

Розроблення та апробація анкети “Оцінка рівня довіри до командира (начальника)”

Д. П. Лисенко

Національний університет оборони України імені Івана Черняховського, Київ, Україна
Corresponding author. E-mail: Lysenko2105@ukr.net

Paper received 09.02.20; Accepted for publication 25.02.20.

<https://doi.org/10.31174/SEND-PP2020-222VIII90-14>

Анотація. У статті представлено результати розроблення та апробації авторської анкети, що оцінює рівень довіри підлеглих військовослужбовців до командира (начальника) в особливих умовах діяльності. Розкрито процедури експериментального дослідження щодо перевірки надійності та валідності анкети, проведено факторний аналіз пунктів, отримано середньо нормативні показники для загальної вибірки, визначено стандартизовані тестові норми.

Ключові слова: довіра, командир, військовослужбовець, анкета, надійність, валідність.

Вступ. Аналіз психодіагностичних та проективних методик, які можна використовувати для вивчення довіри особистості іншим людям, свідчить про їх спрямованість здебільшого на визначення загальних критеріїв та особливостей довіри певній категорії людей. На даний час практично відсутній надійний та валідний інструментарій, за допомогою якого можна оцінити актуальний рівень довіри конкретній людині. Зазначене зумовило необхідність розробки відповідної анкети, яка буде відповідати вимогам, що висуваються до психологічних тестів, і дозволить комплексно оцінити рівень міжособистісної довіри в професійній діяльності.

Короткий огляд публікацій за темою. Огляд психодіагностичного інструментарію з вивчення феномену довіри свідчить про достатню кількість методик зарубіжних авторів в напрямку дослідження довіри до себе (Т.П. Скрипкіна; А.Б. Купрейченко; Н.Б. Астаніна), довіри до світу (А.Б. Купрейченко; М. Розенберг; Дж. Ротгер), довіри особистості іншим людям (А.Б. Купрейченко, С.П. Табхарова; Т.П. Скрипкіна; С. Джонсон-Джордж, У.С. Свеп) та міжособистісної довіри (А.В. Сидоренков, І.І. Сидоренкова; Дж. К. Ремпл, Дж. Ж. Холмс; Р. Левицькі, М. Стівенсон, Б. Банкер). В українському науковому просторі зазначений напрям представлений значно меншою кількістю праць: розробці відповідних методик присвячені роботи С.Г. Яновської та А.О. Белінської, Н.М. Василець. Доводиться констатувати, що на даний час у вітчизняній військовій психології відсутній інструментарій, спрямований на вивчення довіри підлеглих військовослужбовців командиру (начальнику) в особливих умовах діяльності, що зумовило обраний напрям дослідження.

Метою статті є опис процедури розробки та апробації анкети, що оцінює актуальний рівень довіри підлеглих військовослужбовців до командира (начальника) в особливих умовах діяльності.

Матеріали та методи. Для розв'язання поставлених завдань було використано наступні методи: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація матеріалів наукових досліджень), емпіричні (опитування, анкетування, експертні оцінки) та статистичні (методи математичної статистики для опрацювання та узагальнення результатів психологічного експерименту). Обробка отриманих даних про-

водилася за допомогою комп'ютерних програм MS Excel 2010 та SPSS v.20 for Windows.

Результати та їх обговорення. Розроблення та апробацію анкети “Оцінка рівня довіри до командира (начальника)” було здійснено в чотири етапи.

На першому етапі проведено теоретичний аналіз наукових підходів дослідження довіри як соціально-психологічного феномену; розкрито структурні компоненти довіри як соціально-психологічного відношення; здійснено огляд існуючих методик вивчення довіри іншій людині, довіри до світу (соціальної довіри), довіри в організації, колективі та групі.

Довіра розглядається нами як соціально-психологічне відношення, яке полягає в особливому ставленні суб'єкта до об'єкта довіри, що виникає в результаті безпосередньої або опосередкованої взаємодії та відображає внутрішню позицію суб'єкта, зумовлену прогнозованою оцінкою результатів цієї взаємодії. Структура довіри як соціально-психологічного відношення представлена трьома основними компонентами: когнітивним, емоційним та поведінковим.

