

Лозинський Олег Михайлович,  
кандидат психологічних наук, кафедра практичної  
психології та педагогіки, Львівський державний університет  
безпеки життєдіяльності  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3435-5753>  
webofscience:  
<https://www.webofscience.com/wos/author/record/HTM-2288-2023>

## ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ ЗАПИТАЛЬНИКИ «ІДЕАЛЬНИЙ ЛІДЕР» ТА «СИЛА ТА ІННОВАЦІЙНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ»

*Анотація: представлено інформацію про розроблені автором психодіагностичні інструменти (проективний соціально-психологічний запитальник «Ідеальний лідер», методика «Сила організаційної культури», шкали «Антикорупційна спроможність» та «Амбівалентність до корупційних ситуацій») та посилання на друковані інтернет-ресурси, де читачі можуть познайомитись з ними та результатами їх перевірки.*

Наявні закордонні методики не завжди здатні задовольнити потреби вітчизняних практичних психологів. Тому для розв'язання прикладних психологічних завдань слід розробляти нові психодіагностичні інструменти, докладати зусиль для перевірки і покращення їх якісних характеристик.

У 1997 р. було розроблено і перевірено проективний **соціально-психологічний запитальник «Ідеальний лідер»**, який дає можливість досліджувати трансакту ідентичність респондентів, домінуючі їх соціальні очікування, референтні сценарії соціальної взаємодії, що суттєво впливають на вибір людьми партнерів, колективів, стилю керівництва. Проективність дослідницької процедури, а також анонімність тестування позитивно впливає на валідність методики «Ідеальний лідер». Досліджуваному пропонують із запропонованих характеристик вибрати ті, які, на її думку потрібні для «ідеального» лідера, бажаного «Іншого», з яких він творить образ значущого партнера, висловлює власні побажання щодо його індивідуальних рис, соціальної поведінки, ціннісних пріоритетів. У результаті діагностики отримують числові значення 4-х шкал (сума яких складає 100%, відхилення до 8%): 1) **шкала А-М** – очікування підтримки та допомоги; 2) **шкала А-В** – очікування взаємодії з «харизматичною» особистістю; 3) **шкала І-В** – очікування змагальних стосунків; 4) **шкала М-В** – очікування рівноправності у взаємодії [3; 4; 5]. Вказаний діагностичний запитальник можна застосовувати в ході індивідуальних консультацій, під час роботи з подружніми парами (діагностика сімейних труднощів), для підбору оптимального стилю управління в колективах.

**Методика «Сила та інноваційність організаційної культури»** була розроблена у 2018 році. Запитальник містить 20 тверджень/запитань, на кожне з яких пропонуються дві відповіді. Відповіді 1 мають оцінку «0» балів і характеризують слабку організаційну культуру. Відповіді 2 мають оцінку «1» бал і характеризують сильну організаційну культуру. Конструктну валідність запитальника «Сила організаційної культури» перевірено методом кореляційного аналізу емпіричних результатів існуючими методиками, що діагностують суміжні соціально-психічні конструкти. Аналіз результатів дослідження виявив, що **шкала «Індекс сили організаційної культури»** має:

негативну посередню кореляцію з шкалою «бюрократична культура» ( $r=-0,49$ ;  $p<0,05$ ); шкала «Індекс інноваційності організаційної культури» має посередню негативну кореляцію з шкалою «бюрократична культура» ( $r=-0,51$ ;  $p<0,05$ ).

У рамках дисертаційного дослідження («Психологічні чинники інтолерантного ставлення громадян до корупції», 2011-2021) було розроблено і перевірено конструктну валідність, надійність, внутрішню узгодженість 8-ми психодіагностичних шкал: «Ставлення до побутової корупції»; «Ставлення до службової корупції»; «Ставлення до виборчої корупції»; «Авторитаризм організаційної культури»; «Самоталитаризм»; «Толерантність до аморальності в діловій сфері»; «Антикорупційна спроможність»; «Амбівалентність до корупційних ситуацій» [1; 2].

