

УДК 159.9.072:355.1(477)

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2025.3.23>

Яна Сергіївна Пономаренко,

доктор психологічних наук, доцент,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
навчально-науковий інститут № 5,
кафедра соціології та психології (професор);



<https://orcid.org/0000-0002-3374-3930>,

e-mail: posokhova1992@gmail.com

МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗДІЙСНЕННОСТІ»: СТРУКТУРА ТА ПСИХОМЕТРИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ

Статтю присвячено розробленню та психометричній апробації методики «Діагностика особистісно-професійної здійсненності», призначеної для оцінювання інтеграції особистісних і професійних компонентів працівників поліції. Методика охоплює п'ять блоків із 15 шкалами, що відображають такі компоненти, як самоідентифікація, самоставлення, уявлення про професійне майбутнє, цінності й емоційні контексти. Проведено комплексний аналіз надійності, валідності та зовнішньої узгодженості методики, що підтвердив її придатність для використання в наукових дослідженнях і прикладній психологічній практиці, зокрема в умовах підвищеного стресу та воєнного ризику.

Ключові слова: особистісно-професійна здійсненність, сектор безпеки та оборони, самоідентифікація, самоставлення, емоційна стійкість, поліцейські, стрес, професійна діяльність, психодіагностика, кадровий добір.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

У сучасних умовах воєнної агресії проти України особливої актуальності набувають дослідження психологічної стійкості, професійної реалізації та особистісної зрілості працівників сектору безпеки, зокрема поліцейських. Суттєві зміни у професійному середовищі та підвищений рівень стресогенного навантаження зумовляють потребу в сучасних психодіагностичних інструментах, здатних комплексно відображати психологічний стан і професійну готовність працівників поліції. Службова діяльність у воєнних умовах супроводжується якісною трансформацією викликів, що постає перед особовим складом, передусім у площині збереження, відновлення та розвитку особистісного та професійного ресурсу. Водночас наявні психодіагностичні методики, розроблені до повномасштабного вторгнення, виявляються лише частково релевантними сучасному

контексту, в якому поєднуються фактори бойової травматизації, постійної емоційної напруги, втрат, моральних дилем та глибокої переоцінки життєвих і професійних орієнтирів. Більшість наявних інструментів зосереджені на діагностиці окремих аспектів (стресостійкість, професійне вигорання, мотивація тощо) і не забезпечують цілісного розуміння психологічного стану працівника. Це актуалізує потребу в розробленні валідних, надійних і адаптованих до умов воєнного часу інструментів психологічної діагностики. Оскільки здійсненість у цьому контексті передбачає інтеграцію особистісного самовизначення, внутрішньої мотивації, ціннісної залученості й емоційної стабільності, постає об'єктивна необхідність створення та емпіричної перевірки психодіагностичного інструменту, який буде водночас валідним, надійним і відповідним до реалій воєнного часу.

Стан дослідження проблеми

У науковому полі зростає інтерес до дослідження специфіки діяльності представників сектору безпеки та оборони, особливо в умовах підвищеного професійного ризику і соціальних трансформацій. Помітний внесок у вивчення особливостей поліцейської служби зроблено як у юридичному, так і у психологічному вимірах. Зокрема, у працях О. Бандурки [1], З. Кісіль [2], О. Пасько [3], Д. Швеця [4] розглянуто структурні та нормативні аспекти діяльності. У психологічному контексті значна увага приділялася професійному супроводу, адаптації та підтримці фахівців у динамічних і стресогенних умовах (В. Барко [5], О. Євдокімова [6], І. Клименко [7], І. Охріменко [8]).

У сучасних умовах особливої актуальності набувають дослідження діяльності працівників сектору безпеки під час кризових подій і збройних конфліктів, де професійне навантаження поєднується з високими психологічними ризиками (Ю. Бойко-Бузиль [9], С. Бойчук [10]). У таких дослідженнях акцент робиться на збереженні професійної ефективності, життєстійкості та емоційної стабільності. Питання особистісної та професійної реалізованості як наукової категорії розкриваються у працях А. Большакової [11; 12], О. Кокуна [13; 14], О. Саннікової [15], О. Штепи [16; 17], де наголошено на ролі внутрішніх ресурсів особистості, що забезпечують повноцінне функціонування фахівця. Водночас термінологічні межі феномена здійсненості залишаються предметом теоретичної дискусії.

