деталі, іноді не встигає зробити головне на намічений термін. Він доброзичливий і терпимий до себе самого й до інших. Творчість може виявити в рутинній роботі, зробити її більш насиченою, змістовною, цікавою.

При практично невираженому стилі спостерігаються невпевненість у собі, схильність до сумнівів і коливання при вирішенні завдань. Здатний витратити сили на встановлення порядку, структурованості й досягнення корисних і раціональних дій. Нерішучий і обережний у нових починаннях, слабо піддається емоційним переживанням. Керуючись логічними міркуваннями, вибирає єдино правильний варіант рішення в проблемних ситуаціях.

4. *Філософ-Теоретик (ФТ)* – людина, яка обговорює й шукає рішення завдання з початку й до кінця в розумі, користуючись готовими знаннями, отриманими іншими людьми, вираженими в понятійній формі, судженнях, умовиводах.

При яскраво вираженому стилі найчастіше для виконання роботи використовує компетентний розрахунок різних комбінацій і вибір оптимального варіанта на основі теоретичних вишукувань. Не приймає на віру чужу думку, любить самостійно дійти до справжньої причини ситуації, яка склалась. Не терпить, коли обмежують його волю. Схильний надмірно давати поради колегам, бути наставником молодим фахівцям. Складним стає необхідність виконання декількох завдань, справ відразу, особливо в поспіхом.

При практично невираженому стилі спостерігається спонтанність і емоційність у діях, підкріплена новими враженнями й обставинами. Такому співробітникові властивий вияв упорного досягнення намічених цілей за допомогою інших співробітників. Не любить затягувати розв'язувані питання, цінуючи свій час і сили. Воліє керуватися незаперечною й авторитетною думкою начальства.

5. *Фахівець-Практик (ФП)* – така людина асоціюється із самостійністю, практичною спрямованістю, невичерпною енергією й оптимізмом.

При яскраво вираженому стилі має талант координатора зусиль колег, здатність й готовність до соціально лояльного спілкування з іншими людьми й у той же час уміння йти проти течії. Такому співробітникові властиві: схильність до

ризик, прагнення боротися й перемагати, потреба в самоактуалізації й суспільному визнанні. Відмінною рисою є активність – готовність діяти в умовах невизначеності. Активний пошук найбільш виграшного варіанта відбувається з використанням методу спроб і помилок. Можливий вияв лінощів, якщо робота мало його цікавить або не обіцяє ніякої вигоди особисто йому. Не бачить змісту в порожній суєті й даремній витраті сил. Відкритий для конструктивної критики й похвал, націлений на одержання практичних результатів, прагне бути в курсі різних подій і сам любить бути в центрі уваги.

При практично невираженому стилі спостерігається слабка активність, помірність і посидючість у роботі. Виявляє цікавість до виконання рутинних, одноманітних завдань, у кінцевому результаті яких він стовідсотково впевнений. Належить до тих людей, які не виявляють особистого ставлення до справ, що відбуваються. Прихильник справедливості й порядку у всьому, цінує безкорисливість і повну віддачу колективній справі.

6. *Постійний адаптатор (ПА)* – співробітник, що успішно підбудовується під будь-які проблемні колізії на роботі.

При яскраво вираженому стилі здатний у будь-який момент поміняти плани рішення завдань, якщо того зажадає кінцева мета, тому що не любить заздалегідь складати найдокладніших планів, які можуть зробити його їх заручником. Вважає, що можна домогтися набагато більшого, якщо вміти здійснювати на ходу корекцію своїх планів, виходячи з обставин. Відрізняється високою комунікабельністю, пластичністю, умінням відмінно налагодити комфортний клімат в оточенні колег. Турботливий і уважний до людей, добре почуває стан інших людей, здатний м'яко прилаштовуватися до співрозмовника. Охоче ділиться своїми проблемами з оточуючими, шукає розуміння, співчуття й підтримки. Однак йому складно виявляти волю й наполегливість, відстоюючи інтереси справи. Його працездатність залежить від спадів і підйомів настрою, як власного, так і оточуючих.

При практично невираженому стилі такий співробітник любить стабільність, помірність у виконанні справ, дотримуючись власного графіка. Оптимально виявляє себе в умовах, де потрібен системний аналіз і висування концепцій. Найбільш високих результатів

досягає в ситуації самостійної, незалежної діяльності. Прихильник дотримання чіткої ділової субординації, без суб'єктивних виявів у міжособистісному спілкуванні на роботі.

7. *Нігіліст (Н)* – у такої людини спостерігається дещо поверхнєве ставлення до своїх професійних обов'язків, потребує постійного контролю.

При яскраво вираженому стилі не любить суворих порядків, бездумного підпорядкування регламентам і інструкціям. Схильний відволікатися в роботі на несуттєві деталі, ігноруючи основні завдання для вирішення поставленої мети. Стресонестійкий, особливо якщо його вибивають із колії ситуації невизначеності. Відмічається низька організованість, безініціативність, вияв пасивності й цинічного ставлення до праці.

При практично невираженому стилі виявляється прагнення до послідовності в починаннях і справах, виконання до кінця намічених цілей і завдань. Відповідальний, педантичний, акуратний у ділових відносинах. Характеризується загальною гармонійністю й стабільністю.