**Висновки.** Наведені вище психодіагностичні інструменти можуть використовуватись з дослідницькою або практичною метою. Деякі з названих діагностичних шкал не мають аналогів, зокрема з причини фактичної відсутності психологічних досліджень певних соціально-психологічних проблем (як от психології ставлення громадян до корупції).

Інноваційні дослідницькі завдання неодмінно вимагають розробки нових психодіагностичних засобів, оскільки існуючі тести, запитальники, шкали не завжди підходять до теми дослідження, часто є морально застарілими, не відповідають культурно-світоглядним реаліям сьогодення.

### Список джерел:

1. Лозинський О.М. Лозинський О.М. Психологічні чинники інтолерантного ставлення громадян до корупції. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. URL: [https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/Dis\\_Lozynskyi.pdf](https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/Dis_Lozynskyi.pdf)
2. Лозинський О.М. Діагностичні інструменти для дослідження ставлення громадян до корупції // Психологічні виміри культури, економіки, управління : Науковий журнал. Випуск 19, 2020. С. 84-106. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/14883/1/%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%2019.pdf>
3. Лозинський О. «Ідеальний лідер» – новий соціопсихологічний опитувальник // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина української держави: Матер. 2-ї всеукр. наук. конф., 13-14. XI. 1997 р. К.: ДОК-К, 1997. С. 162-168.
4. Лозинський О. Живі архетипи. Навчальні матеріали з політичної психології. Львів: ВЦ Львівського державного університету внутрішніх справ, 2005. 84 с.
5. Лозинський Олег. Авторська експрес-діагностична методика «Ідеальний лідер» для соціально-психологічної діагностики // Психологічні виміри культури, економіки, управління : Науковий журнал. Випуск 16, 2019. С.64-84. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/14887/1/%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%2016.pdf>
6. Лозинський Олег, П'єух Тереза. Перевірка валідності та надійності методики «Сила організаційної культури» для діагностики особливостей управління колективом // Психологічні виміри культури, економіки, управління : Науковий журнал. Україна, Львів. Випуск XII, 2018. С. 39-48. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/14831/1/%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%2012.pdf>
7. Лозинський Олег, Тереза П'єух, Ельжбета Щигел, Катажина Чуді-Лясковська. Дослідження психологічного впливу організаційних культур в трудових колективах на співробітників // Психологічні виміри культури, економіки, управління : Науковий журнал. Україна, Львів. Випуск XII, 2018. С. 48-57. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/14831/1/%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%2012.pdf>

---

**ЗАЯВКА на участь  
у Першій Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю  
«Сучасна психометрика: теорія, практика та перспективи розвитку»  
28 лютого - 1 березня 2025 р.  
Email: [conference@psychometric-society.org.ua](mailto:conference@psychometric-society.org.ua) Телефон: +380954817520**

**<https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/infolyst-2025.02.28-03.01.pdf>**

Прізвище Лозинський

Ім'я Олег

По батькові Михайлович

Посада – керівник ГО «Львівський аналітичний дім», старший викладач

Місце роботи - ГО «Львівський аналітичний дім», кафедра практичної психології та педагогіки, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Науковий ступінь – кандидат психологічних наук

Вчене звання –

Тема доповіді – «Психодіагностичні запитальники «Ідеальний лідер» та «Сила та інноваційність організаційної культури»

Напрями роботи:

2. Практична психометрика та психодіагностика (розробка нових психодіагностичних інструментів)

3. Прикладні аспекти психометрики (організаційна діагностика; професійний відбір та оцінка персоналу)

Поштова адреса – м. Львів, вул. Рубінова, 15

Контактний телефон/вайбер: 0959173362

e-mail: [lviv-forum@ukr.net](mailto:lviv-forum@ukr.net)