У міжнародному науковому дискурсі здійсненість особистості розглядається крізь призму різних підходів – від гуманістичних до когнітивно-поведінкових. Так, Ч. Булер, А. Гевірт та А. Маслоу зосереджуються на розвитку потенціалу особистості, а А. Бандура – на механізмах самоєфективності як базовій умові досягнення цілей. У дослідженнях Д. Лепісто, М. Пратта, Б. Росссо, Р. Стірса й А. Джуерс

здійсненність трактується як динамічний процес трансформації особистісного ресурсу в досягнення, що мають реальну цінність для особи та її професійного середовища. Роботи В. Кана, Н. Бові та Дж. Чіулли підкреслюють значення узгодженості особистих цінностей, моральної позиції та професійної активності як умов внутрішньої реалізації [18].

На підставі аналізу наукового дискурсу пропонуємо трактувати особистісно-професійну здійсненність (далі – ОПЗ) як інтегративне утворення, що поєднує особисту реалізованість у життєвому просторі та професійну самореалізацію. У сукупності ці компоненти формують безперервну траєкторію життєздійснення особистості, яка визначає суб'єктивне відчуття задоволеності життям, професійної комплексності та гармонійного функціонування.

Для практичного дослідження цього феномена було розроблено комплексну методику діагностики ОПЗ, яка дає змогу оцінити п'ять ключових блоків: самоідентифікацію, самоставлення, уявлення про майбутнє, систему цінностей та емоційні контексти. Нижче наведено коротку інтерпретацію кожної з діагностичних шкал.

I блок «Самоідентифікація особистості». Життєве самовизначення – відображає ступінь усвідомлення особистістю власних потреб, цілей, орієнтирів. Високі показники свідчать про сформовану ідентичність, внутрішню цілісність і рефлексивність; низькі – про невизначеність, дезорієнтацію, потенційну фрустрацію. Потенціал до самозмін і самозростання – характеризує здатність до особистісного розвитку, прийняття нового досвіду, гнучкості у ставленні до себе. Високі бали свідчать про адаптивність і готовність до внутрішніх змін; низькі – про ригідність, психологічну інертність. Задоволеність рівнем свого життя і можливостями професійної реалізації – оцінює суб'єктивне сприйняття якості життя та можливостей для самореалізації. Високі результати свідчать про психологічне благополуччя; низькі – про напруження, розчарування, кризи сенсів.

II блок «Самоставлення особистості». Реалізація життєвого плану – вимірює ефективність реалізації запланованих цілей, ступінь досягнення життєвих орієнтирів. Високі показники свідчать про послідовність, волюву організованість; низькі – про відсутність чітких орієнтирів або труднощі з досягненням задуманого. Орієнтація на зміну уявлень про себе і своє місце в житті / професії – вказує на готовність до переосмислення власної ідентичності, гнучкість самоконцепції. Високі бали характеризують рефлексивність і відкритість до розвитку; низькі – фіксованість образу «Я» та обмеженість змін. Сприйняття життєвих подій – оцінює здатність особистості осмислювати події життя, сприймати їх як можливості для розвитку або загрози. Високі показники вказують на глибину переживання та здатність до

інтеграції досвіду; низькі – на поверхневу реактивність або уникання.

III блок «Уявлення про власне професійне майбутнє». Пошук сенсу діяльності – вимірює ступінь значущості та наповненості діяльності смислами для особистості. Високі результати вказують на включеність, мотиваційну залученість; низькі – на втрату сенсу, демотивацію або рутинізацію. Прийняття рішень і вибір дій – характеризує впевненість у власних діях, здатність брати на себе відповідальність. Високі бали свідчать про автономність, ініціативність; низькі – про нерішучість, залежність або уникання відповідальності. Здатність планувати і досягати успіху – відображає рівень стратегічного мислення, цілеспрямованості й ефективності у реалізації намірів. Високі значення характеризують організованість і результативність; низькі – імпульсивність, неефективне планування.

