

УДК: 159.9.072

БОЛЬШОЙ ОРИЕНТАЦИОННЫЙ ТЕСТ: РАЗРАБОТКА И ОЦЕНКА ПСИХОМЕТРИЧЕСКИХ СВОЙСТВ

© 2023 г. Д. Ф. Алиев*, Д. В. Каширский**, В. В. Уроженко***

*Российский государственный социальный университет;
129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, стр. 1, Россия.*

**Кандидат экономических наук, DBA, PhD, первый проректор.*

E-mail: alievdf@rgsu.net

***Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии, конфликтологии и бихевиористики.*

E-mail: kashirskiidv@rgsu.net

****Кандидат экономических наук, проректор по научной деятельности.*

E-mail: urozhenkovv@rgsu.net

Поступила 05.06.2023

Аннотация. Представлены результаты оценки психометрических свойств разработанного авторами опросника “Большой ориентационный тест” (БОТ). Выборку стандартизации составили учащиеся колледжа, студенты и аспиранты вузов, взрослые люди ($n = 1648$) в возрасте 16–63 года ($M = 19.35$; $SD = 6.52$), женщины — 76%. Доказана конструктивная валидность методики — обоснована факторная структура, проведена оценка конвергентной и дискриминантной валидности, обоснована надежность опросника. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о пригодности данного теста для использования в исследовательских целях, а также для решения широкого спектра прикладных задач в различных сферах социальной практики — бизнес, образование, политика, медицина, юриспруденция и др.

Ключевые слова: Большой ориентационный тест, БОТ, диспозиционный подход, свойства личности, профессиональные компетенции, валидность, надежность.

DOI: 10.31857/S020595920029012-9

Проблема личности является фундаментальной проблемой психологической науки, в которой на данный момент соседствует широкое разнообразие теоретических подходов и направлений, отстаивающих собственный взгляд на этот феномен. Данная область знания находится в ситуации крайнего плюрализма мнений в отношении предмета изучения. Впрочем, эта особенность свойственна для всей современной психологии, рассматриваемой многими учеными в качестве “мультипарадигмальной” науки [7].

Среди психологов никогда не было единства в понимании природы личности, факторов, закономерностей и механизмов ее функционирования и развития. В некоторых подходах высказывается сомнение или полностью отрицается наличие личности как предмета изучения, поэтому данное понятие в соответствующих теоретических моделях не применяется и в интерпретационных схемах не используется. В других концепциях задаются резонные вопросы по поводу того, какая реальность

описывается в психологии термином “личность” [4; 5]. Крайне неоднозначна точка зрения ученых по поводу количества структурных компонентов личности, необходимых и достаточных для ее полного описания, понимания, объяснения, интерпретации поведенческих проявлений, в основе которых лежат те или иные индивидуально-психологические особенности личности.

Некоторые психологи критикуют саму постановку задачи выделения “образующих” личности и склонны подходить к ее анализу не по элементам, а по единицам [2; 3]. Впрочем, ценность того или иного подхода в конечном счете определяется тем, в какой мере он позволяет раскрыть системное строение человеческой личности и ее генезис [6].

В последнее время в психологии стал активно разрабатываться подход, использующий различные динамические и процессуальные аспекты в описании и диагностике личности [17]. Однако исследования, ведущиеся в этом направлении, не могут не принимать во внимание наработки в области

диспозиционной методологии и других подходов в психологии личности.

Теоретическая разногласия в понимании феномена личности отразилась на методах исследования человеческой индивидуальности. Фактически вся история психологической диагностики демонстрирует нам поиск способов измерения и оценки личностных характеристик, факторов, черт, диспозиций, таксономий, группировок и т.п., выделение качественного своеобразия в личностных типах. Все это делается для того, чтобы понять, чем один человек отличается от другого человека и как эти различия проявляются в поведении и деятельности субъекта.

