

Кокур О. М. член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України <https://orcid.org/0000-0003-1793-8540>

Лозінська Н. С. кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України <https://orcid.org/0000-0002-8784-8279>

Пішко І. О. провідний науковий співробітник відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України <https://orcid.org/0000-0001-9246-2277>

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ СЕРЖАНТСЬКОГО СКЛАДУ

У статті представлено методика визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу, розроблену фахівцями Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України. Результати апробації методики показали її високу діагностичну спроможність та валідність щодо оцінювання стилю керівництва та рівня розвитку поведінкових компонентів, необхідних для здійснення лідерсько-командних повноважень сержантським складом Збройних Сил України.

Ключові слова: індивідуальний профіль поведінки; військовослужбовці; сержанти; домінування; вплив; стабільність; сумлінність.

Вступ. Однією з ключових ланок військового устрою українського війська є сержантський корпус, а сержантський колектив є кістяком будь-якого бойового підрозділу. В системі Збройних Сил України сержантський склад виконує найрізноманітніший спектр завдань – від навчання і виховання особового складу до виконання безпосередньо бойових завдань, організації та обслуговування техніки, забезпечення матеріально-технічних і тилових питань. Сержант є помічником офіцера та молодшим командиром, він має бути беззаперечним лідером для солдата, зразком для підлеглих, опорою для командирів. Сержанти безпосередньо управляють підрозділами первинної ланки і підпорядкованим особовим складом, навчають солдатів та відповідають за їх життя, морально-психологічний стан та готовність до виконання завдань за призначенням [3].

Однак в умовах широкомасштабної війни, коли військо втрачає підготовлених сержантів через загибель, поранення, у зв'язку з переходом на офіцерські посади

тощо, гостро постає питання постійного швидкого і якісного відновлення сержантського корпусу. Безперервно триває робота щодо відбору і подальшого призначення на сержантські посади та інтенсивного навчання найдостойніших, найпідготовленіших військовослужбовців рядового складу з числа мобілізованих, оскільки військовослужбовців за контрактом на сьогодні практично не залишилося на рівні посад командирів розрахунку, відділення, головних сержантів взводу, роти [2].

Все це актуалізувало питання розробки методики, яка б дозволяла оцінювати стиль керівництва та рівень розвитку поведінкових компонентів, необхідних для здійснення лідерсько-командних повноважень сержантським складом Збройних Сил України, що особливо важливо під час відбору кандидатів на посади сержантів. До цього часу в українському воєнному науковому просторі не було запропоновано діагностичного інструментарію цілеспрямованого визначення

індивідуального профілю поведінки військовослужбовців, зокрема, сержантів.

З цією метою співробітниками відділу воєнно-психологічних досліджень Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України була розроблена *Методика визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу* (О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська). Окрім основних вимог до розроблення методики, авторами враховувався принцип «максимум інформації за мінімальний час», що є невід'ємною особливістю психодіагностичної роботи в Збройних Силах України в умовах постійного дефіциту часу.

Метою статті є викладення змісту та результатів апробації «Методики визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу».

Теоретичне підґрунтя. В якості теоретичної основи для розробки «Методики визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу» нами було використано відому поведінкову модель DISC, що характеризує поведінку людини за чотирма компонентами (стилями): Домінування (Dominance), Вплив (Influence), Стабільність (Steadiness) і Сумлінність (Conscientiousness) [4].

Згідно до авторів моделі, ці поведінкові компоненти (стилі) взаємопов'язані між собою специфічним чином: Домінування та Стабільність корелюють між собою негативно, Вплив та Стабільність негативно корелюють з усіма іншими стилями, практично не маючи зв'язку між собою.

Однак наш аналіз показав, що такий діагностичний підхід, традиційно використовуваний для визначення індивідуального профілю поведінки на вищезгаданій теоретичній основі, має суттєві недоліки:

1) велика кількість можливих варіацій поведінкових профілів, що отримується при такому підході, практично унеможлиблює їх науково обґрунтовану типізацію та інтерпретацію при практичному застосуванні в дослідженнях з військовослужбовцями з метою вирішення окреслених завдань;

