

Беліченко Л. О. здобувачка PhD,
Військовий інститут КНУ ім. Тараса Шевченка
<https://orcid.org/0000-0002-3918-3831>

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОФІЦЕРІВ ЯК ПРЕДИКТОРІВ ЇХНЬОГО ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ

У статті презентовано результати емпіричного дослідження індивідуально-психологічних особливостей офіцерів закладів вищої освіти як предикторів їхнього позитивного іміджу. Визначені індивідуально-психологічні особливості офіцерського складу, а саме: офіцерів керівної ланки, офіцерів-викладачів та офіцерів курсової ланки обумовили необхідність розробки навчально-тренінгової програми щодо формування їхнього позитивного іміджу.

Ключові слова: індивідуально-психологічні особливості; офіцер; військові заклади вищої освіти; предиктор; позитивний імідж.

Вступ. Метою формування позитивного іміджу офіцерів, які проходять службу у військових закладах вищої освіти є вплив на свідомість курсантів, їхнє виховання як особистості, подальшу професійну спрямованість як майбутніх захисників Батьківщини. Особливо це питання стало актуальним з початком ведення війни на сході України. Це обумовлюється тим, що після випуску зі стін військового вишу, більшість із них будуть мати під своїм керівництвом особовий склад, людей за яких вони будуть відповідати, яких їм необхідно буде організувати для виконання службово-бойових завдань. З цим завданням випускники – вчорашні курсанти зможуть впоратись лише за умови, якщо вони серед своїх підлеглих зможуть створити власний позитивний імідж. Нажаль у навчальних програмах військових вишів відсутні дисципліни щодо формування позитивного іміджу як Збройних Сил, так й окремих офіцерів. Тому при вирішенні цього питання акцент треба робити на офіцерів, які їх навчають та виховують. Таким чином, курсанти зможуть перейняти корисний для своєї подальшої професійної діяльності досвід.

Мета статті – презентація результатів емпіричного дослідження індивідуально-психологічних особливостей офіцерів закладів вищої освіти як предикторів їхнього позитивного іміджу.

Теоретичне підґрунтя. Проблема професійного іміджу розглядається у наукових працях Н. Барни, Л. Брауна, М. Вудкока, Д. Френсіса та ін. Найчастіше

професійний імідж досліджують у зв'язку з конкретною професією, наприклад, політиків (П. Берд, Л. Браун), спеціалістів зі зв'язків з громадськістю (М. Вудкок, Д. Френсіс), співробітників правоохоронних органів (В. Пауков), військових фахівців (В. Алещенко, А. Шумейко), лікарів (І. Пасечник), соціальних працівників (К. Атаманська, В. Байлук, О. Ковтунова), психологів (В. Бозаджиев, О. Затворнюк), фахівців педагогічної галузі (Е. Бекетова, С. Болсун, Л. Іноземцева, А. Калюжний), військовослужбовців (В. Алещенко, С. Кубицький, А. Шумейко та ін.) [1; 2; 3 та ін.].

Методи дослідження: констатувальний експеримент.

Результати і обговорення. Дослідження офіцерського складу Військового інституту відбувалось шляхом проведення психологічної діагностики за методикою Дж. Олдхема та Л. Морріса “Методика визначення типу особистості та можливих особистісних розладів”. На нашу думку, зазначеної методики буде достатньо для визначення необхідних психологічних характеристик офіцерського складу. Було прийняте рішення одразу перейти до застосування факторного аналізу, який нам надає можливість визначити типи особистостей офіцерського складу.

Перейдемо до розгляду певних категорій офіцерського складу, які залучені до підготовки курсантів, а саме: офіцери керівної ланки (13,33% від загальної кількості опитуваних), офіцери-викладачі (66,67% від загальної кількості опитуваних),

Питання психології

офіцерів курсової ланки (20 % від загальної кількості опитуваних). До групи 1 – “офіцери керівної ланки” – входять офіцери, які займають керівні посади військового вищу, посади начальників факультетів, їх заступники та начальники кафедр. До групи 2 – “офіцери-викладачі” – належать офіцери, які займаються викладацькою діяльністю. До групи 3 – “офіцери курсової ланки” належать особи, які займають посади начальників курсів та курсових офіцерів.