Так, в русле лексического подхода (Г. Олпорт, Х.С. Одберт, Р. Кеттел и др.) [8; 14] была сформулирована гипотеза, в соответствии с которой наиболее существенные различия между людьми зафиксированы в языке, поэтому для выделения наиболее устойчивых личностных свойств (диспозиций) следует обратиться к тезаурусу литературного языка с тем, чтобы провести обобщение синонимичных характеристик личности, выявить кросс-культурные универсалии среди таких описаний. Результатом реализации данного подхода стала, в частности, разработка Г. Олпортом с коллегами опросника SOV, направленного на диагностику ценностных предпочтений как устойчивых черт личности [9].

В логике статистического подхода (Р. Кеттел) [14] работа по выделению личностных черт начинается с измерения и последующего применения факторного анализа к данным наблюдения, самоотчетов и экспериментов (Q-, L- и T-данным). Как известно, результатом этой работы стало появление 16-факторного личностного опросника (16PF) и различных его модификаций.

В рамках дедуктивного подхода работа по описанию черт начинается не с изменения и оценки, а с теоретического обоснования необходимости введения определенного конструкта как значимой личностной диспозиции (Г. Айзенк и др.) [15]. Результатом этой деятельности с опорой на клинические наблюдения стала разработка Г. Айзенком нескольких личностных опросников, наиболее известные из которых EPI и EPQ.

Несмотря на методологические расхождения в этих подходах, каждый из них исходит из предположения о существовании некоторого универсального набора черт (качеств, личностных диспозиций, факторов и т.п.), способного описать человеческую личность. Однако среди ученых нет единства в понимании того, какое количество черт или

факторов необходимо для этого. На данный момент число выделенных факторов колеблется от 2–3 (Г. Айзенк, EPI, EPQ) [15] до 5 (У. Норман, Р. Мак-Крае, П. Коста и др., NEO PI-R, BFI, BFI-2-S и др.) [19; 20], 6 (М. Эштон, К. Ли) [11], 8 (Т. Лири) [18], 16 (Кеттел, 16PF) [14] и т.д. При этом современные тестологи сходятся во мнении, что наибольшую полноту описания личности дает модель “Большая пятерка”, хотя и она не лишена недостатков и ограничений в использовании [10; 13]. Состояние современной психодиагностики личностных черт напоминает ситуацию, сложившуюся когда-то в химии, где до публикации работ Д.И. Менделеева существовало порядка 50 периодических систем элементов, каждая из которых была чем-то хороша и для чего-то пригодна, однако не описывала химическую реальность во всей полноте. По мнению Б.Ф. Ломова [6], научная классификация свойств человека могла бы сыграть в психологии не меньшую роль, чем периодическая система в химии.

Диагностика индивидуальных особенностей личности ведется в рамках так называемого ассесмент-подхода, одним из ярких представителей которого являются Р. Хоган и его коллеги [16]. Опросники Хогана (HPI, HDS, MVP и др.) решают *сугубо практические задачи* и позволяют, как утверждают разработчики, предсказывать эффективность труда при помощи оценки личностных характеристик. Эти тесты специально разработаны для использования в бизнесе, они описывают характеристики личности, необходимые для успеха в карьере, деловых отношениях, обучении и в жизни вообще. Данные диагностические методики нашли широкое применение и в нашей стране, активно взяты на вооружение представителями кадровых агентств и специалистами в сфере профотбора, однако без требуемой критической оценки психометрических свойств этих тестов. Часто эти и подобные им диагностические методики не выдерживают элементарной критики даже на уровне оценки их содержательной валидности. Складывается впечатление, что их русскоязычные версии, реализованные, как правило, в онлайн-формате, являются простой калькой с английского языка, существуют и активно используются на рынке психодиагностических услуг без должной проверки валидности, надежности и репрезентативности тестовых показателей на российской выборке. Обработка результатов этих тестов проводится на зарубежных сайтах, на которых, естественно, хранятся и полученные диагностические показатели, непрерывно пополняя базу данных наших соотечественников — представителей различных социальных и профессиональных групп.