IV блок «Цінності та залучення до діяльності». Особистісні цінності – відображають фундаментальні життєві переконання й орієнтири, що визначають поведінку та пріоритети. Високі бали свідчать про ціннісну цілісність, ідентичність; низькі – про розмитість або конфліктність ціннісної сфери. Професійні цінності – показують значущість професійних норм, відповідальності, ідентифікації із професійною роллю. Високі результати вказують на стабільну професійну мотивацію; низькі – на формальне або утилітарне ставлення до професійної діяльності. Моральні цінності – оцінюють етичну основу особистості: чесність, справедливність, відповідальність. Високі бали вказують на моральну інтеграцію; низькі – на етичну нестабільність, схильність до компромісів із совістю.

V блок «Емоційні контексти особистісно-професійної здійсненності». Готовність долати професійні труднощі – оцінює настанову на подолання складнощів, внутрішню мотивацію до дії попри перешкоди. Високі показники свідчать про рішучість, витривалість; низькі – про уникання, пасивність, знижену активність. Налаштованість на подолання стресових ситуацій – фіксує адаптивні установки щодо подолання стресу. Високі бали – наявність ефективних копінг-стратегій; низькі – схильність до дезорганізації або емоційного виснаження. Емоційна стійкість – характеризує здатність зберігати психоемоційну рівновагу в умовах тиску, напруження. Високі результати вказують на стабільність і контроль емоцій; низькі – на емоційну вразливість, афективність.

Інтегральні показники. Загальний показник ОПЗ – узагальнений індекс, що інтегрує рівень реалізованості особистості у професійній діяльності, житті та внутрішньому розвитку. Високі значення свідчать про гармонійне поєднання особистісного зростання і професійної самореалізації; середні – про наявність потенціалу; низькі – про

фрагментарність здійсненості, ризики дезадаптації. Шкала щирості – дозволяє оцінити достовірність відповідей респондента. Високі бали можуть свідчити про соціальну бажаність або захисну позицію; низькі – про критичність, відкритість або схильність до самозаниження [18].

Мета і завдання дослідження

Метою статті є створення психодіагностичного інструменту для комплексної оцінки ОПЗ працівників поліції. Основні завдання дослідження включають: розроблення авторської методики, перевірку її психометричних характеристик – надійності, валідності, внутрішньої та зовнішньої узгодженості.

Наукова новизна дослідження

Уперше розроблено та емпірично апробовано методику «Діагностика особистісно-професійної здійсненості» (далі – методика «ДОПЗ»), яка інтегрує особистісний і професійний виміри в єдину діагностичну структуру. Інструмент адаптований до сучасних умов службової діяльності в екстремальних ситуаціях і дає змогу не лише вимірювати рівень особистісної реалізованості та професійної готовності, а й виявляти чинники адаптації, стійкості, а також потенційні ризики емоційного та функціонального вигорання. Методику можна застосовувати для моніторингу психологічного стану працівників сектору безпеки, у профорієнтації, супервізії та кадровому консультуванні.

Матеріали та методи досліджень

Загальна вибірка дослідження становила 1 248 поліцейських, які взяли участь у первинному онлайн-опитуванні, що проводилося з дотриманням принципів добровільності, анонімності та репрезентативності. Для цілей апробації методики в умовах війни було сформовано підвибірку з 300 респондентів, які надали відповіді як до початку повномасштабного вторгнення, так і в період його активної фази. Дані повторного тестування було зібрано за допомогою тієї самої версії методики в онлайн-форматі, що забезпечило ідентичність умов проведення. Порівняльний аналіз емпіричних показників здійснювався з використанням методів описової та інфраструктурної статистики, що дозволило виявити як зміни в окремих шкалах, так і загальну стабільність інструменту. Оцінювання психометричних властивостей здійснювалося із застосуванням коефіцієнтів кореляції Пірсона й Спірмена, коефіцієнтів альфа Кронбаха, факторного аналізу методом головних компонент із подальшим варимакс-обертанням, а також аналізу еквівалентності паралельних форм. Для апробації авторської методики «ДОПЗ» було використано такі валідаційні інструменти: Опитувальник особистісної здійсненості (автор – О. Штепа) [16], Опитувальник професійного самоздійснення (автор – О. Кокун) [14], методики «Професійна часова перспектива майбутнього» (автори –

Г. Захер і М. Фрезе) [19], а також «Діагностика переживань у професійній діяльності» [20].