На другому етапі здійснено підбір і обґрунтування методик та проведено емпіричне дослідження змістових характеристик структурних компонентів довіри підлеглих військовослужбовців своїм командирам (начальникам). Метою дослідження було визначення критеріїв, компонентів довіри, ваги та взаємовпливів кожного компонента у загальній структурі довіри підлеглих військовослужбовців своїм командирам (начальникам). До складу психодіагностичного інструментарію увійшли:

1. Методика для вивчення критеріїв довіри/недовіри особистості іншим людям А.Б. Купрейченко і С.П. Табхарової [1, с. 529–531]. Застосована з метою дослідження особистісних якостей командира, якому довіряють (не довіряють).

2. Методика діагностики міжособистісних відносин Собчик Л.М. (модифікований варіант інтерперсональної діагностики Т. Лірі) [2, с. 75–82]. Застосована з метою дослідження уявлень підлеглих про реального командира (начальника); ідеального командира (начальника), якому довіряють в особливих умовах діяльності, з виведенням його інтерперсональних характеристик та побудовою особистісного профілю.

3. Методика діагностики управлінських стилів керівництва в рамках професійної діяльності Р. Блейка та Дж. Мутон (в інтерпретації М.М. Обозова) [3, с.

19–24]. Застосована з метою вивчення реальних стилів керівництва (оцінки підлеглими своїх командирів (начальників)); вивчення ідеальних стилів керівництва (оцінки підлеглими уявних командирів) в особливих умовах діяльності.

4. Методика оцінки довіри / недовіри особистості колегам та керівникам організації А.Б. Купрейченко [1, с. 559–560]. Застосована з метою визначення основних критеріїв довіри / недовіри підлеглих командирів (начальнику) в особливих умовах діяльності.

5. Методика ціннісних орієнтацій М. Рокіча [4, с. 26–28]. Застосована з метою вивчення соціально-психологічних особливостей зв'язку між ціннісними орієнтаціями військовослужбовців і командирів та формуванням відносин довіри між ними.

Перевірка вищенаведених методик на лінгвістичну валідність здійснена двома експертами, які брали участь у перекладі та оцінюванні методик. Паралельно здійснено процедуру зворотного перекладу тексту. Остаточна версія методик, перекладених на українську мову, застосовувалась у подальших дослідженнях одночасно з російськомовними оригіналами.

Вибірку для проведення дослідження на другому етапі склали 466 військовослужбовців-учасників Операції об'єднаних сил (Антитерористичної операції) на території Донецької та Луганської областей (всіх категорій, крім строкової служби) військових частин різних видів Збройних Сил України віком від 19 до 46 років (методом анкетування) та 50 військовослужбовців командного складу – старших офіцерів військових частин та органів військового управління різних видів (родів) Збройних Сил України у військовому званні “майор – підполковник”, віком від 31 до 44 років, які мають досвід військової служби від 16 до 25 років та термін перебування на командних посадах не менше 1 року (методом експертного опитування через систему дистанційного навчання MOODLE Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського).

В подальшому, результати теоретичного аналізу довіри як соціально-психологічного феномену, огляду існуючих методик дослідження довіри іншій людині, анкетування та експертного опитування стали основою пілотної анкети “Оцінка рівня довіри до командира (начальника)”.

На третьому етапі сформульовано твердження пілотної анкети та проведено її апробацію у військових частинах різних видів Збройних Сил України. Під час розробки анкети було забезпечено дотримання низки загальних вимог, а саме: простота інструкції, лаконічність та зрозумілість тверджень, відносна простота обрахунку отриманих результатів. Анкета складається з 25 тверджень, представлених в трьох умовних блоках:

- *когнітивному*: безпосередні знання та уявлення підлеглого (підлеглих) про командира (начальника) на основі спільного досвіду взаємодії;

- *емоційному*: емоційна оцінка, приязнь до командира (начальника);

- *поведінковому*: реальна поведінка підлеглого (підлеглих), його готовність до здійснення певних довірчих дій відносно командира (начальника) за різних умов обстановки.