Факторний аналіз **групи 1** дозволив одержати трьохфакторну структуру, що

описує 100 % сумарної дисперсії ознак, – більше половини, що вважається прийнятним результатом. Ці відсотки розподілилися таким чином: на перший фактор (компонент) припало 59,43 %; на другий – 22,42 %; на третій – 18,15 % дисперсії. Критерієм рівня значущості було обране факторне навантаження більше 0,7, яке дозволило уникнути включення до кожного з факторів показників (ознак) з низьким факторним навантаженням, тобто тих, що найменше належать до нього (табл. 1).

Таблиця 1

Результати досліджень за методикою Дж. Олдхема та Л. Морріса “Методика визначення типу особистості та можливих особистісних розладів” респондентів групи 1 “Офіцери керівної ланки”

Перемінні		Фактори		
		I (59,43%)	II (22,42%)	III (18,15%)
1	Пильний	,989	,145	-,036
2	Відлюдник	-,021	-,105	-,994
3	Ідіосинкратичний	,661	,269	,600
4	Авантюрний	,560	,823	-,099
5	Діяльний	,916	,222	,334
6	Драматичний	,369	,902	,226
7	Самовпевнений	,763	,597	-,247
8	Чуттєвий	,994	,097	,059
9	Відданий	,432	-,188	,882
10	Сумлінний	-,396	,371	,840
11	Дозвільний	,958	,284	-,050
12	Агресивний	,346	,938	,030
13	Саможертвний	-,078	,967	,244
14	Серйозний	,907	,303	,294

Перший фактор (59,43%). Згідно з даними таблиці 1 можна побачити, що 59,43% офіцерів, які займають керівні посади притаманні такі типи особистості, як: “Чуттєвий” (0,994), “Пильний” (0,989), “Дозвільний” (0,958), “Діяльний” (0,916), “Серйозний” (0,907), “Самовпевнений” (0,763). Надаємо характеристику зазначеному типу особистості офіцерів керівної ланки. Вони мають наступні риси особистості: *вільно та впевнено* відчувають себе серед людей (яких вони знають); дружні, але обережні у службових стосунках; можуть досягти визнання у своїй діяльності (хоча намагаються уникати широких соціальних просторів); мають розвинену уяву; схильні володіти інформацією (повинні все знати); занепокоєні думкою інших про себе (люблять визнання); схильні до порядку, послідовності та чіткості в роботі; не

роблять передчасних висновків, не проявляють ініціативу (якщо не впевнені, що це потрібно); будуть виконувати те, що від них очікують, але не більше; тактовні і дбайливі щодо інших; найкраще діють згідно інструкцій; уважні до деталей, винятково розуміють навколишнє середовище; перебувають у постійній готовності протистояти неприємностям; негайно помічають помилкові повідомлення (приховані спонукання, спотворення правди, спроби ввести їх в оману); легко приймають рішення, але обмірковують їх перед тим як діяти; самостійні; гарні слухачі; сприймають критику серйозно; дуже цінують комфорт; можуть чинити опір вимогам, які вважають нерозсудливими або вище своїх можливостей, при цьому розумні та реалістичні вимоги будуть виконувати бездоганно; зазвичай веселі та оптимістичні (але мінливі у настрої); не терплячі до тиску,

що позбавляє їх можливостей керувати власними діями; енергійні, активні (не можуть сидіти на місці і не дадуть це робити своїм підлеглим); цілеспрямовані і зосереджені; реалісти; проявляють емоції залежно від ситуації (глибокими переживаннями ділитися не люблять, тільки з довіреними особами); добре пристосовані до змін; мають лідерські якості; мають талант залучати інших до виконання поставлених завдань; упевнені у своїх здібностях та знаннях (не мають сумніву, що вони геніальні).

Буде доречним звернути увагу на ті типи особистості, які не притаманні (або майже не мають свого прояву) у даній категорії офіцерів. Для даної підгрупи офіцерів таким виявився показник “Відлюдник”. Виходячи з цього можна стверджувати, що для цієї групи офіцерів не є характерним абстрагуватися від інших. Отже, спираючись на результати, які були отримані у першому розділі, а саме – індивідуально-психологічні характеристики, що сприяють формуванню позитивного іміджу, можна сказати, що у даної категорії офіцерів вони розвинуті у достатній мірі.