В ситуации ориентации российского общества на повышение суверенитета и безопасности в различных сферах жизни, включая и область психологии личности наших граждан, сложившаяся ситуация выглядит крайне неприемлемой и требует разрешения. В частности, для решения задач профессионального отбора кадров необходим инструмент, отвечающий всем современным требованиям, предъявляемым к диагностическим методикам. Этот тест должен учитывать культурную специфику нашей страны и быть доступным для понимания не только специалистами-практиками, непосредственно занимающимися отбором людей на ту или иную должность (со стороны содержания диагностических шкал, интерпретации тестовых показателей и т.д.), но и сотрудниками организаций, а также их руководителями, принимающими кадровые решения. Последнее может быть достигнуто, если руководители примут и в целом одобряют саму методологию исследования, перечень шкал и показателей, которые способен предоставить тест. На наш взгляд, это возможно, если разработка теста будет строиться “снизу”, т.е. двигаться от самой жизни, практики. Поэтому разработка диагностической методики должна вестись так, чтобы принимался во внимание не только “язык науки”, но и “язык заказчика”.

Цель данной статьи заключается в том, чтобы представить результаты разработки и оценки психометрических свойств Большого ориентационного теста (БОТ) — оригинального российского опросника, направленного на диагностику индивидуально-психологических особенностей личности, наиболее релевантных для оценки успешности субъекта в трудовой деятельности. БОТ построен на основе обобщения исследований в области создания тестовых методик, разработанных в русле диспозиционных моделей личности. Создание опросника опирается на многолетний опыт авторов в области психометрических исследований и практики управления персоналом. Предлагаемый тест ставит одной из своих задач замещение системы Р. Хогана в сфере профессиональной диагностики и подбора кадров в нашей стране.

Задачи исследования: 1) провести доказательство конструктивной валидности БОТ за счет обоснования факторной структуры опросника; 2) оценить конвергентную и дискриминантную валидность шкал БОТ; 3) провести обоснование надежности БОТ путем выявления внутренней consistency его шкал и устойчивости результатов тестирования во времени.

В связи с этим нами были поставлены следующие *исследовательские вопросы*:

- 1) может ли быть эмпирически обоснована гипотетическая модель успешного работника, лежащая в основе разрабатываемого опросника;
- 2) каков характер связей между показателями шкал БОТ и другими личностными особенностями человека (факторами “Большой пятерки” и др.);
- 3) являются ли шкалы БОТ внутренне однородными и можно ли утверждать о стабильности показателей, диагностируемых с помощью данного опросника?

МЕТОДИКА

Опросник БОТ. Большой ориентационный тест (БОТ) направлен на выявление индивидуально-психологических особенностей личности, лежащих в основе успешности человека в различных видах деятельности и склонностей субъекта к реализации того или иного репертуара поведения.

При разработке теста реализован комплексный подход к изучению и диагностике личностных черт, который базируется на результатах более чем 15-летнего исследования. Работа над методикой начиналась с практического обоснования необходимости выделения диагностических показателей (шкал опросника), наиболее подходящих с точки зрения бизнес-сообщества для оценки личностных качеств успешного в карьере сотрудника. Для этого на основе анализа анкет 2275 потенциальных экспертов¹ была скомплектована случайная выборка из 51 человека, с каждым из которых в течение 20–30 мин было проведено глубинное интервью, цель которого заключалась в том, чтобы установить, чем успешный сотрудник отличается от неуспешного. Далее на основе обобщения материалов этого исследования был составлен перечень из 33 личностных качеств, лежащих в основе профессиональной успешности работника. На основе результатов экспертного опроса были построены также личностные профили успешных сотрудников, относящихся к трем профессиональным группам: “менеджер” (исполнительный руководитель); “предприниматель” (лидер, принимающий решения и готовый к риску); “консультант” (дает рекомендации, выступает в роли эксперта). Профили выделены на основе анализа контингента слушателей, регулярно проходящих

¹ В качестве экспертов выступили представители крупных российских компаний, представляющих различные сферы промышленности, производства и бизнес-сообщество, — управленцы, имеющие большой опыт работы и признание в соответствующих областях практики.