Для побудови шкали використано шкалу сумарних оцінок (шкалу Лайкерта). Респондентам було запропоновано оцінити міру своєї згоди з кожним судженням, яке наведено в анкеті, по відношенню до свого командира (начальника) та обрати одну із запропонованих п'яти альтернатив: “повністю згодний”, “скоріш згодний”, “важко відповісти”, “скоріш не згодний”, “повністю не згодний”.

На четвертому етапі здійснено психометричну перевірку анкети, проведено процедури факторного аналізу та створення тестових норм.

Характеристика вибірки. Для проведення апробації анкети була сформована репрезентативна вибірка з 420 військовослужбовців-учасників Операції об'єднаних сил (Антитерористичної операції) на території Донецької та Луганської областей (всіх категорій, крім строкової служби) військових частин різних видів Збройних Сил України віком від 19 до 53 років. В процесі обробки результатів бланки 44 респондентів було вилучено з-за неправильного (неповного або некоректного) заповнення. Таким чином, остаточній обробці піддано результати анкетування 376 респондентів.

На початковому етапі проведено перевірку відповідності емпіричних балів тверджень анкети закону нормального розподілу. З цією метою було застосовано критерії асиметрії та ексцесу, а також одновибірковий критерій Колмогорова – Смірнова. Чисельні значення асиметрії та ексцесу дорівнюють $A_s = 0,156$ та $E_x = -0,758999$ та не перевищують критичних для досліджуваної вибірки. За критерієм Колмогорова – Смірнова асимптоматична значущість (двохстороння) $p > 0,05$ ($p = 0,771$), відмінності від нормальності не виявлено. Таким чином, емпіричний розподіл відповідає теоретичному нормальному.

Психометрична перевірка анкети передбачала її перевірку на надійність та валідність.

З метою вимірювання ретестової надійності анкета була запропонована респондентам двічі з інтервалом у 2–3 тижні. Показник r_s склав 0,821 при рівні значущості $p < 0,01$, що свідчить про добру ретестову надійність. В доповнення до перевірки ретестової надійності визначено надійність окремих пунктів тесту. З цією метою проаналізовано сталість відповідей (реакцію респондентів) по кожному пункту анкети та здійснено незначні редагування тверджень, що спричинили максимально різні реакції (розкид відповідей) респондентів.

Внутрішня узгодженість питань анкети перевірена методом розщеплення (методом автономних частин). Питання анкети було розділено на дві рівні частини та обраховано коефіцієнт кореляції між ними. Показник r_s склав 0,658. Визначення загальної надійності (узгодженості) тесту здійснено за допомогою формули Спірмена – Брауна, за якою показник r склав 0,793. Зазначене свідчить про достатню надійність анкети.

Дискримінативність завдань [5, с. 47] визначено через коефіцієнт кореляції кожного завдання із загальним результатом анкети. Питань, які слабо корелювали із загальним балом (з коефіцієнтом кореляції $\leq 0,3$), не виявлено.

Узгодженість пунктів анкети визначено за допомогою коефіцієнту α Кронбаха, який склав $\alpha = 0,819$.

Отриманий показник можна вважати добрим в аспекті вимог до психодіагностичного інструментарію.

Оцінка змістовної валідності анкети здійснювалась за допомогою методу експертного оцінювання. Експертами виступили 3 професійних психолога з числа науково-педагогічних працівників гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського (2 кандидати психологічних наук та 1 доктор психологічних наук). Експертам було запропоновано оцінити кожне твердження анкети за трьохбальною шкалою (1 бал – відповідає в повній мірі, 2 бали – частково відповідає, 3 бали – не відповідає) за наступними критеріями:

- *критерій 1* – відповідність діагностичному конструкту (концепту);

- *критерій 2* – конкретність, доступність для сприйняття, однозначність у формулюванні питання, адекватна лінгвістична форма;

- *критерій 3* – придатність варіантів відповідей.