Другий фактор (22,42%) представлений наступними показниками: “Саможертвний” (0,967), “Агресивний” (0,938), “Драматичний” (0,902), “Авантюрний” (0,823). Наведемо характеристики визначеного типу офіцерів: повністю віддають себе справі; незважаючи на те, що вони схильні дотримуватися думки, що кожен повинен вміти піклуватися про себе особисто, намагаються ніколи не відмовляти у допомозі (якщо її попросять або якщо бачать, що людина не справляється з завданням) – така ситуація часто може призводити до фізичного та емоційного виснаження; комфортні у службових стосунках (чесні, етичні, товариські, толерантні); самостійні, відповідальні, цілеспрямовані, сміливі; притаманні лідерські якості, сильні особистості – не ухиляються від боротьби; прагнуть бути кращими; працюють краще у межах певної структури влади (де кожен знає своє місце і повноваження); вимагають від інших чіткого виконання правил; можуть добре працювати у складних умовах; емоційні, але за необхідності відсувають емоції та переживання на задній план); можуть мати мінливий настрій; полюбують

увагу оточуючих, але тільки у позитивному ключі; легко підтримують нові ідеї інших; охайні у зовнішності; ризиковані; мають власну систему цінностей; вправні у спілкуванні; завжди знайдуть вихід зі складної ситуації (винахідливі); мають гострий розум, хоча не завжди можуть раціонально планувати свої дії.

У зазначеній підгрупі офіцерів майже немає свого прояву показника “Чуттєвий”. Їм не властиві аналіз інформації щодо навколишнього середовища і занепокоєння щодо думки оточуючих. Вони не чекають позитивної оцінки своєї роботи, а просто роблять те, що повинні. Отже, можна припустити, що другий тип офіцерів керівної ланки також має всі можливості сформувати позитивний імідж (спираючись на результати першого розділу), але слід зазначити, що вони більше націлені на результат діяльності. До підлеглих у них довірливе ставлення, можливо, навіть, занадто, що може призводити до певних розчарувань, оскільки не всі мають такий набір індивідуально-психологічних та професійно важливих якостей, та сумлінно ставляться до своєї справи.

Третій фактор (18,15%) відображає такі показники, як “Відлюдник” (- 0,994); “Відданий” (0,882) та “Сумлінний” (0,840). Перед тим як надати характеристику цього типу офіцерів, слід звернути увагу на показник “Відлюдник”, який представлений від’ємним значенням. Це означає, що чим більше у даних офіцерів проявляються якості “Відлюдника”, тим менше будуть проявлятися якості “Сумлінного” та “Відданого” типів і навпаки. Даний тип характеризується лояльністю до інших людей, шанобливістю до вищого керівництва, високими моральними цінностями, обов’язковістю, відданістю своїй справі, державі, родині, колективу, їм характерні добре продумані дії, вони рідко допускають серйозні помилки

Отже, даний тип – це сумлінні виконавці, які потребують керівника, оскільки їх лідерські якості знаходяться на не належному рівні. Іноді ці люди можуть замикатися у собі та абстрагуватися від зовнішнього середовища (це може відбуватися з різних причин), що негативно впливає на їх службову діяльність та стосунки з колективом. Отже, про даний тип офіцерів, які знаходяться на керівних посадах

Питання психології

можна сказати, що ці люди тривалий період часу були гарними військовослужбовцями, які сумлінно виконували свої посадові обов'язки, яких згодом призначили на керівні посади. Вони – носії достойних індивідуально-психологічних якостей, але не кожні такі якості можуть бути корисними для начальника (тим більше військового підрозділу). Також можна припустити, що людині не вистачає професійних навичок щодо управлінської діяльності. Таким чином, можна припустити, що даному типу офіцерів достатньо важко сформувані позитивний імідж особливо в курсантському середовищі.

Мусимо констатувати той факт, що кількість офіцерів даної категорії відображають лише тих, хто взяв участь в опитуванні – це приблизно 40% усього визначеного особового складу (маються на увазі офіцери, які займають керівні посади, а саме: начальники факультетів, кафедр та їх заступники). Дослідження було заплановане таким чином, що можливість прийняти у ньому участь була майже у 100% особового складу Військового інституту (були враховані і несення служби в нарядах, і сезон відпусток, і, навіть, велике навантаження згідно з посадовими обов'язками). Беручи до уваги цей факт, ми можемо припустити, що інші 60% офіцерів, які займають керівні посади мають такі індивідуально-психологічні та професійні характеристики,