2) цей діагностичний підхід дозволяє виявити лише *співвідношення* рівня вираженості чотирьох поведінкових компонентів між собою, і не дозволяє визначати *абсолютні* показники ступеню їх розвитку, оскільки діагностика за кожним пунктом засновується на ранжуванні певних якостей. Тому підвищення рангу певної якості автоматично призводить до зниження рангу інших, хоча в дійсності об'єктивний рівень їх розвитку може залишатися тим же самим. А визначення в результаті діагностики самого факту превалювання у певної особи певного поведінкового компоненту над іншими ще не означає, що цей компонент має в абсолютному плані достатній рівень розвитку;

3) наслідком цього стає неможливість використання існуючої методики з метою надання рекомендацій з особистісного розвитку військовослужбовців та реєстрації досягнутих ними особистісних змін. Адже при такому підході фіксація покращення розвитку певних поведінкових компонентів буде автоматично призводити до оцінювання змін інших як деградуючих, хоча, при цьому, вони насправді можуть залишатися стабільними, або, навіть, й дещо покращуватися. Також цей підхід *унеможлиблює порівняння* між собою різних військовослужбовців за ступенем розвитку чотирьох поведінкових компонентів, оскільки не надає можливості визначити абсолютні показники такого розвитку.

Тому при розробці власної «Методики визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу» нами було вирішено для оцінки пропонованих якостей використовувати загальновизнану психометричну шкалу Лайкерта, що надає можливість отримання оціночних кількісних показників, що не впливають на кількісну оцінку інших якостей. В якості основного інтерпретаційного підходу було вирішено за доцільне обрати визначення кількісних меж оптимального рівня вираженості кожного поведінкового компоненту військовослужбовців. І вже на цій основі визначати їх поведінкові профілі та надавати рекомендації щодо їх особистісно-професійного розвитку та саморозвитку.

Методи дослідження. Основна методика – *Методика визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу* (Додаток А).

Додаткові методики:

1. Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер та М. Єрусалем).

2. Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) «Адаптивність-200».

3. Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун).

4. Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2).

5. Опитувальник «Стратегії долаття стресових ситуацій» (S. Hobfoll, адаптація Н. Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової).

6. Схильність до певного стилю керівництва (Є. П. Ільїн).

7. Самооцінка стилю управління (Є. П. Ільїн).

Додаткові методики використовувалися з метою оцінювання діагностичної спроможності основної методики, у тому числі й для оцінювання рівня її конкурентної валідності [1; 5].

Методи математичної статистики: описова статистика, t-критерій Стьюдента для залежних вибірок, коефіцієнт кореляції Пірсона та коефіцієнт Кронбаха (α).

Результати і обговорення. Апробація Методики визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу здійснювалася з квітня по серпень 2023 року на базі Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського.

Учасниками дослідження стали 83 військовослужбовці сержантського складу (всі чоловіки), які проходять службу в бойових підрозділах Збройних Сил України і на час проведення дослідження проходили навчання на Курсах лідерства підвищеного та вищого рівня (термін навчання – 3 тижні). Дослідження проводилося по завершенню курсу навчання кожної із чотирьох груп (по дві групи підвищеного та вищого рівня).

Характеристика вибірки:

1) вік – від 26 до 60 років ($M=38,3$; $SD=7,3$);

2) переважна більшість досліджуваних військовослужбовців мали військові звання «штаб-сержант» та «майстер-сержант» і

займали посади головного сержанта військового підрозділу або частини;

3) з досвідом участі в у бойових діях – 73 (88%), без досвіду – 1 (1,2%), дані не зазначили – 9 (10,8%);

4) рівень освіти: повна вища – 11 (13,3%), базова вища – 19 (22,9%), неповна вища – 10 (12%), загальна середня – 6 (7,2%), професійно-технічна – 5 (6%), дані не зазначили – 32 (38,6%).

Експертне оцінювання рівня підготовленості сержантів до виконання завдань за призначенням здійснювалося викладачами Курсів лідерства за 12 показниками (загальний рівень військово-професійної підготовки; загальна відповідність вимогам, які ставляться до сержантського складу; рівень володіння командирськими навичками; ставлення до виконання службових обов'язків, військова дисципліна; здатність успішно працювати в напружених і складних ситуаціях; здатність підтримувати порядок, дисципліну та високий моральний дух у відділенні (взводі); військово-професійна надійність; знання та дотримання військово-професійних норм та етики; здатність до ефективного спілкування та співпраці з іншими; уміння самостійно працювати; усвідомлення мети війни, готовність до самопожертви в ім'я Батьківщини; рівень вмотивованості до виконання завдань за призначенням).