Висновок про валідність пунктів анкети на основі експертних оцінок було сформульовано, виходячи з наступного розрахунку [6, с. 19–20]: при $M = 1-1,5$ – достатня валідність пункту; при $M = 1,5-2$ – недостатня валідність пункту; при $M \geq 2$ – пункт не валідний.

За результатами експертного оцінювання, з урахуванням рекомендацій експертів, в остаточному бланку анкети ряд тверджень було відредаговано без концептуальної зміни їхньої суті. Висновок експертів став основою для прийняття рішення про достатню змістовну валідність анкети.

Наступним етапом була перевірка критеріальної валідності, яка розкриває міру узгодженості результатів виміральної методики з незалежним критерієм [7, с. 64–65]. В якості критерію валідації було обрано феномен авторитету командира, одним з головних компонентів якого, на нашу думку, є довіра підлеглих. Важливою вимогою при виборі незалежного критерію була його внутрішня смислова відповідність з діагностичним інструментом, однорідність за психологічною сутністю [8, с. 82–83]. При оцінці рівня авторитету командира (начальника) було використано методику оцінювання рівня авторитету та лідерства командирів (начальників), що застосовується у Збройних Силах України [9]. Коефіцієнт кореляції r_s склав 0,826, що свідчить про добру критеріальну валідність.

З метою перевірки статистичної відповідності первинних змінних по факторам (теоретичної структури) експериментальним даним проведено конфірматорний факторний аналіз пунктів анкети. Розмір вибірки цілком відповідає вимогам для здійснення процедур факторного аналізу [10, с. 26]. За результатами використання критерію адекватності вибірки Кайзера – Мейєра – Олкіна була встановлена висока адекватність застосування факторного аналізу до значень досліджуваної вибірки (значення критерію дорівнює 0,876). За критерієм сферичності Барлетта рівень значущості $p \leq 0,001$, що також свідчить про прийнятність даних для проведення з ними процедури факторного аналізу.

Факторний аналіз проведено методом головних компонент з обертанням осей Varimax. Кількість факторів визначено за критерієм Кайзера та критерієм

Кеттелла. Більшими за одиницю виявились власні значення перших чотирьох компонент (1 – 16,921; 2 – 1,439; 3 – 1,209; 4 – 1,053). За критерієм Кайзера оптимальним у даному випадку можна вважати виокремлення чотирьох факторів. На графіку власних значень точці перегину відповідає друга компонента, а з третьою спадання власних значень максимально уповільнюється. За критерієм Кеттелла можна виокремити три фактори. Таким чином, застосовуючи критерії Кайзера і Кеттелла, прийнято рішення про трьох факторну структуру як найбільш оптимальну. Виділені три фактори описують 78,27% загальної дисперсії. З урахуванням вимог до інтерпретації факторів [10, с. 111–112; 11, с. 278–279; 12, с. 327] сформовано наступні факторні групи:

перший фактор – “ЗНАННЯ”, пояснює 43,67% загальної дисперсії та представлений наступними пунктами анкети: “не порушує своїх обіцянок, вміє тримати слово” (0,901), “надійний за будь-яких умов, ніколи “не підведе” (0,866), “при виконанні завдань завжди дбає про підлеглих” (0,852), “в бою він не буде “ховатись” за спинами підлеглих” (0,843), “при прийнятті рішень на перше місце ставить здоровий глузд” (0,828), “прислуховується до думки підлеглих, здатний визнати свою неправоту” (0,800), “коли він поруч, я більш впевненіший в успішному виконанні завдань” (0,752), “якщо необхідно, я можу поділитись з ним своїми проблемами та переживаннями” (0,743), “в екстремальних ситуаціях не втрачає самовладання, чітко та впевнено діє за будь-яких умов обстановки” (0,738), “з нього я беру приклад” (0,726), “хороший керівник та організатор” (0,697), “добре знає свою справу, освічений та розумний” (0,694), “користується авторитетом та повагою” (0,688), “завжди прийде на допомогу, надасть підтримку” (0,675), “поставлені ним завдання не викликають в мене сумнівів. Я виконую їх не роздумуючи” (0,658). Перший фактор характеризує безпосередні знання та уявлення підлеглого (підлеглих) про командира (начальника), сформовані на основі спільного досвіду взаємодії, а також очікування, пов’язані з поведінкою командира (начальника) за різних умов та обставин. Пункти анкети, що увійшли до даного фактору, загалом можна розділити на три умовні підфактори: надійність, професіоналізм, турбота про підлеглих.