як: 1) невідповідальність; 2) зневага до вищого керівництва (доведення до особового складу щодо заходу було надано через розпорядження начальника Військового інституту) та колег по службі; 3) перевага власних інтересів перед службовими; 4) суб'єктивна оцінка важливості завдання призводить до його неякісного виконання; 5) відчуття себе “вище” за інших; 6) переконання у тому, що на їх відсутність ніхто не зверне увагу і невиконання наказу не буде мати ніяких серйозних дисциплінарних наслідків тощо. Слід звернути увагу на те, що перераховані характеристики мають певну схожість з поведінкою більшості курсантів. Знову ж таки, лише на рівні припущення можна стверджувати, що така поведінка офіцерів керівної ланки, можливо навіть несвідомо, спонукає курсантів поводитися так само, або просто на таку поведінку не звертається увага, а як наслідок, вона не карається (згідно Дисциплінарного статуту) – принцип “не заохочувати, але і не карати”. Слідування такому принципу призводить до відчуття вседозволеності курсантів, а в подальшому до зневажливого ставлення до офіцерів (і керівної ланки у тому числі), порушення дисципліни, невиконання освітньої програми та інших негативних наслідків.

Розглянемо результати респондентів групи 2 “Офіцери-викладачі” (табл. 2).

Таблиця 2

Результати досліджень за методикою Дж. Олдхема та Л. Морріса “Методика визначення типу особистості та можливих особистісних розладів” респондентів групи 2 “Офіцери-викладачі”

Змінні		Фактори		
		I (50,14%)	II (14,05%)	III (11,43%)
1	Пильний	,675	,617	-,026
2	Відлюдник	,230	,777	,058
3	Ідіосинкратичний	,321	,770	,354
4	Авантюрний	,555	,345	,396
5	Діяльний	,678	,411	-,415
6	Драматичний	,765	-,147	,406
7	Самовпевнений	,915	,104	-,103
8	Чуттєвий	-,145	,853	,264
9	Відданий	,124	,101	,877
10	Сумлінний	,180	,692	-,150
11	Дозвільний	,815	,301	,080
12	Агресивний	,766	,207	,199
13	Саможертвний	,642	,561	,317
14	Серйозний	,526	,710	-,261

Питання психології

Факторний аналіз групи 2 дозволив отримати трьохфакторну структуру, яка описує 75,62 % сумарної дисперсії ознак (більше 50% вважається прийнятним результатом). Ці відсотки розподілилися таким чином: на перший фактор (компонент) припало 50,14%; на другий – 14,05%; на третій – 11,43% дисперсії. Критерієм рівня значущості було обрано факторне навантаження більше 0,7, яке дозволило уникнути включення до кожного з факторів показників (ознак) з низьким факторним навантаженням, тобто тих, що найменше належать до нього.

Перший фактор (50,14%)

представлений такими показниками, як: “Самовпевнений” (0,915), “Дозвільний” (0,815), “Агресивний” (0,766), “Драматичний” (0,765). Даний тип має наступні характеристики: “зірковість”, високі амбіції (іноді пихатість); гарно розвинуті організаційні здібності; мотивовані на власний успіх; знають як працювати з масами; очікують від інших лише гарного до себе ставлення; упевнені у своїх здібностях; цінують власний час; більше, ніж визначено працювати не будуть; сильні особистості; мають лідерські якості; мінливі в настрої; здатні перебільшувати проблему; веселі. Отже, дана категорія офіцерів-викладачів має достатньо знань, вмінь та досвіду, але така психологічна характеристика як спрямованість особистості – направлена на власну персону. Складається відчуття, що вони вже досягли у професійній діяльності певного статусу, а передати власний досвід курсантам їм нецікаво, не кажучи вже про формування позитивного іміджу. Не дивлячись на те, що для цього у них є всі можливості, у них майже відсутнє таке бажання. Можна припустити, що вони вважають, що їх імідж і так сформований, тому немає сенсу прикладати до цього зусилля.

Другий фактор (14,05%)

представлений такими показниками: “Чуттєвий” (0,853), “Відлюдник” (0,777), “Ідіосинкратичний” (0,770), “Серйозний” (0,710). Спільними характеристиками для усіх зазначених типів є: відсутність

яскравих емоційних реакцій; спрямованість на себе; небажання встановлювати соціальних контактів; спостережливість; обережність у службових стосунках; не вживання жодних зусиль, щоб справити враження на інших; переважає розмірений, неквапливий спосіб життя; думка оточуючих для них важлива залежно від ситуації (іноді вони переймаються цим питанням, іноді зовсім ні; звикли діяти згідно зі сценарієм, чітким планом тощо.