Планувалося отримати оцінку за кожним досліджуваним від трьох експертів. Однак, внаслідок організаційних ускладнень експертне оцінювання було проведено лише для 69 з 83 сержантів, і для переважної більшості з них лише одним чи двома експертами. Також виявилось, що за 11 з 12 показників експертна оцінка тих самих досліджуваних мала суттєві розбіжності, що унеможливило використання її результатів. Лише за показником «здатність підтримувати порядок, дисципліну та високий моральний дух у відділенні (взводі)» експертні оцінки виявилися достатньо близькими. Тому лише цей показник було використано у подальшому аналізі.

В таблиці 1 наведено аналіз результатів описової статистики за Методикою визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу.

Описова статистика показників Методики визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу

Поведінкові компоненти	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
1. Домінування	28,06	4,70	12	36	-0,16	0,11
2. Вплив	27,13	4,51	15	36	-0,02	-0,10
3. Стабільність	26,49	4,08	17	36	0,20	-0,43
4. Сумлінність	26,47	4,86	10	36	-0,30	0,51
Сумарний показник	108,16	15,81	54	144	-0,06	0,68

$p < .05_{1-2}; .001_{1-3,4}$

Отримані результати свідчать, що показники методики мають розподіл даних близький до нормального (*Skewness* та *Kurtosis* за модулем не перевищують 1). Середні значення показників чотирьох поведінкових компонентів та їх сумарного показника приблизно відповідають 75-му процентілю діапазону можливих значень. Це можна вважати цілком закономірним, зважаючи на вибірку досліджуваних, переважна більшість з яких має значний досвід командно-лідерських повноважень, зокрема, на посадах головного сержанта військового підрозділу або частини (у тому числі й під час участі у бойових діях).

Зважаючи на специфіку вибірки, цілком закономірним є й те, що у досліджуваних вищого сержантського складу Збройних Сил України найбільш вираженим виявився такий поведінковий компонент як «домінування», достовірно перевищивши кількісні показники трьох інших компонентів ($p < .05-.001$). А на другому за вираженістю місці виявився показник «впливу», більше, ніж на 0,6 бали перевищивши рівень «стабільності» та «сумлінності», які виявилися кількісно майже ідентичними.

Разом із тим, не зважаючи на вищезазначені закономірні особливості, всі чотири поведінкові компоненти, що діагностуються методикою, можна оцінити як достатньо збалансовані. Адже відмінність між середніми значеннями найбільш вираженого компоненту – «домінування», та найменш вираженого – «сумлінність» складає лише 1,59 бали, або 4,4% від діапазону можливих значень 0 – 36 балів.

Спираючись на вищезазначене, можна стверджувати про достатньо вдалий вибір вибірки для апробації та стандартизації методики стосовно оцінювання лідерських поведінкових компонентів сержантського складу. Також слід визнати вдалим й

обраний розробниками методики діагностичний підхід, коли поведінкові показники лідерства розглядаються та оцінюються не як протилежні один одному, чи взаємовиключні (як у методиці DISC), а взаємодоповнюючими. Адже очевидно, що, наприклад, такі якості як стабільність та сумлінність ні в якому разі не є протилежними якостям, що традиційно пов'язують з лідерством – домінування та вплив, а, навпаки, виступають психологічною основою лідерства, сприяючи неформальному авторитету воєнного лідера та повазі до нього з боку підлеглих.

Взаємопов'язаність поведінкових компонентів лідерства вищого сержантського складу підтверджують й результати кореляційного аналізу (таблиця 2), оскільки між ними наявні виражені позитивні кореляційні зв'язки ($r = 0,57 - 0,70$; $p < .001$). У цьому контексті також слід відзначити достатньо високу внутрішню узгодженість чотирьох поведінкових компонентів (коефіцієнт узгодженості Кронбаха (α) дорівнює 0,89).

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки між поведінковими компонентами вищого сержантського складу

Поведінкові компоненти	1	2	3	4
1. Домінування	–	0,70	0,64	0,72
2. Вплив	0,70	–	0,57	0,63
3. Стабільність	0,64	0,57	–	0,79
4. Сумлінність	0,72	0,63	0,79	–

Всі коефіцієнти кореляції достовірні на рівні значимості $p < .001$

З метою з'ясування діагностичної спроможності та зовнішньої валідності Методики визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу далі розглянемо кореляційні зв'язки між показниками поведінкових компонентів вищого сержантського складу та показниками

Питання психології

психодіагностичних методики, які різнопланово характеризують лідерсько-управлінські якості та інші важливі особистісно-професійні якості військовослужбовця.