Результати дослідження

У межах вивчення феномена ОПЗ було розроблено спеціалізований психодіагностичний інструмент – методику «ДОПЗ». З метою перевірки її психометричних характеристик було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на оцінювання надійності, валідності та змістовної відповідності шкал теоретичній моделі. Нижче подано узагальнені результати цього дослідження, що охоплюють: структуру методики, її внутрішню узгодженість, ретестову надійність, аналіз паралельних форм, факторну структуру та кореляції з іншими валідизованими психодіагностичними інструментами.

Таблиця 1

Коефіцієнти кореляції Пірсона для оцінювання ретестової надійності, надійності паралельних форм та коефіцієнти альфа Кронбаха для шкал методики «Діагностика особистісно-професійної здійсненності» (n = 300)

Блоки	Шкали	Ретестова надійність (r)	Надійність паралельних форм (r)	Коефіцієнт альфа Кронбаха (α)
1	2	3	4	5
Самоідентифікація особистості	1.1. Життєве самовизначення	0,72	0,74	0,65
	1.2. Потенціал до самозмін та самозростання	0,68	0,71	0,70
	1.3. Задоволеність рівнем свого життя й можливостями професійної реалізації	0,74	0,78	0,76
Самоставлення особистості	2.1. Реалізація життєвого плану	0,71	0,72	0,67
	2.2. Орієнтація на зміну уявлень про себе та своє місце в житті / професії	0,66	0,69	0,70
	2.3. Сприйняття життєвих подій	0,70	0,71	0,66

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5
Уявлення про власне професійне майбутнє	3.1. Пошук сенсу діяльності	0,77	0,76	0,75
	3.2. Прийняття рішень і вибір дій	0,64	0,65	0,63
	3.3. Здатність планувати та досягати успіху	0,69	0,70	0,62
Цінності та залучення до діяльності	4.1. Особистісні цінності	0,63	0,67	0,68
	4.2. Професійні цінності	0,60	0,63	0,60
	4.3. Моральні цінності	0,65	0,68	0,65
Емоційні контексти особистісно-професійної здійсненності	5.1. Готовність долати професійні труднощі	0,69	0,71	0,71
	5.2. Налаштованість на подолання стресових ситуацій	0,64	0,66	0,65
	5.3. Емоційна стійкість	0,70	0,72	0,70
Шкала широти		0,63	0,63	0,63
Загальний показник особистісно-професійної здійсненності (98 питань)		0,85	0,88	0,90

Як показано в таб. 1, усі шкали авторської методики «ДОПЗ» продемонстрували належні психометричні характеристики. Коефіцієнти ретестової надійності варіюються в межах від 0,60 до 0,77, а показники для паралельних форм – від 0,63 до 0,78. Інтегральний показник ОПЗ має найвищі значення ($r = 0,85$ – для ретесту та $r = 0,88$ – для паралельних форм), що свідчить про стабільність і узгодженість результатів незалежно від форми подачі тесту та моменту вимірювання.

Для додаткової перевірки консистентності методики було проведено аналіз внутрішньої узгодженості за допомогою коефіцієнта альфа Кронбаха. Більшість шкал продемонстрували α у межах 0,65–0,76, що

відповідає загальноприйнятим критеріям внутрішньої надійності психометричних інструментів. Загальний коефіцієнт α для інтегрального показника ОПЗ становить 0,90, що свідчить про високий рівень внутрішньої узгодженості всієї методики. Це забезпечує її надійність як у наукових дослідженнях, так і у професійній практиці психологічної оцінки.

Із метою підтвердження валідності методики «ДОПЗ» було проведено факторний аналіз із використанням методу головних компонент із подальшим варимакс-обертанням. Отримані результати підтвердили відповідність емпіричних даних теоретичній структурі інструменту. Аналіз продемонстрував чітке згрупування шкал відповідно до п'яти блоків конструкта: самоідентифікація, самоставлення, уявлення про професійне майбутнє, ціннісні орієнтації та емоційні контексти. Кожна з 15 основних шкал внесла значущий відсоток у загальну дисперсію, що свідчить про логічну узгодженість між емпірично отриманими факторами та теоретичними очікуваннями. Наприклад, шкали «Життєве самовизначення», «Пошук сенсу діяльності», «Особистісні цінності» та «Емоційна стійкість» продемонстрували найвищі коефіцієнти поясненої дисперсії. Загальна пояснена дисперсія за результатами факторизації становила 52,6 %, що є прийнятним показником для психометричних досліджень. Це підтверджує структурну цілісність методики та її здатність достовірно вимірювати ключові компоненти ОПЗ у вибірці поліцейських. Таким чином, результати факторного аналізу засвідчують належний рівень конструктної валідності методики та її придатність до використання в емпіричних дослідженнях.