другий фактор – “ЄДНІСТЬ ТА ГОТОВНІСТЬ”, охоплює 19,07% загальної дисперсії та включає пункти анкети: “у нас схожі життєві принципи” (0,836), “у нас схожі життєві цінності” (0,747), “навіть якщо його наказ буде непопулярним (викликати сумнів), але необхідним, я виконаю його” (0,711), “у нас схожі погляди на життя” (0,647), “я намагаюсь виконати поставлені ним завдання якомога краще, бо мені важлива його думка про мене” (0,578). Другий фактор характеризує схожість життєвих поглядів і позицій підлеглого та командира (начальника), а також реальну поведінку підлеглого, його готовність до дій відносно командира (начальника) за різних обставин. Поєднання зазначених пунктів анкети в одному факторі можна пояснити достатньо тісним зв’язком між ціннісними орієнтаціями підлеглих військовослужбовців і командирів (начальників) та формуванням відносин довіри між ними. Спостерігається перенесення суб’єктивних

життєвих цінностей підлеглого на командира (начальника) в очікуванні його відповідної поведінки. Відповідність цієї поведінки очікуванням підлеглого посилює впевненість в схожості життєвих принципів, цінностей та поглядів і детермінує активність військовослужбовця, що проявляється в готовності до здійснення певних довірчих дій відносно командира (начальника).

Третій фактор – “ПРИЯЗНЬ”, пояснює 15,52% загальної дисперсії та утворений наступними пунктами анкети: “стежить за своїм зовнішнім виглядом, охайний” (0,906), “вихований та ввічливий, має гарні манери” (0,724), “життєрадісний, має почуття гумору” (0,587), “щирий та відкритий, товариський” (0,499), “вміє відстоювати свою думку та погляди, наполегливий у досягненні цілей” (0,410). Третій фактор характеризує емоційну оцінку підлеглим свого командира (начальника), приязнь та зацікавленість у взаєминах.

За результатами факторного аналізу пункт анкети №4 (“Поставлені ним завдання не викликають в мене сумнівів. Я виконую їх не роздумуючи”), який на етапі конструювання пілотної анкети було віднесено до поведінкового компоненту, за виявленою факторною вагою включено до фактору “ЗНАННЯ”. Відсутність сумнівів при виконанні поставлених завдань можна пояснити повною впевненістю військовослужбовців у професійності, надійності свого командира та безпеці його вчинків для підлеглих. Пункт анкети №21 (“Вміє відстоювати свою думку та погляди, наполегливий у досягненні цілей”), який спочатку було віднесено до когнітивного компоненту, за факторною вагою включено до фактору “ПРИЯЗНЬ”. Вочевидь, твердість характеру, принциповість та сміливість командира (начальника) підвищують емоційну оцінку, викликають симпатію підлеглих.

Таким чином, теоретично обґрунтована факторна структура підтверджена отриманими емпіричними даними, значущих розбіжностей не виявлено.

Наступним етапом стало обрахування норм опитувальника. Зважаючи на відповідність отриманих емпіричних даних закону нормального розподілу, використано середнє арифметичне та стандартне відхи-

лення. Середнє арифметичне для вибірки становить 106,075, стандартне відхилення – 12,888. Діапазон теоретично можливих значень в балах: мінімальна кількість балів – 25, максимальна – 125. Враховуючи вимоги до нормування даних [6, с. 34–35], діапазон значень розділено на три частини:

120 – 125 балів – високий рівень довіри;

93 – 119 балів – середній рівень довіри;

25 – 92 балів – низький рівень довіри.