Наведені у таблиці 3 дані свідчать, що з показником комунікативних схильностей досить закономірно найтісніше виявився пов'язаний показник впливу ($r = 0,42$; $p < .001$). Також достовірні кореляції з ним ($r =$

$0,30$; $p < .01$) мають домінування та сумлінність. З організаторськими схильностями достовірний зв'язок також виявився у впливу ($r = 0,25$; $p < .05$). Що стосується військово-професійної самоефективності то достатньо тісні зв'язки з нею мають всі чотири поведінкові компоненти ($r = 0,34 - 0,48$; $p < .001$). При цьому, найтіснішими вони виявилися у домінування та сумлінності.

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки між поведінковими компонентами вищого сержантського складу та показниками військово-професійної самоефективності, комунікативних і організаторських схильностей

Показники	Поведінкові компоненти			
	Домінування	Вплив	Стабільність	Сумлінність
Комунікативні схильності	0,30**	0,42***	0,13	0,30**
Організаторські схильності	0,12	0,25*	-0,07	0,05
Військово-професійна самоефективність	0,48***	0,34***	0,39***	0,44***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Також слід відзначити наявність достовірних зв'язків у всіх чотирьох поведінкових компонентів з практично всіма показниками військово-професійної життєстійкості (таблиця 4). Це теж слід визнати важливим та досить закономірним,

оскільки військово-професійна життєстійкість, як свідчать результати досліджень, є значимою військово-професійною якістю, що значною мірою визначає ефективність військово-професійної діяльності, зокрема, й при здійсненні лідерсько-командних повноважень.

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки між поведінковими компонентами вищого сержантського складу та показниками військово-професійної життєстійкості

Показники військово-професійної життєстійкості	Поведінкові компоненти			
	Домінування	Вплив	Стабільність	Сумлінність
Загальний рівень військово-професійної життєстійкості	0,46***	0,32**	0,34***	0,41***
Військово-професійна включеність	0,48***	0,30**	0,28**	0,39***
Військово-професійний контроль	0,19	0,21	0,24*	0,20
Військово-професійне прийняття виклику	0,38***	0,24*	0,27*	0,35***
Емоційний компонент	0,43***	0,29**	0,17	0,33**
Мотиваційний компонент	0,31**	0,17	0,28**	0,26*
Соціальний компонент	0,32**	0,29**	0,36***	0,38***
Професійний компонент	0,33**	0,23*	0,23*	0,29**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Так загальний рівень військово-професійної життєстійкості корелює з різними поведінковими компонентами у межах $r = 0,32 - 0,46$ ($p < .01-.001$). А найтіснішими кореляційні зв'язки з різними показниками військово-професійної життєстійкості, як і у випадку з військово-професійною самоефективністю, виявилися у домінування та сумлінності. При цьому, найбільш вираженим виявився зв'язок між домінуванням та військово-професійною включеністю ($r = 0,48$; $p < .001$).

Менш вираженими, порівняно з попередньою методикою, але також досить

показовими виявилися кореляційні зв'язки поведінкових компонентів вищого сержантського складу з показниками Багаторівневого особистісного опитувальника (БОО) «Адаптивність-200» (таблиця 5). Наприклад, у трьох з чотирьох таких компонентів наявні достовірні позитивні зв'язки із рівнем стійкості до бойового стресу ($r = 0,25 - 0,30$; $p < .05-.01$). Але найбільш вираженим та показовим, у плані засвідчення валідності розробленої методики, є зв'язок між показниками впливу та комунікативного потенціалу ($r = 0,40$; $p < .001$).