Для кращого розуміння діапазону відповідей і варіативності результатів, отриманих за методикою «ДОПЗ», було здійснено подвійний підхід до аналізу – на основі теоретично заданих меж і фактичних емпіричних даних.

У межах першого підходу оцінювалися мінімальні та максимальні значення балів для кожної шкали, що дозволило окреслити потенційні межі варіацій (наприклад, від 5 до 30 балів для окремих шкал, від 98 до 490 – для загального показника ОПЗ). Другий підхід ґрунтувався на реальному розподілі відповідей у вибірці, що дало змогу уточнити середні значення (M) та стандартні відхилення (SD); зокрема, середній показник за загальною шкалою ОПЗ становив 340 балів при $SD = 114,74$.

Крім того, було сформовано інтервальні рівні низької, середньої та високої сформованості здійсненності, що уможливило якісну інтерпретацію результатів поряд із кількісною. Порівняння результатів обох підходів підтвердило стабільність та узгодженість методики (див. табл. 2), а також її здатність диференціювати рівні розвитку ОПЗ у представників поліцейської професії.

Таблиця 2

Порівняльний аналіз середніх значень і стандартних відхилень

Шкала	Теоретичний підхід		Емпіричний підхід	
	Середнє значення	SD	Середнє значення	SD
Шкали 1.1–5.3 (відповідно до табл. 1)	17,5	7,22	17,83	8,75
Загальний показник особистісно-професійної здійсненності	294	113,2	340	114,74
Шкала щирості	24	9,24	24	11

Для перевірки зовнішньої узгодженості авторської методики було проведено порівняльний кореляційний аналіз із низкою визнаних психодіагностичних інструментів, що вимірюють суміжні або комплементарні конструкти, пов'язані з особистісною та професійною реалізацією особистості.

Кореляційний аналіз з Опитувальником особистісної здійсненності засвідчив статистично значущі зв'язки між низкою шкал методики «ДОПЗ» і критеріальними змінними. Зокрема, шкали «Орієнтація на зміну уявлень про себе» ($r = 0,28$; $p \leq 0,01$), «Моральні цінності» ($r = 0,380$; $p \leq 0,01$), «Готовність долати професійні труднощі» ($r = 0,379$; $p \leq 0,01$) та загальний показник ОПЗ ($r = 0,440$; $p \leq 0,001$) демонструють позитивні кореляції з такими ознаками, як чіткість цілей, відповідальність за вибір і загальний рівень здійсненності. Ці результати підтверджують відповідність авторського інструменту провідним вимірам особистісної зрілості та самоактуалізації, описаним у моделі О. Штепи.

Аналіз відповідності з Опитувальником професійного самоздійснення демонструє ще вищу валідність. Зокрема, шкала «Потенціал до самозмін та самозростання» тісно корелює з показниками професійного вдосконалення ($r = 0,589$; $p \leq 0,001$) та постановки нових цілей ($r = 0,381$; $p \leq 0,01$). Шкали «Реалізація життєвого плану», «Професійні цінності» й «Готовність долати труднощі» також узгоджуються із ключовими ознаками як внутрішнього (професійне саморозуміння), так і зовнішнього (визнання досягнень, застосування досвіду) аспектів професійного самоздійснення.

На особливу увагу заслуговують результати кореляційного аналізу за методикою «Професійна часова перспектива майбутнього». Такі

шкали, як «Задоволеність життям» ($r = 0,558$; $p \leq 0,001$), «Пошук сенсу діяльності» ($r = 0,406$; $p \leq 0,01$) та «Готовність долати труднощі» ($r = 0,483$; $p \leq 0,001$), мають статистично значущі позитивні зв'язки з такими показниками, як *орієнтація на можливості та сприйняття залишкового часу*. Це свідчить про чітку концептуальну відповідність між методикою «ДОПЗ» та часово-прогностичними підходами до аналізу професійного майбутнього.