Загальний опис анкети.

Предметом дослідження анкети є відносини довіри у військових підрозділах за умов субординації.

Сфера застосування анкети: міжособистісні відносини військовослужбовців у військових підрозділах (індивідуальна та групова оцінка підлеглими свого командира (начальника)).

Метою анкети є діагностика відносин довіри в системі “підлеглий – командир (начальник)” задля прогнозу успішності сумісної професійної діяльності; формування стратегії розв’язання проблемних моментів у взаєминах та коригування індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки та керівництва командирів (начальників), що оцінюються; надання пропозицій керівникам вищого рівня для прийняття управлінських рішень.

Рекомендований термін сумісного досвіду взаємодії підлеглого з командиром (начальником) повинен бути не менше трьох місяців.

Наводимо текст анкети та інструкцію до неї.

Анкета “Оцінка рівня довіри до командира (начальника)”

Анкетування анонімне, вказувати прізвище не потрібно.

Інструкція. Шановний військовослужбовцю! Оцініть, будь ласка, ступінь Вашої згоди з кожним наведеним нижче судженням по відношенню до Вашого командира (начальника).

На кожне з суджень слід обрати тільки одну із запропонованих п’яти альтернатив: “повністю не згодний”, “скоріш не згодний”, “важко відповісти”, “скоріш згодний”, “повністю згодний”.

Позначте обрані Вами відповіді знаком “+”.

№ з/п	Питання	варіанти відповіді				
		повністю не згодний	скоріш не згодний	важко відповісти	скоріш згодний	повністю згодний
1	Надійний за будь-яких умов, ніколи “не підведе”.					
2	Якщо необхідно, я можу поділитись з ним своїми проблемами та переживаннями.					
3	Не порушує своїх обіцянок, вміє тримати слово.					
4	Поставлені ним завдання не викликають в мене сумнівів. Я виконую їх не роздумуючи.					
5	Добре знає свою справу, освічений та розумний.					
6	Навіть якщо його наказ буде непопулярним (викликати сумнів), але необхідним, я виконаю його.					
7	Хороший керівник та організатор.					
8	Я намагаюсь виконати поставлені ним завдання якомога краще, бо мені важлива його думка про мене.					

№ з/п	Питання	варіанти відповіді				
		повністю не згодний	скоріш не згодний	важко відповісти	скоріш згодний	повністю згодний
9	В екстремальних ситуаціях не втрачає самовладання, чітко та впевнено діє за будь-яких умов обстановки.					
10	Коли він поруч, я більш впевненіший в успішному виконанні завдань.					
11	При прийнятті рішень на перше місце ставить здоровий глузд.					
12	В бою він не буде "ховатись" за спинами підлеглих.					
13	При виконанні завдань завжди дбає про підлеглих.					
14	З нього я беру приклад.					
15	Прислуховується до думки підлеглих, здатний визнати свою неправоту.					
16	Життєрадісний, має почуття гумору.					
17	Користується авторитетом та повагою.					
18	У нас схожі погляди на життя.					
19	Завжди прийде на допомогу, надасть підтримку.					
20	Щирий та відкритий, товариський.					
21	Вміє відстоювати свою думку та погляди, наполегливий у досягненні цілей.					
22	Вихований та ввічливий, має гарні манери.					
23	У нас схожі життєві принципи та переконання.					
24	Стежить за своїм зовнішнім виглядом, охайний.					
25	У нас схожі життєві цінності.					

Дякуємо за співпрацю!

Принцип розрахунку балів. Респонденти, погоджуючись або не погоджуючись з кожним із суджень, отримують відповідний бал:

Судження	повністю не згоден	скоріш не згоден	важко відповісти	скоріш згоден	повністю згоден
Бал	1	2	3	4	5

Загальний показник довіри підлеглому до командира (начальника) обраховується шляхом додавання балів за всіма твердженнями.