Кореляційні зв'язки між поведінковими компонентами вищого сержантського складу та показниками Багаторівневого особистісного опитувальника (БОО) «Адаптивність-200»

Показники БОО «Адаптивність-200»	Поведінкові компоненти			
	Домінування	Вплив	Стабільність	Сумлінність
Рівень стійкості до бойового стресу	0,25*	0,30**	0,15	0,25*
Поведінкова регуляція	0,26*	0,19	0,11	0,22*
Комунікативний потенціал	0,24*	0,40***	0,15	0,21
Моральна нормативність	0,06	0,21	0,25*	0,26*
Військово-професійна спрямованість	0,23*	0,08	0,05	0,13
Девіантні форми поведінки	-0,02	0,04	0,15	0,13
Суїцидальний ризик	0,13	0,20	0,08	0,14

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Так само показовим є те, що найтісніші позитивні кореляційні зв'язки поведінкових компонентів вищого сержантського складу виявилися саме зі всіма трьома показниками активної та просоціальної стратегії подолання – асертивні дії, встановлення соціального контакту та пошук соціальної підтримки (таблиця 6). І у даному випадку слід відзначити те, що найбільш вираженим виявився зв'язок між показниками впливу та пошуку соціальної підтримки ($r = 0,46$; $p < .001$). Тобто, вміння

знаходити соціальну підтримку серед підлеглих та командирів показало себе як важливий ресурс впливовості сержантського складу. Також слід відзначити наявність достовірних кореляцій у трьох з чотирьох поведінкових компонентів з показником стратегії обережних дій, що також можна оцінити як цілком логічне, зважаючи на специфіку службової діяльності вищого сержантського складу, зокрема, пов'язаною із підвищеною відповідальністю.

Таблиця 6

Кореляційні зв'язки між поведінковими компонентами вищого сержантського складу та показниками стратегій додання стресових ситуацій

Характеристика стратегії подолання	Модель поведінки (дії)	Поведінкові компоненти			
		Домінування	Вплив	Стабільність	Сумлінність
Активна	Асертивні дії	0,40***	0,16	0,37***	0,35***
Просоціальна	Встановлення соціального контакту	0,22*	0,37***	0,32**	0,23*
	Пошук соціальної підтримки	0,29**	0,46***	0,28**	0,29**
Пасивна	Обережні дії	0,25*	0,17	0,30**	0,27*
Пряма	Імпульсивні дії	-0,09	0,06	0,03	-0,01
Пасивна	Уникнення	-0,17	-0,03	-0,01	-0,15
Непряма	Маніпулятивні дії	-0,02	-0,06	0,03	0,01
Асоціальна	Асоціальні дії	0,01	-0,05	0,04	0,06
	Агресивні дії	-0,08	-0,12	-0,16	-0,24*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Серед кореляційних зв'язків поведінкових компонентів та показників методик Схильність до певного стилю керівництва та Самооцінка стилю управління (таблиця 7), що виявилися у порівнянні із попередніми методиками

менш вираженими, слід відзначити досить виражений негативний зв'язок між домінуванням та ліберальним стилем керівництва ($r = -0,34$; $p < .001$). Це також можна вважати показовим у контексті валідності розробленої методики.

Кореляційні зв'язки між поведінковими компонентами вищого сержантського складу та показниками методик Схильність до певного стилю керівництва та Самооцінка стилю управління

Самооцінка		Поведінкові компоненти			
		Домінування	Вплив	Стабільність	Сумлінність
Стилю керівництва	автократичний	0,09	-0,05	0,11	0,14
	демократичний	0,01	0,07	-0,08	-0,06
	ліберальний	-0,34***	-0,20	-0,18	-0,30**
Стилю Управління	авторитарний	0,17	0,18	0,18	0,26*
	демократичний	0,02	0,15	0,12	0,09
	ліберальний	-0,09	-0,02	0,02	-0,03

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Насамкінець, маємо зазначити, що достовірних кореляційних зв'язків показників розробленої методики з показниками експертного оцінювання знайдено не було. Вважаємо це наслідком неможливості організувати якісне експертне оцінювання рівня підготовленості сержантів до виконання завдань за призначенням у тих умовах, в яких відбувалося дослідження. Насамперед, це пов'язане із нетривалим перебуванням досліджуваних на Курсах лідерства (3 тижні), за період якого викладачі-експерти не встигають для себе скласти повноцінне враження про всіх слухачів.