Додаткове підтвердження надійності отримано через порівняння з методикою «Діагностика переживань у професійній діяльності», яка відображає емоційно-психологічні аспекти професійного функціонування. Шкали «Потенціал до самозмін» ($r = 0,485$; $p \leq 0,001$), «Орієнтація на зміну» ($r = 0,464$; $p \leq 0,001$) та «Моральні цінності» ($r = 0,369$; $p \leq 0,01$) продемонстрували позитивні кореляції з показниками *задоволення та сенсу професійної діяльності*. Водночас виявлено негативний зв'язок із показником *переживання порожнечі* ($r = -0,452$; $p \leq 0,001$), що свідчить про здатність методики «ДОПЗ» адекватно відображати як позитивні, так і негативні емоційні стани, пов'язані із професійною діяльністю.

Загальний висновок на основі проведених кореляційних досліджень полягає в тому, що методика «ДОПЗ» демонструє високий рівень зовнішньої узгодженості. Вона суттєво корелює із критеріальними показниками низки валідизованих психодіагностичних інструментів, охоплюючи як особистісну, так і професійну сфери функціонування працівників поліції. Такий рівень відповідності підтверджує не лише конструктивну валідність, а й прикладну цінність методики для оцінювання ОПЗ в умовах службової діяльності.

Обговорення результатів

Отримані результати підтвердили психометричну надійність і валідність авторської методики «ДОПЗ». Зокрема, всі шкали виявили достатній рівень ретестової стабільності, внутрішньої узгодженості (α Кронбаха $> 0,60$) та відповідність теоретичній структурі через факторний аналіз. Це дає підстави вважати інструмент адекватним для оцінювання як особистісних, так і професійних аспектів здійсненності. Особливо високі значення коефіцієнтів узгодженості отримано для інтегрального показника ОПЗ ($\alpha = 0,90$), що свідчить про внутрішню цілісність і узгодженість усіх компонентів опитувальника. Позитивні кореляційні зв'язки з уже апробованими інструментами, зокрема з Опитувальником особистісної здійсненності [16], Опитувальником професійного самоздійснення [14], методиками «Професійна часова перспектива майбутнього» [19] та «Діагностика переживань у професійній діяльності» [20], додатково підтверджують зовнішню узгодженість методики та її концептуальну сумісність із провідними

підходами до аналізу внутрішньої реалізованості особистості. Отримані результати узгоджуються з позицією О. Штепи, яка трактує здійсненність як систему, що інтегрує цілісність особистості, її спрямованість, відповідальність і сенс життя [17]. Подібну логіку простежуємо й у підході О. Кокуна, який розглядає професійне самоздійснення як результат гармонійного поєднання внутрішньої мотивації, моральних орієнтирів та особистісного зростання [13]. Ці аспекти також відображено у відповідних блоках методики «ДОПЗ».

У зарубіжних концепціях, зокрема в підході В. Кана [21], здійсненність опосередковується феноменом залученості до професійної діяльності, яка охоплює емоційне, когнітивне та поведінкове включення особистості. Подібну трикомпонентну структуру відображає й п'ятий блок нашої методики «Емоційні контексти особистісно-професійної здійсненності». Крім того, результати кореляційного аналізу з методикою «Професійна часова перспектива майбутнього» підтверджують узгодженість нашого інструменту з теорією Г. Захер і М. Фрезе, яка підкреслює важливість орієнтації на майбутнє для ефективного професійного функціонування [19]. Унікальною особливістю запропонованої методики «ДОПЗ» є інтеграція особистісного та професійного вимірів в єдину концепцію здійсненності. Такий підхід дає змогу комплексно оцінювати внутрішню реалізованість суб'єкта, не розділяючи життя на особистісну та професійну сфери, а розглядаючи їх у взаємозв'язку. Це особливо актуально для аналізу стану фахівців, які працюють у високостресових, критичних або екзистенційно навантажених професіях – поліцейських, військових, рятувальників і медиків.