Інтерпретація результатів. Слід пам'ятати, що лише ретельний аналіз отриманих балів за кожним пунктом анкети надасть можливість здійснити якісний прогноз успішності сумісної професійної діяльності підлеглому (підлеглих) з командиром (начальником); сформулювати правильну стратегію розв'язання проблемних моментів у їхніх взаєминах; надати пропозиції по коригуванню індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки та керівництва командирів (начальників), що оцінюються, а також рекомендації керівникам вищого рівня для прийняття управлінських рішень.

Високий рівень довіри (120 – 125 балів) характеризується абсолютною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника) за будь-яких обставин, прийнятті виважених і доцільних рішень, постійній турботі про підлеглих, високому рівні професіоналізму, організаторських здібностях і сильному характері. Командир (начальник) є для підлеглому авторитетом і прикладом у всьому. Військовослужбовець вважає, що в нього з командиром (начальником)

багато спільного (схожі життєві цінності, принципи, погляди), відчуває до нього повагу, симпатію та прихильність. Дорожить думкою командира (начальника) про себе та готовий виконати будь-яке його завдання.

Середній рівень довіри (93 – 119 балів) характеризується помірною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника): можуть мати місце сумніви щодо його ймовірних дій та поведінки при різних обставинах (в різних умовах обстановки). Середній рівень турботи про підлеглих у поєднанні з середнім рівнем орієнтації на виконання завдань. Рівень авторитету командира (начальника), як правило, задовільний. Частково збігаються життєві цінності, принципи та погляди. Думка командира (начальника) про військовослужбовця для останнього важлива, але не критична.

Низький рівень довіри (≤ 92 балів) характеризується невпевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника), рівні його професіоналізму або в організаторських здібностях. Військовослужбовець усвідомлює намагання командира (начальника) виконати завдання за будь-яку ціну, часом нехтуючи підлеглими, що для нього є неприйнятним. Поставлені командиром (начальником) завдання часто піддаються сумніву. Мають місце несприйняття підлеглим окремих життєвих цінностей, принципів або поглядів командира (начальника). Рівень авторитету командира (начальника) для військовослужбовця, як правило, низький. Думкою командира (начальника)

ника) про себе не дорожить. На низькому рівні емоційний контакт, може мати місце неприязнь.

Висновки. У відповідності до мети дослідження здійснено розробку та апробацію анкети, що оцінює актуальний рівень довіри підлеглих військовослужбовців до командира (начальника) в особливих умовах діяльності. Метою анкети є діагностика відносин довіри в системі “підлеглий – командир (начальник)” задля прогнозу успішності сумісної професійної діяльності; формування стратегії розв’язання проблемних моментів у взаєминах та коригування індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки та керівництва командирів (начальників), що оцінюються;

надання пропозицій керівникам вищого рівня для прийняття управлінських рішень.

Психометрична перевірка засвідчила добрі показники надійності та валідності анкети. За результатами конфірматорного факторного аналізу пунктів анкети теоретично обґрунтована факторна структура підтверджена отриманими емпіричними даними, значущих розбіжностей не виявлено. Отримано середньо нормативні показники для загальної вибірки, визначено стандартизовані тестові норми.