При інтерпретації отриманих військовослужбовцем результатів за Методикою визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу можна орієнтуватися на наведені в таблиці 1 показники стандартизації методики (середні значення та стандартні відхилення кожного показника). Аналіз цих показників стандартизації та індивідуальних результатів досліджуваних військовослужбовців вищого сержантського складу дозволив умовно визначити *три профілі*, до яких можна віднести сержанта за результатами діагностики:

1) *оптимальний профіль* лідерсько-командної поведінки сержанта – значення рівня розвитку всіх чотирьох поведінкових компонентів знаходяться у межах 24-34 балів, при цьому відмінності між найбільш та найменш вираженим компонентом не перевищують 5 балів (такий профіль є властивим приблизно для 75% досліджуваних військовослужбовців вищого сержантського складу);

2) *допустимий профіль* лідерсько-командної поведінки сержанта: а) значення рівня розвитку всіх чотирьох поведінкових компонентів знаходяться у межах 24-34 балів, але відмінності між найбільш та найменш вираженим компонентом досягають 6-7 балів; б) значення рівня розвитку трьох з чотирьох поведінкових компонентів знаходяться у межах 24-34 балів, а один з компонентів виходить за ці межі не більше, ніж на 1-2 бали;

3) *проблемний профіль* лідерсько-командної поведінки сержанта – значення рівня розвитку двох і більше поведінкових компонентів виходить за межі 24-34 балів, або відмінності між найбільш та найменш вираженим компонентом досягають 8 і більше балів.

Отже, на основі отриманих результатів можна не лише якісно оцінити профіль лідерсько-командної поведінки військовослужбовця сержантського складу, але й проаналізувати властивий йому індивідуальний профіль лідерсько-командної поведінки – які саме поведінкові компоненти є більш чи менш вираженими. На підставі його можна надати рекомендації щодо індивідуалізованої роботи над розвитком тих чи інших особистісних якостей та(чи) коригування стилю поведінки та взаємовідносин при здійсненні сержантом своїх службових повноважень.

Також, слід нагадати, що істотно підвищити інформативність застосування методики можна шляхом її використання не лише з метою самооцінки сержантами своїх якостей, але й через оцінку на її основі військовослужбовців підлеглими або безпосередніми командирами.

Висновки. Результати апробації Методики визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу надають підстави для висновку про високу діагностичну спроможність та валідність щодо оцінювання нею стилю керівництва та рівня розвитку поведінкових компонентів, необхідних для здійснення лідерсько-командних повноважень сержантським складом Збройних Сил України.

Чотири поведінкові компоненти лідерства сержантського складу, що діагностуються методикою, є тісно позитивно взаємопов'язаними між собою та мають високу внутрішню узгодженість. Показники цих компонентів мають виражені позитивні кореляційні зв'язки з такими важливими військово-професійними якостями, зокрема й для військового лідерства, як військово-професійна самоефективність, військово-професійна

життєстійкість, рівень стійкості до бойового стресу, активні та просоціальні стратегії подолання, комунікативні схильності та комунікативний потенціал.

На підставі отриманих результатів визначено *три профілі* лідерсько-командної поведінки сержанта та спосіб їх визначення за результатами діагностики: *оптимальний, допустимий та проблемний*. Результати методики також надають можливість проаналізувати індивідуальний профіль лідерсько-командної поведінки військовослужбовця сержантського складу, що є основою для подальшої індивідуалізованої роботи.

Істотно підвищити інформативність застосування методики можна шляхом її використання не лише з метою *самооцінки* військовослужбовцями своїх якостей, але й через *оцінку* на її основі військовослужбовців підлеглими або безпосередніми командирами.

Додаток А

Методика визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу (О. Кокун, І Пішко, Н. Лозінська)

Методику визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу розроблено на змістовій основі відомої поведінкової моделі DISC, що характеризує поведінку людини за чотирма компонентами (стилями): Домінування (Dominance), Вплив (Influence), Стабільність (Steadiness) і Сумлінність (Conscientiousness).

Методика надає можливість визначити рівень прояву у військовослужбовця кожного із вищеназаних поведінкових компонентів. Вона складається з 48 оціночних якостей (по 12 на кожний компонент), які пропонується оцінити в балах від 0 до 3, у залежності від того, в якому ступені якість характеризує військовослужбовця в його військово-професійній діяльності (0 – якість практично не виявляється; 1 – якість виражена незначно; 2 – якість є достатньо вираженою; 3 – якість виражена дуже сильно).