бизнес-обучение (подробнее об этой стадии работы см. [1]).

На следующей (измерительной, статистической) стадии исследования был составлен оригинальный опросник — Большой ориентационный тест (БОТ), содержащий 33 измерительных шкалы и включающий 1392 пункта, и проведена оценка его психометрических свойств. Тест реализован в онлайн-формате, может быть пройден по гиперссылке. По результатам обработки ответов каждый респондент получает индивидуальный профиль в виде лепестковой диаграммы (см. приложение 1), который может быть сопоставлен со среднегрупповыми показателями, характерными для людей того же возраста, пола, занимаемой должности и т.п., т.е. результатами тестирования “референтной группы”.

К лепестковой диаграмме прилагается детальная интерпретация полученных результатов по каждой шкале опросника с описанием уровневых характеристик изучаемых свойств. Фрагмент одного из таких описаний представлен в приложении 1. Разработаны и более подробные варианты отчетов, содержащие, например, рекомендации для респондента по выбору наиболее подходящей для него сферы профессиональной деятельности или для работников кадровых служб, что дает возможность строить траектории развития сотрудников, организовывать курсы повышения квалификации, формировать кадровый резерв организации и многое другое. Подробное описание диагностических шкал БОТ и примеров пунктов опросника также представлено в приложении 1.

Выборку стандартизации БОТ после исключения выбросов и отсеивания недостоверных ответов составили 1648 человек в возрасте 16–63 года ($M = 19.35$; $SD = 6.52$; $Md = 18.00$), из которых женщины — 76%. Среди них — учащиеся колледжа, студенты вуза, взрослые люди. Статистическая обработка данных проведена в программе JASP 0.17.1.0.

Организация обследования и соблюдение этических норм. Работа над созданием опросника выполнена с учетом всех этических норм проведения диагностических исследований, принятых в современной психологии. Все участники проходили тестирование анонимно, на добровольной и безвозмездной (с обеих сторон) основе. На любой стадии работы опрашиваемый мог отказаться от участия в исследовании. От респондентов была получена обратная связь, в том числе по поводу длительности прохождения теста. Однако данная особенность БОТ принципиальных сложностей у участников не вызвала. Участники опроса (особенно студенты колледжа и вуза) были мотивированы получить

расширенный отчет по результатам диагностики, содержащий в том числе сведения о сильных и слабых сторонах их личности, важных для успешности в будущей профессиональной деятельности. Студентам было сообщено о имеющейся у вуза договоренности с крупными работодателями, представляющими различные отрасли промышленности РФ, о том, что они готовы использовать БОТ для оценки кандидатов при трудоустройстве. Таким образом, для студентов прохождение опросника стало отличной возможностью получить отчет о выраженности 33 личностных качеств, релевантных профессиональной деятельности, и предоставить его потенциальным работодателям.

Конструктивная валидность БОТ доказывалась с помощью обоснования факторной структуры опросника, а также путем оценки конвергентной и дискриминантной валидности его шкал.

Факторная структура опросника. Оценка факторной структуры БОТ производилась в два этапа. Вначале с помощью эксплораторного факторного анализа (EFA) (метод максимального правдоподобия, Promax-вращение) была обоснована гипотетическая модель, лежащая в основе опросника, после чего найденное статистическое решение было оценено с помощью конфирматорного факторного анализа (CFA). Авторы исходили из принципиального положения о взаимосвязанности личностных качеств успешного работника. В соответствии с этим был выбран метод анализа корреляционной матрицы с использованием неортогонального вращения факторов. На необходимость выделения именно коррелирующих факторов указывает сама практика профессиональной деятельности эффективного работника, выражающаяся во взаимозаменяемости одного свойства другим, компенсации одних личностных качеств другими особенностями личности в процессе труда. Мы не ставили своей задачей обоснование структуры личностных черт, когда входящие в ее состав свойства являются несвязанными друг с другом характеристиками (например, по типу двухфакторной модели Айзенка или модели “Большой пятерки”). Таким образом, мы не пытались выделить отдельные и независимые друг от друга аспекты для рассмотрения личности, с тем чтобы из них, как из кирпичиков, воссоздать в дальнейшем ее “образ”. Нас интересовал конкретный живой человек, реальный субъект трудовой деятельности, личностные свойства которого “недизъюнктивны” (А.В. Брушлинский), а не абстрактно понятый субъект труда.