Емпіричне дослідження ОПЗ поліцейських виявило значущі відмінності між періодами до війни та під час війни. Встановлено зниження життєвого самовизначення, потенціалу до самозмін, а також задоволеності рівнем життя і професійною реалізацією (наприклад, показник задоволеності зменшився з 15,5 до 12,2 балів). Водночас спостерігається покращення сприйняття життєвих подій (з 15,4 до 17,5 балів) та суттєве зростання пошуку сенсу професійної діяльності (з 13,3 до 17,5 балів). Загальний рівень ОПЗ залишився стабільним, що свідчить про здатність поліцейських адаптуватися до складних умов воєнного часу [18].

З огляду на обмеження дослідження слід зазначити, що вибірка охоплювала лише представників поліцейської професії. Тому подальша адаптація та валідація методики на ширших групах фахівців із суміжних галузей буде корисною. Методика «ДОПЗ» створювалася з урахуванням мирних умов служби й потребує додаткового налаштування під специфіку воєнного часу, зокрема з огляду на бойовий досвід та гібридні виклики. Попри це, вона має значний потенціал

для оцінки ОПЗ працівників сектору безпеки та оборони, а також для використання в моніторингу емоційного вигорання і розвитку професійних ресурсів.

Таким чином, запропонований інструмент продемонстрував теоретичну обґрунтованість і практичну придатність та може бути рекомендований для використання в наукових, освітніх і прикладних дослідженнях, що розширюють можливості сучасної психодіагностики в умовах актуальних викликів.

Висновки

У процесі дослідження проведено комплексну психометричну апробацію методики «ДОПЗ», яка підтвердила її внутрішню узгодженість, надійність і концептуальну цілісність. Методика адекватно вимірює багатовимірну психологічну конструкцію, що охоплює життєве самовизначення, ціннісні орієнтири, професійну перспективу, емоційну стійкість і готовність долати виклики. Зовнішня валідність інструменту підтверджена позитивними кореляціями з низкою визначених психодіагностичних методик, спрямованих на оцінювання особистісного розвитку, професійної самореалізації та професійної часової перспективи майбутнього. Це засвідчує відповідність методики сучасним стандартам і її релевантність для оцінювання особистісно-професійного функціонування в умовах високого професійного навантаження.

Отже, методика є надійним і валідним інструментом для комплексної діагностики інтеграції особистісних і професійних компонентів працівників сектору безпеки. Вона може ефективно застосовуватися як у наукових дослідженнях, так і в кадровій психології та професійному відборі.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на розширення емпіричної бази шляхом апробації методики серед представників інших професій, що працюють у стресових і кризових умовах, із метою її адаптації та підвищення універсальності.

Список бібліографічних посилань: 1. Бандурка О. М., Євдокімова О. О. Досвід трансформації поліцейських органів зарубіжних країн: психолого-правовий ракурс. *Європейські перспективи*. 2022. № 3. С. 129–139. DOI: <https://doi.org/10.32782/EP.2022.3.21>. 2. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. В. Психоемоційна напруженість як детермінанта професійної деформації працівників Національної поліції України. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 3 (13). С. 177–188. DOI: <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2021-3-177-188>. 3. Пасько О. М. Готовність слідчих до професійної діяльності: правові та психологічні основи : монографія. Одеса : Юридика, 2023. 476 с. 4. Швець Д. В. Формування особистості поліцейського в умовах фахової підготовки та професійної діяльності: правові та психологічні аспекти : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 19.00.06.