Кількісні результати за методикою підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

Ключ

Поведінкові компоненти	№№ якостей
Домінування	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37, 41, 45
Вплив	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38, 42, 46
Стабільність	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39, 43, 47
Сумлінність	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48
Сумарний показник	∑ 1 – 48

Кількісний показник, що характеризує рівень прояву кожного поведінкового компоненту отримується шляхом сумування балів всіх якостей, що його складають. Відповідно, мінімально можливий кількісний показник кожного компоненту дорівнює 0 балів, а максимально можливий – 36 балам. Сумарний показник чотирьох поведінкових компонентів знаходиться в межах 0 – 144 бали.

Методику можна використовувати як з метою *самооцінки* військовослужбовцем своїх якостей, так і з метою їх *оцінки* підлеглими або безпосередніми командирами певного військовослужбовця.

Методика визначення індивідуального профілю поведінки військовослужбовця сержантського складу (бланк для діагностики)

Інструкція: Будь ласка, оцініть в балах від 0 до 3 те, в якому ступені ті чи інші якості з нижченаведеного переліку характеризують Вас у Вашій військово-професійній діяльності: 0 – якість у Вас практично не виявляється; 1 – якість виражена незначно; 2 – якість є достатньо вираженою; 3 – якість виражена дуже сильно. Оцінки поставте в клітині справа від кожної якості.

Питання психології

№	Якість	Оцінка	№	Якість	Оцінка
1	Заповзятливий		25	Впевнений	
2	Привітний		26	Оптимістичний	
3	Поміркований		27	Передбачуваний	
4	Сумлінний		28	Впорядкований	
5	Вольовий		29	Сильний	
6	Надихаючий		30	Красномовний	
7	Вдумливий		31	Помірний	
8	Точний		32	Систематичний	
9	Непохитний		33	Активний	
10	Переконливий		34	Впливовий	
11	Стійкий		35	Стабільний	
12	Уважний		36	Послідовний	
13	Енергійний		37	Авторитетний	
14	Товариський		38	Компанійський	
15	Надійний		39	Врівноважений	
16	Дисциплінований		40	Обов'язковий	
17	Наполегливий		41	Цілеспрямований	
18	Виразний		42	Популярний	
19	Лояльний		43	Терплячий	
20	Організований		44	Передбачливий	
21	Незалежний		45	Вимогливий	
22	Дружелюбний		46	Презентабельний	
23	Обережний		47	Розуміючий	
24	Методичний		48	Якість-орієнтований	

Список використаних джерел

1. Кокун, О. М., Пішко, І. О., Лозінська, Н. С., & Олійник, В. О. (2023). *Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців: метод. посіб.* Київ : ТОВ «7БЦ».
2. Косинський, О. (2023). Сержант – це той, хто постійно працює на передній лінії, на всій ділянці фронту бригади. <https://armyinform.com.ua/2023/11/18/serzhant-cze-toj-hto-postijno-praczyuye-na-perednij-liniyi-na-vsij-dilyanczi-frontu-brygady-oleksandr-kosynskij/>
3. Яценко, А. (2022). 18 листопада День сержанта Збройних Сил України. <https://news.uaportal.com/ukr/section-news/news-18-noyabrya-den-serzhanta-vooruzhennyih-sil-ukrainyi-istoriya-prazdnika-i-pozdravleniya-18-11-2022.html>
4. Bonnstetter, B. J., & Suiter, J. I. (2011). *The universal language DISC: A reference manual.* Scottsdale, AZ: Target Training International, Ltd.
5. Kokun, O. (2021). Testing in mental health research: professional hardiness questionnaire (english-language version). *Wiadomości Lekarskie*, 74(11, I), 2799–2805. <https://doi.org/10.36740/WLek202111121>

References

1. Kokun, O. M., Pishko, I. O., Lozinska, N. S., & Oliinyk, V. O. (2023). *Psychodiagnosis of leadership qualities of military personnel* [methodical guide]. (in Ukrainian).
2. Kosynskiy, O. (2023). Serzhant – tse toi, khto postiino pratsiue na perednij linii, na vsii diliantsi frontu bryhady. [A sergeant is someone who constantly works on the front line, on the entire front of the brigade]. <https://armyinform.com.ua/2023/11/18/serzhant-cze-toj-hto-postijno-praczyuye-na-perednij-liniyi-na-vsij-dilyanczi-frontu-brygady-oleksandr-kosynskij/> (in Ukrainian).
3. Iatsenko, A. (2022). 18 lystopada Den serzhanta Zbroinykh Syl Ukrainy. [November 18 is the Day of the Sergeant of the Armed Forces of Ukraine]. <https://news.uaportal.com/ukr/section-news/news-18-noyabrya-den-serzhanta-vooruzhennyih-sil-ukrainyi-istoriya-prazdnika-i-pozdravleniya-18-11-2022.html> (in Ukrainian).
4. Bonnstetter, B. J., & Suiter, J. I. (2011). *The universal language DISC: A reference manual.* Scottsdale, AZ: Target Training International, Ltd.
5. Kokun, O. (2021). Testing in mental health research: professional hardiness questionnaire (english-language version). *Wiadomości Lekarskie*, 74(11, I), 2799–2805. <https://doi.org/10.36740/WLek202111121>