Даному типу офіцерів-викладачів, на нашу думку, буде достатньо важко сформувати позитивний імідж у курсантському середовищі. Це та категорія викладачів, на заняттях яких, курсанти дозволяють собі спати. Відсутність емоційної насиченості, зазвичай, формує відсутність інтересу до навчальної дисципліни та особистості викладача.

Третій фактор (11,43%) складається з одного показника – “Відданий”. Це особистості, які мають характеристики: сильний соціальний зв'язок з іншими; ширість, лояльність; відповідальність в роботі (намагаються повністю віддати себе справі, ставляться до неї “з душею”), проявляють турботу про інших; мають поважне ставлення до керівництва; у прийнятті рішень цікавляться думкою інших та у подальшому її обов'язково враховують; намагаються, щоб іншим людям було комфортно біля них.

На нашу думку, цей тип – ідеальний викладач. Але постає питання, а чи будуть ці позитивні якості особистості курсанти сприймати належним чином? Чи не будуть такі риси сприйматися як слабкість та можливість проявляти себе нечемно? Можна сказати, що даний тип офіцерів-викладачів може створити позитивний імідж, але лише у межах вихованої, чемної, моральної цільової аудиторії. Серед викладачів показник присутності приблизно 60% від загальної кількості особового складу офіцерів-викладачів.

Розглянемо ще одну групу респондентів – це офіцери курсової ланки (табл. 3).

Результати досліджень за методикою Дж. Олдхема та Л. Морріса «Методика визначення типу особистості та можливих особистісних розладів» респондентів групи 3 «Офіцери курсової ланки»

Змінні		Фактори			
		I (59,39%)	II (14,01%)	III (10,78%)	IV (9,07%)
1	Пильний	,466	,384	,224	,616
2	Відлюдник	-,019	,022	,936	,237
3	Ідіосинкратичний	,447	,138	,470	,670
4	Авантюрний	,205	,916	,142	,313
5	Діяльний	,959	,173	,066	,047
6	Драматичний	,095	,144	,028	,939
7	Самовпевнений	,132	,944	,100	,037
8	Чуттєвий	,927	,242	,250	,061
9	Відданий	,657	,488	,438	,368
10	Сумлінний	,861	,075	,100	,292
11	Дозвільний	,289	,564	,706	-,196
12	Агресивний	,326	,910	,135	,213
13	Саможертвований	,391	,590	,643	,193
14	Серйозний	,898	,347	-,032	,218

Факторний аналіз групи 3 дозволив отримати чотирьох-факторну структуру, яка описує 93,25 % сумарної дисперсії ознак, – більше половини, що вважається прийнятним результатом. Ці відсотки розподілилися таким чином: на перший фактор (компонент) припало 59,39%; на другий – 14,01%; на третій – 10,78%; на четвертий – 9,07% дисперсії. Критерієм рівня значущості було обране факторне навантаження більше 0,7, яке дозволило уникнути включення до кожного з факторів показників (ознак) з низьким факторним навантаженням, тобто тих, що найменше належать до нього.

Перший фактор (59,39%) складається з таких показників, як: “Діяльний” (0,959), “Чуттєвий” (0,927), “Серйозний” (0,898), “Сумлінний” (0,861). Даним офіцерам властиві наступні риси: вони енергійні, активні, зосереджені; проявляють емоції залежно від ситуацій; присутня жага до життя; харизматичні; зосереджені на тому, що навколо відбувається; достатньо емоційно сприймають негаразди у стосунках з іншими (начальниками, підлеглими); завжди жваві, зайняті, творчо активні, захоплені; піклуються про те, якої думки про них оточуючі; добре розвинута уява; бажають володіти повною інформацією про ситуацію та людей, з якими спілкуються; тактовні; проявляють піклування про інших; не люблять розкривати перед іншими свої думки і

почуття; реалісти; пристосовані до змін обстановки, до різних неприємностей; вони реально оцінюють свої можливості, знають свої недоліки, не пихаті і не володіють завищеною самооцінкою; постійно покладають на себе відповідальність за власні дії; вони все аналізують, оцінюють, обмірковують перш, ніж вчинити будь-яку дію; завжди дотримуються моральних і етичних норм, що очікують і від інших людей; вони дуже обов'язкові, не дозволяють собі відпочити доти, доки робота не виконана і не виконана правильно.