Обробка результатів тесту здійснюється у відповідності із ключем. За кожний збіг із ключем нараховується один бал. Найбільша кількість балів вказує на домінуючий тип. У чистому вигляді ці стилі професійної діяльності зустрічаються рідко – звичайно можна говорити тільки про переважний (ведучий) стиль (стили).

Авторська методика «Стили професійної діяльності» пройшла апробацію серед курсантів і офіцерів Державної прикордонної служби України. Так, курсантам – майбутнім офіцерам-прикордонникам, більш притаманні стилі професійної діяльності «Фахівець-Практик», «Професіонал-Перфекціоніст» «Філософ-Теоретик». Таке поєднання стилів свідчить, що у своїй діяльності курсанти прагнуть до ідеального, практично спрямованого результату, співпраці з оточуючими, побудови теоретичних припущень. Вони самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, мають підвищений рівень домагань, відкриті, доброзичливі, легко взаємодіють з іншими людьми, проте іноді можуть бути, егоцентричними, легковажними, пасивними, байдужими, неорганізованими про що свідчить дещо виражений стиль «Нігіліст».

Молодшим офіцерам-прикордонникам більш властиві стилі «Філософ-Теоретик»,

«Фахівець-Практик», при цьому менш вираженим у них є стиль «Формаліст-Бюрократ», що свідчить про те, що при загальній спрямованості на практичний результат, розвиненій уяві, раціональності, такі офіцери прикордонники менш схильні до виконання формальних вимог, потребують більшої свободи дій і самостійності.

Офіцерам – прикордонникам, які займають керівні посади притаманні стилі «Формаліст-Бюрократ» «Філософ-Теоретик» і «Постійний Адаптатор», при найменш вираженому стилі «Нігіліст». Це вказує на пильність за дотриманням формальних правил і вимог, креативність і інноваційний потенціал, розвинену уяву, менші схильність до ризику і потребу в суспільному визнанні. Такі офіцери-прикордонники здатні усвідомлено планувати діяльність, відрізняються високою комунікабельністю, пластичністю, пристосованістю, відповідальністю, сумлінністю, вмінням реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлені завдання в ситуації ризику.

Досліджувані зі стажем роботи від 1 до 5 років під час професійної діяльності більш виявляють практичну спрямованість, активність і оптимістичність. Офіцерам-прикордонникам зі стажем роботи від 5 до 15 років більш властиві стильові прояви, що характеризуються теоретичним розрахунком, ретельністю обмірковувань перед виконанням завдань, проте меншим творчим потенціалом. Офіцери, які мають стаж праці в Державній прикордонній службі більше 15 років у своїй професійній діяльності проявляють перспективне мислення, гнучкість і оригінальність у прийнятті рішень та їх виконанні, помірно практичні та активні.

У офіцерів-прикордонників, які увійшли шляхом експертного дослідження до групи «неуспішних» майже всі стилі професійної діяльності, за виключенням «Філософ-Теоретик», мають слабку вираженість. Проте тенденцію до середньої вираженості у «неуспішних» мають стилі – «Формаліст-Бюрократ» та «Нігіліст». Це

дозволило виділити такі психологічні особливості стилів професійної діяльності «неуспішних» офіцерів-прикордонників, зокрема: менша здатність до адаптації, пластичності, гнучкості й комунікабельності, схильність до теоретичного розмірковування, самостійної і незалежної діяльності при певному ігноруванні встановлених порядків і основних завдань роботи, низькі відповідальність і стресостійкість, неорганізованість та безініціативність, скептичність і пасивність у роботі, неефективність дій в умовах невизначеності тощо.

В «успішних» офіцерів-прикордонників більш виражені стилі «Професіонал-Перфекціоніст», «Філософ-Теоретик», «Фахівець-Практик», «Постійний адаптатор». Психологічні особливості стилів професійної діяльності «успішних» офіцерів-прикордонників характеризуються самостійністю, практичною спрямованістю, енергійністю й оптимізмом, розвиненими організаторськими та комунікативними здібностями, високою мотивованістю на досягнення практичних результатів, і що, важливо адекватною самооцінкою. Такі офіцери-прикордонники швидко включаються в роботу прагнуть до ідеального її виконання, при цьому максимально формалізують і прогнозують свою діяльність, вміло адаптуються до умов, що змінюються, логічно обмірковують всі рішення, проявляють волю до їх реалізації. Разом із тим бажання зробити роботу якнайкраще може обумовлювати підвищену тривожність.

Таким чином, авторська методика «Стилі професійної діяльності» пройшла низку психодіагностичних і психометричних процедур, підтверджуючи вимірювальну-іспитову спрямованість інструмента, за рахунок чого досягається кількісна і якісна характеристика стилів професійної діяльності. Зазначена методика апробована для вивчення стилів професійної діяльності фахівців, зокрема, ризиконебезпечних професій.

Література

1. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 509 с.
2. Мерлин В.С. Индивидуальный стиль как компонент и как показатель общих способностей // Материалы конференции по проблеме способностей. – М., 1970. – С. 64-68.
3. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / В.А. Толочек. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.