Summary

Kokun O. M. Corresponding Member of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, doctor of psychological sciences, professor, Scientific Research Center of Humanities problems of the Armed Forces of Ukraine

Lozinska N. S. candidate of psychological sciences, Scientific Research Center of Humanities problems of the Armed Forces of Ukraine

Pishko I. O. Scientific Research Center of Humanities problems of the Armed Forces of Ukraine

INDIVIDUAL PROFILE DETERMINATION METHODOLOGY BEHAVIOR OF A MILITARY OFFICER OF THE SERGEANT RANGE

Introduction. One of the key links of the military structure of the Ukrainian army is the sergeant's corps. The sergeant's team is the backbone of any combat unit. In the system of the Armed Forces of Ukraine, the non-commissioned officer corps carries out the most diverse range of tasks - from training and education of personnel, to directly performing combat tasks, organizing and maintaining equipment, ensuring logistical and rear matters. A sergeant is an assistant officer and a junior commander, he must be an undisputed leader for a soldier, a role model for subordinates, a support for commanders. Sergeants directly manage units of the primary level and subordinate personnel, train soldiers and are responsible for their life, morale and psychological state and readiness to perform tasks as assigned.

However, in the conditions of a large-scale war, when the army loses trained sergeants due to death, injuries, in connection with the transition to officer positions, etc., the issue of constant rapid and high-quality restoration of the sergeant corps arises acutely. The work on the selection and subsequent assignment to sergeant positions and intensive training of the most worthy, most trained enlisted servicemen from among the mobilized continues continuously, as there are practically no servicemen under contract at the level of the positions of commanders of the calculation, department, chief sergeants of the platoon, company.

All this made the issue of developing a methodology that would allow evaluating the leadership style and the level of development of the behavioral components necessary for the exercise of leadership and command powers by the non-commissioned officers of the Armed Forces of Ukraine. Until now, in the Ukrainian military scientific space, no methodical tools for purposeful diagnostics of the individual behavior profile of a military serviceman have been proposed.

Employees of the Department of Military Psychological Research of the Scientific Research Center of Humanities problems of the Armed Forces of Ukraine developed the Methodology for determining the individual profile of the behavior of a serviceman (O. Kokun, N. Lozinska, I. Pishko). In addition to the basic requirements for the development of the methodology, the authors took into account the principle of "maximum quality information in a short time", which is an integral feature of psychodiagnostic work in the Armed Forces of Ukraine in conditions of a constant shortage of time.

Purpose. Presentation of the results of the approbation «Methods of determining the individual profile of the behavior of a serviceman».

Methods. Psychodiagnostic techniques and methods of mathematical statistics.

Originality. The author's Methodology for determining the individual behavior profile of a serviceman was developed, and its approval was carried out.

Conclusion. The results of the approbation of the Methodology for determining the individual behavior profile of a serviceman provide grounds for concluding that it has a high diagnostic capacity and validity in terms of its assessment of the leadership style and the level of development of the behavioral components necessary for the exercise of leadership and command powers by the non-commissioned officers of the Armed Forces of Ukraine.

On the basis of the obtained results, three profiles of leadership and command behavior of the sergeant and the method of their determination based on the results of diagnostics were determined: optimal, acceptable and problematic. The results of the methodology also provide an opportunity to analyze the individual profile of leadership and command behavior of a serviceman, which is the basis for further individualized work.

Key words: individual behavior profile; military; sergeants; dominance; influence; stability; conscientiousness.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
The authors declare that they have no conflict of interest.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 01.12.23.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 31.12.23.

© 2024. This work is under an open license [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).