Таким чином, анкета може бути рекомендована для індивідуальної та групової оцінки підлеглими своїх командирів (начальників) у військових підрозділах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия. Москва: Издательство “Институт психологии РАН”. 2008. 571 с.
2. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. Санкт-Петербург: Издательство “Речь”, 2005. 624 с.
3. Обозов Н. Н. Психология менеджмента. Санкт-Петербург: Академия психологии, предпринимательства и менеджмента. 1997. 153 с.
4. Карелин А. А. Большая энциклопедия психологических тестов. Москва: Эксмо, 2007. 416 с.
5. Бурлачук Л. Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике / отв. ред. Крымский С.Б. Киев: Наук. думка, 1989. 200 с.
6. Акимова Л. Н. Основы психометрии. Методические указания к курсу. Одесса: Студия “Негоциант”. 2012. 81 с.
7. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е видання. Київ: Видавничий Дім “Слово”, 2012. 464 с.
8. Акимова М. К. Психологическая диагностика: учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 304 с.
9. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 05.07.2018 №249 “Про затвердження Інструкції з оцінювання рівня авторитету і лідерства командирів (начальників) у Збройних Силах України”. URL: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/nakaz-heneral-noho-shtabuzbro-nykh-sy-12/> (дата звернення: 22.01.2020).
10. Митина О. В., Михайловская И. Б. Факторный анализ для психологов. Москва: Учебно-методический коллектор “Психология”. 2001. 169 с.
11. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов: учебник. 2-е изд., испр. Москва: Московский психолого-социальный институт: Флинта. 2003. 336 с.
12. Руденко В. М., Руденко Н.М. Математичні методи в психології: підручник. Київ: Академвидав, 2009. 384 с.

REFERENCES

1. Kuprejchenko, A.B. Psychology of trust and distrust. Moskva: Izdatel'stvo “Institut psihologii RAN”. 2008. 571 p.
2. Sobchik, L.N. Psychology of personality. Theory and practice of psychodiagnostics. Sankt-Peterburg: Izdatel'stvo “Rech”, 2005. 624 p.
3. Obozov, N.N. Management psychology. Sankt-Peterburg: Akademija psihologii, predprinimatel'stva i menedzhmenta. 1997. 153 p.
4. Karelin, A.A. Big Encyclopedia of psychological tests. Moskva: Jeksmo, 2007. 416 p.
5. Burlachuk, L.F., Morozov, S.M. Dictionary of psychological diagnostics / отв. red. Krymskij S.B. Kiev: Nauk. dumka, 1989. 200 p.
6. Akimova, L.N. The basics of psychometry. Guidelines for the course. Odessa: Studija “Negociant”. 2012. 81 p.
7. Morhun, V.F., Titov, I.H. Basics of psychological diagnostics. Tutorial for students of higher education. 2nd edition. Kiiv: Vidavnichij Dim “Slovo”, 2012. 464 p.
8. Akimova, M.K. Psychological diagnostics: tutorial. Sankt-Peterburg: Piter, 2005. 304 p.
9. Nakaz Heneralnoho shtabu Zbroinykh Syl Ukrainy vid 05.07.2018 №249 “Pro zatverdzhennia Instruksii z otsiniuvannia rivnia avtorytetu i liderstva komandyriv (nachalnykiv) u Zbroinykh Sylakh Ukrainy”. URL: <https://dovidnykmpz.info/zagalni/nakaz-heneral-noho-shtabuzbro-nykh-sy-12/> (дата звернення: 22.01.2020).
10. Mitina, O.V., Mihajlovskaja, I.B. Factor analysis for psychologists. Moskva: Uchebno-metodicheskij kollektor “Psihologija”. 2001. 169 p.
11. Ermolaev, O.Ju. Mathematical statistics for psychologists: tutorial. 2nd edition. Moskva: Moskovskij psihologo-social'nyj institut: Flinta. 2003. 336 p.
12. Rudenko, V.M., Rudenko, N.M. Mathematical methods in psychology: textbook. Kyiv: Akademydav, 2009. 384 p.

Development and Approbation of Questionnaire “Estimation of Trust Level to the Commander (Chief)”

D. P. Lysenko

Abstract. The article deals with results of development and approbation of the questionnaire, that estimates level of trust of subordinate militarymen to their commander (chief) under special conditions of activity. It was revealed procedures of experimental study concerning reliability and validity of the questionnaire. The factorial analysis of points was held, the average statutory indicators were received for general sample, the standardized test norms were defined.

Keywords: trust, commander, militaryman, questionnaire, reliability, validity.