Конвергентная и дискриминантная валидность. Оценка конвергентной и дискриминантной валидности осуществлялась на основе корреляционного

анализа шкал БОТ со шкалами опросников, теоретически с ними связанными, в числе которых были использованы:

1) *Опросник “Большая пятерка”* (Big Five Inventory — BFI, John et al., 2008) в адаптации С.А. Щербетенко (2014);

2) *Опросник мотивации достижения успеха и избегания неудач* (А.А. Реан, 2004);

3) *Шкала удовлетворенности жизнью* Э. Динера (Satisfaction with Life Scale — SWLS, E. Diener et al., 1985) в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.Н. Осина (2003);

4) *Шкала самоуважения* М. Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale, RSE, 1965) в адаптации Д.В. Лубовского (2006);

5) *Опросник “Уровень субъективного контроля”* (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд, 1984);

6) *Шкала общей самооффективности* Р. Шварцера и М. Ерусалема (General Self-Efficacy Scale — GSES, R. Schwarzer, M. Jerusalem, 1981, 1992) в адаптации В.Г. Ромека (1996).

Надежность шкал опросника определялась с помощью коэффициентов ω Макдональда, α Кронбаха, GLB — наилучшей возможной нижней границы надежности, AIC — средней межпунктовой корреляции и $r_{XX'}$ — ретестовой надежности ($N = 224$; интервал между тестированиями — три недели).

РЕЗУЛЬТАТЫ

Оценка нормальности и выбросы. Нормальность распределения всех участвующих в анализе количественных переменных была доказана с помощью

k - s критерия Колмогорова—Смирнова ($p > 0.10$). Данные были оценены на наличие выбросов — значений, выходящих за пределы отрезка $[Q_1 - 1.5 \cdot IQR; Q_3 + 1.5 \cdot IQR]$, где Q_1 и Q_3 — нижний и верхний квартили распределения соответственно, а IQR — межквартильный размах.

Факторная структура опросника. Критерий Кайзера—Мейера—Олкина и критерий сферичности Бартлетта показали, что к результатам диагностики может быть применен ЕФА (КМО = 0.922; $\chi^2 = 226084.265$; $p \leq 0.001$), который был реализован методом максимального правдоподобия (MLE) в облических координатах (Promax-вращение). Выбор данного метода обусловлен прежде всего тем, что шкалы БОТ не являются независимыми друг от друга переменными; напротив, они диагностируют связанные между собой личностные качества, важные в профессиональной деятельности. С помощью метода параллельного анализа было выделено 33 фактора, которые объясняют 61.6% общей дисперсии.

Подтверждение гипотетической структуры валидируемого опросника может быть продемонстрировано с помощью графического критерия Р. Кеттела: в точке с абсциссой 33 убывание собственных значений замедляется наиболее интенсивно (см. рисунок).

По данным ЕФА выделенные факторы (после вращения) принимали собственные значения в диапазоне от 1.706 до 14.311 и объясняли от 4 до 37% общей дисперсии соответственно. При этом пункт опросника считался вошедшим в шкалу БОТ, если его факторная нагрузка удовлетворяла неравенству $|a_{ij}| \geq 0.4$.