Київ, 2019. 42 с. **5.** Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Професійна психологічна підготовка поліцейських Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 1, № 2. С. 176–181. **6.** Shvets D., Yevdokimova O., Okhrimenko I., Ponomarenko Ya., Aleksandrov Yu., Okhrimenko S., Prontenko K. The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*. 2020. Vol. 11, No. 1. Pp. 200–217. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>. **7.** Клименко І. В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських : монографія. Харків : Фоліо, 2018. 424 с. **8.** Okhrimenko I. M., Ponomarenko Ya. S., Shvets D. V., Ostapovich V. P., Kutsenko D. V., Torlo O. I., Hnatyuk S. S. The Effect of Physical Training on Health and Psycho-Emotional State of Managers of Law Enforcement Agencies. *Medical Advances*. 2023. Vol. LXXVI, Iss. 2. Pp. 285–291. **9.** Бойко-Бузиль Ю. Ю. Характеристика показників блоку особистісного становлення керівників системи МВС України. *Право і безпека*. 2021. № 3 (82). С. 49–57. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.05>. **10.** Бойчук С. С. Саморегуляція як чинник життєздатності особистості поліцейських «Корпусу оперативно-раптової дії» (КОРД) : дис. ... д-ра філософії : 053. Харків, 2023. 302 с. **11.** Большакова А. М. Самоздійсненність у суб'єктивні картині життєвого шляху. Ресурсні та стагнаційні виміри. *Наукові перспективи*. 2024. № 8 (50). С. 781–793. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-8\(50\)-781-793](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-8(50)-781-793). **12.** Большакова А. М. Стагнаційний і ресурсний виміри самоздійсненності та психологічний час особистості. *Габітус*. 2024. Вип. 60. С. 106–110. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.64.18>. **13.** Кокун О. М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2016. Т. IX, вип. 9. С. 292–301. **14.** Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39. **15.** Саннікова О. Самоздійснення як системне психологічне утворення. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 13 (27). С. 1012–1026. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13\(27\)-1012-1026](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13(27)-1012-1026). **16.** Штепа О. С. Опитувальник особистісної здійсненності: теоретичні підстави для розробки та результати апробації. *Психологічний часопис*. 2018. № 5 (15). С. 196–223. **17.** Штепа О. С. Психологічні ресурси перетворень у самоздійсненні особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2021. № 53. С. 330–354. DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2021-53.330-354>. **18.** Пономаренко Я. С. Психологія особистісно-професійної здійсненності поліцейських : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Харків, 2025. 650 с. **19.** Zacher H., Frese M. Remaining Time and Opportunities at Work: Relationships between Age, Work Characteristics, and Occupational Future Time Perspective. *Psychology and Aging*. 2009. Vol. 24, Iss. 2. Pp. 487–493. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015425>. **20.** Психодіагностичні матеріали. В допомогу психологу поліції. Частина 2 : метод. посіб. / уклад. Л. П. Чепіга, Ю. Л. Твердохвалова, І. В. Жданова та ін. ; за ред. О. О. Євдокімової. Харків : ХНУВС, 2024. 116 с. **21.** Kahn W. A.

Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 33, No. 4. Pp. 692–724.

Надійшла до редколегії 01.07.2025

Прийнята до опублікування 11.08.2025



Ponomarenko Ya. S. The “Diagnosis of Personal and Professional Feasibility” Methodology: Structure and Psychometric Justification

The article presents the results of the development and psychometric testing of the author’s methodology “Diagnostics of personal and professional feasibility”, which is a tool for comprehensive assessment of personal and professional components of police officers. The methodology includes 98 statements grouped into five thematic blocks: self-identification, self-attitude, perceptions of professional future, values, and emotional contexts. Each block contains three scales reflecting key aspects of feasibility, as well as an additional scale of sincerity and an integral indicator of personal and professional feasibility.

Psychometric testing was carried out on a sample of 300 police officers who participated in the study in both peacetime and during the active phase of military conflict. The use of retest reliability coefficients, parallel form testing, Cronbach’s alpha, and factor analysis with varimax rotation confirmed the reliability and structural integrity of the methodology. High values of integral indicators and the cohesion of scales indicate the internal consistency of the instrument.

The external validity of the methodology was verified through correlations with already verified questionnaires: “Personal Feasibility” (O. Shtepa), “Professional Self-Realisation” (O. Kokun), the methodology for assessing professional time perspective (G. Zacher, M. Frese), as well as instruments that measure the emotional aspects of professional activity. The significant correlations obtained confirmed the relevance and conceptual compatibility of the new instrument.

The results of the study indicate the feasibility of using the methodology in scientific, educational and applied psychology, in particular in the diagnosis of professional burnout, monitoring of internal resources, personnel selection and prevention of maladjustment of employees in the security and defence sector.

Keywords: personal and professional feasibility, security and defence sector, self-identification, self-attitude, emotional stability, police officers, stress, professional activity, psychodiagnostics, personnel selection.