Можна відверто стверджувати, що це справжні офіцери. Даним особам, на нашу думку, було б достатньо легко сформулювати позитивний імідж серед колег та вищого керівництва, а ось щодо курсантів, питання поки що залишається відкритим...

Можна припустити, що реакція курсантів з визначеними вище особистими характеристиками буде доволі неоднозначною, а можливо, навіть, негативною, оскільки дана категорія офіцерів буде спонукати їх до дотримання дисципліни, порядку, гідного ставлення до себе та до інших, сумлінного виконання службових обов'язків тощо. Цим офіцерам можна порекомендувати розширити свій діапазон комунікативних навичок та прийомів впливу, а також працювати індивідуально, приділяючи більше уваги до так званих “проблемних” курсантів.

Другий фактор (14,01%) складається з наступних показників: “Самовпевнений” (0,944), “Авантюрний” (0,916), “Агресивний” (0,910). Офіцерам даної підгрупи властиві свої характеристики. Вони: самовпевнені лідери; люблять владні повноваження; амбітні та харизматичні; знають, чого вони хочуть і домагаються цього; мають талант залучати інших до виконання поставленого завдання; прекрасно знають як працювати з масами, як і куди їх вести; сміливі; очікують від інших лише доброго ставлення до себе; можуть скористатися перевагою сил і здібностей інших людей для досягнення своїх цілей, вони проникливі у ділових стосунках; здатні конкурувати, полюбляють досягати вершин і насолоджуються перебуванням там; полюбляють представляти себе героями, зірками або кращими у своїй професії, найбільш щасливими у своїй сфері; вміють взяти від життя своє; комфортно себе почувають під тягарем влади та відповідальності; вони працюють найкраще у межах певної структури влади, де кожен знає своє місце і всім зрозумілі їхні повноваження; винаходять правила і вимагають від інших чіткого їх виконання; зроблять усе, щоб отримати бажаний результат; щосили прагнуть до керма; вони народжені, щоб прийняти командування; вони ватажки у зграї, сила їх особистості потужна.

Такі офіцери, на нашу думку, мають усі шанси створити собі позитивний імідж, але для цього, можливо їм не вистачає певної м'якості у характері і є необхідність трохи знизити рівень своєї амбітності, жаги до влади та постійної конкуренції з колегами. За таких умов у них складуться достатньо позитивні стосунки з керівництвом та колегами. Курсантам може бути важко з такими темпераментними офіцерами, але результати службової діяльності та високий рівень дисципліни будуть досягнуті. Можна порекомендувати їх ставити для керування старшими курсами.

Третій фактор (10,78%) складається з таких показників, як “Відлюдник” (0,936) і “Дозвільний” (0,706). Характерним для даної підгрупи офіцерів є: ставити свої інтереси вище службових; не перейматися повсякденними труднощами; акцентувати всю увагу на власній персоні; не прагнути справити враження на інших; низька

емоційність; не звертання уваги на критику (вона їх не чіпляє, і звісно не може бути методом впливу чи виховання); ці люди будуть виконувати свої обов'язки, якщо у них є на це вільний час; вони не дозволять жодній людині, установі або будь-кому чи будь-чому заважати їх особистому щастю; якщо їх особистій свободі щось загрожує, вони енергійно захищають своє право робити те, що хочуть; вважають, що поспіх спричиняє занадто багато зайвого занепокоєння; веселі та оптимістичні; уникають будь-яку експлуатацію; чинять опір вимогам, які вважають нерозсудливими або вище їх можливостей; дозвільні люди вважають, що повинні отримувати від життя найкраще, вони вірять в удачу і вважають, що “Якщо ти заплатив за проїзд, добре, не заплатив – ще краще”.

Такі офіцери, безумовно, знайдуть спільну мову з курсантами, тому що за своєю поведінкою та рисами вони не набагато від них відрізняються. Можна припустити, що їх спілкування буде відбуватися на рівних, без належної поваги з боку курсантів до офіцерів. Так, можливо у таких офіцерів сформується певний “уявний авторитет” серед курсантів, але коли справа торкнеться виконання поставлених завдань, навряд чи їх команди будуть прийняті до виконання.

Четвертий фактор (9,07%) – “Драматичний” (0,939). Таким офіцерам властиві наступні характеристики: вони емоційні, демонстративні і фізично ніжні; швидко реагують на все, що відбувається; миттєво змінюють настрій; у житті вони експансивні, живі, яскраві; мають багату уяву, розповідають цікаві історії; бажають, щоб їх бачили і помічали, тому часто стають центром уваги; приділяють багато уваги зовнішності і насолоджуються одягом, стилем, створенням образу; спокусливі, чарівні і темпераментні; легко підтримують нові ідеї і пропозиції інших. Даний тип офіцерів за наявності певних професійних навичок та знань має можливість створити позитивний імідж. Таким чином, був проведений аналіз психологічних якостей офіцерів, які залучаються до підготовки курсантів. Слід зазначити, що не усі індивідуально-психологічні якості (як негативні, так і позитивні) сприяють формуванню позитивного іміджу. Але це

твердження потребує додаткових досліджень.

Висновки. Вивчення індивідуально-психологічних особливостей офіцерів, дали змогу зробити наступні висновки. *Офіцери керівної ланки: 1 група (59,43%)* – індивідуально-психологічні характеристики, які сприяють формування позитивного іміджу, можна сказати, що у даної категорії офіцерів вони розвинуті у достатній мірі; *2 група (22,42%)* – даний тип офіцерів має всі можливості сформувати позитивний імідж, але слід зазначити, що вони більше націлені на результат діяльності. До підлеглих у них довірливе ставлення, можливо, навіть, занадто, що може призводити до певних розчарувань, оскільки не всі мають такий набір індивідуально-психологічних та професійно важливих якостей; *3 група (18,15%)* – можна сказати, що ці офіцери тривалий період часу були гарними військовослужбовцями, які сумлінно виконували свої посадові обов'язки, яких згодом призначили на керівні посади. Вони носії достойних індивідуально-психологічних якостей, але не кожен такий якості можуть бути корисними для начальника (тим паче військового підрозділу). Також можна припустити, що людина не вистачає професійних навичок щодо управлінської діяльності.

Офіцери-викладачі: 1 група (50,14%) – дана категорія офіцерів-викладачів мають достатньо знань, вмінь та досвіду, але така психологічна характеристика як спрямованість особистості – направлена на власну персону. Складається відчуття, що вони вже досягли в професійній діяльності певного статусу, а передати власний досвід курсантам їм нецікаво, не кажучи вже про формування позитивного іміджу. Хоча для цього в них є всі можливості, але, мабуть, відсутнє бажання. Можна припустити, що вони вважають, що їх імідж і так сформований, тому немає сенсу прикладати до цього зусилля; *2 група (14,05%)* – даному типу офіцерів-викладачів, на нашу думку, буде достатньо важко сформувати позитивний імідж у курсантському середовищі. Це та категорія викладачів, на заняттях яких, курсанти дозволяють собі спати. Відсутність емоційної насиченості, зазвичай, формує відсутність інтересу до навчальної дисципліни та особистості викладача; *3 група (11,43%)* – даний тип

офіцерів-викладачів може створити позитивний імідж, але тільки в межах вихованої, чемної, моральної цільової аудиторії.

Офіцери курсової ланки: 1 група (59,39%) – даним особам було б достатньо легко сформувати позитивний імідж серед колег та вищого керівництва, а ось щодо курсантів, питання поки що залишається відкритим... Можна припустити, що реакція курсантів з визначеними особистими характеристиками буде доволі неоднозначною, а можливо, навіть, негативною, оскільки дана категорія офіцерів буде спонукати їх до дотримання дисципліни, порядку, гідного ставлення до себе та до інших, сумлінного виконання службових обов'язків та інше; *2 група (14,01%)* – такі офіцери, мають всі шанси створити собі позитивний імідж, але для цього, можливо їм не вистачає певної м'якості у характері та трохи знизити рівень своєї амбітності, жаги до влади та постійної конкуренції з колегами. Курсантам може бути важко з такими темпераментними офіцерами, але результати службової діяльності та високий рівень дисципліни будуть досягнуті. Можна порекомендувати їх ставити для керування старшими курсами; *3 група (10,78%)* – такі офіцери, безумовно, знайдуть спільну мову з курсантами, тому що за своєю поведінкою та рисами вони не набагато від них відрізняються. Можна припустити, що їх спілкування буде відбуватися на рівних, без чинної поваги з боку курсантів до офіцерів. Так, можливо у таких офіцерів сформується певний «уявний авторитет» серед курсантів, але коли справа торкнеться виконання поставлених завдань, навряд чи її команди будуть прийняті до виконання; *4 група (9,07%)* – даний тип офіцерів за наявності певних професійних навичок та знань має можливість створити позитивний імідж. Також можна припустити, що до 4 групи увійшли жінки-військовослужбовці, які займають посади офіцерів курсової ланки.

Визначені індивідуально-психологічні особливості офіцерського складу, а саме: офіцерів керівної ланки, офіцерів-викладачів та офіцерів курсової ланки дали змогу констатувати факт необхідності розробки навчально-тренінгової програми щодо формування позитивного іміджу.

Список використаних джерел

1. Алещенко, В. (2016) Психологічні умови формування іміджу майбутнього офіцера Збройних сил України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки.* №1, 5-18. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_pn_2016_1_3.
2. Кубицький, С. О. (2007) До проблеми формування позитивного іміджу військовослужбовця Збройних Сил України. *Вісник Національного університету оборони України.* №2(4), 80-88.
3. Шумейко, А. П. (2018) Формування іміджу офіцера-психолога: методологічно-дослідницький аспект. *Запоріжжя: Теорія і практика сучасної психології.* №4, 207–213.

References

1. Aleshhenko, V. (2016) Psychologichni umovy formuvannja imidzhu majbutn'ogo oficera Zbrojnyh syl Ukrainy [Psychological conditions of forming the image of a future officer of the Armed Forces of Ukraine]. *Zbirnyk naukovykh prac' Nacional'noi' akademii' Derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrainy. Serija: Psyhologichni nauky.* №1, 5-18. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_pn_2016_1_3. (in Ukrainian)
2. Kubic'kyj, S. O. (2007) Do problemy formuvannja pozytyvnogo imidzhu vijs'kovosluzhbovcja Zbrojnyh Syl Ukrainy [To the problem of forming a positive image of a serviceman of the Armed Forces of Ukraine]. *Visnyk Visnyk Nacional'nogo universytetu oborony Ukrainy.* №2(4), 80-88. (in Ukrainian)
3. Shumejko, A. P. (2018) Formuvannja imidzhu oficera psyhologa: metodologichno-doslidnyckyj aspekt [Formation of the image of a psychologist officer: methodological and research aspect]. *Zaporizhzhja: Teorija i praktyka suchasnoi' psyhologii'.* №4, 207–213. (in Ukrainian)

Summary

Belichenko L. PhD student, KNU Military Institute named after Taras Shevchenko

EMPIRICAL STUDY OF INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF OFFICERS AS PREDICTORS OF THEIR POSITIVE IMAGE

Introduction. *The purpose of forming a positive image of officers serving in military institutions of higher education is to influence the consciousness of cadets, their upbringing as individuals, and further professional orientation as future defenders of the Motherland. This issue became especially relevant with the beginning of the war in the east of Ukraine. This is due to the fact that after graduating from the walls of the military college, most of them will have personnel under their leadership, people for whom they will be responsible, whom they will need to organize for the performance of service and combat tasks. Graduates - yesterday's cadets will be able to cope with this task only if they can create their own positive image among their subordinates. Unfortunately, in the training programs of military universities, there are no disciplines regarding the formation of a positive image of both the Armed Forces and individual officers. Therefore, when solving this issue, the emphasis should be on the officers who train and educate them. Thus, cadets will be able to acquire experience useful for their further professional activities.*

Purpose – presentation of the results of an empirical study of individual and psychological characteristics of officers of higher education institutions as predictors of their positive image.

Methods - ascertainment experiment.

Originality. *The study of the officers of the Military Institute was carried out by conducting psychological diagnostics according to the methodology of J.Oldham and L.Morris "Methodology for determining personality type and possible personality disorders". In our opinion, the specified methodology will be sufficient to determine the necessary psychological characteristics of the officer corps. It was decided to immediately proceed to the application of factor analysis, which gives us the opportunity to determine the types of personalities of the officer corps.*

Conclusion. *The identified individual and psychological characteristics of the officers, namely: officers of the management level, teaching officers and officers of the course level made it possible to state the fact of the need to develop an educational and training program for the formation of a positive image.*

Keywords: *individual and psychological features; officer; military institutions of higher education; predictor; positive image.*

Recelved/Поступила: 02.04.23.