Таким образом, модель, лежащая в основе опросника, признана обоснованной. После чего

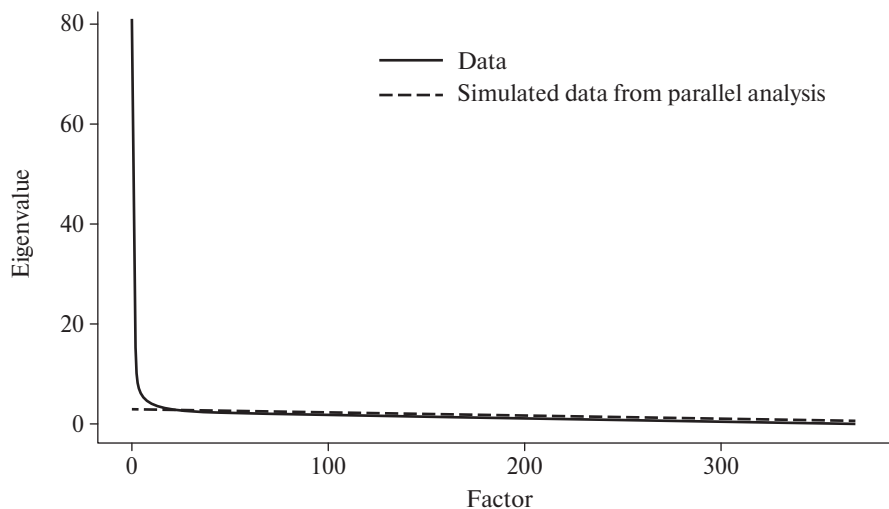


Рис. Диаграмма “каменистой осыпи” (критерий Р. Кеттела)

найденное статистическое решение было оценено с помощью CFA. Все корреляции пунктов со шкалами оказались статистически значимыми ($p \leq 0.001$), а индексы соответствия структурной модели эмпирическим данным указали на высокую факторную валидность БОТ (табл. 1).

Конвергентная и дискриминантная валидность.

Найдены статистически значимые корреляции между шкалами БОТ и диагностическими методиками, оценивающими другие особенности личности, теоретически связанные со шкалами валидируемого опросника (см. приложение 2, табл. А, Б). Представленные результаты позволяют говорить о том, что методика БОТ продемонстрировала хорошие показатели конвергентной и дискриминантной валидности.

Согласно ожиданиям (см. табл. А), шкалы БОТ значимо коррелируют с факторами “Большой пятерки” (BFI). Установлено, что более выраженная экстравертированность свойственна респондентам с более высокими показателями визионарности, конструктивности, гибкости и адаптивности, инновативности, способностями работать в команде, выраженными коммуникативными способностями, креативностью, организованностью, ориентацией как на качество, так и на результат. Более активная позиция в коммуникации и уверенность в себе, согласно BFI, характерны для респондентов с более высокой пассионарностью, оптимистическим отношением к жизни и деятельности (работе), гибкостью по отношению к изменяющемуся внешнему контексту, выраженным стремлением к решению возникающих проблем, способностью брать на себя ответственность, стремлением к саморазвитию, высоким уровнем саморегуляции, более выраженной потребностью помогать другим людям, учитывая их пожелания и запросы; экстраверсия положительно коррелирует с лидерскими качествами, творческим подходом к деятельности, терпимостью к мнению других людей, принятием их взглядов и устремлений и др.

Респонденты с более высокой склонностью к сотрудничеству и кооперации (по данным BFI) характеризуются, согласно БОТ, следующими личностными качествами: конструктивностью как способностью не создавать конфликтов и лишних

напряжений в межличностных отношениях, а при необходимости разрешать возникающие противоречия; склонностью к работе в группе, чувствуя себя частью команды; их отличают более высокая коммуникабельность, креативность, организованность, ориентация как на качество, так и на результат, пассионарность, оптимистическое отношение к происходящему, умение легко и свободно доносить свою позицию до окружающих, стремление и умение находить нужную информацию и использовать для этого разные способы. Для них характерны выраженные лидерские качества, эмпатические способности и др.

Респонденты, проявляющие дружелюбие, в большей мере характеризуются чувствительностью к внешним воздействиям, они более податливы к мнению окружающих, в том числе к тем из них, кто обладает властью и авторитетом. Для таких людей свойственна ориентация на решение проблем, стремление к самоизменениям и саморазвитию, готовность помогать другим людям и гибко реагировать на возможные внешние запросы и пожелания. Кроме того, у респондентов с более выраженным фактором “Доброжелательности” наблюдаются более высокие баллы по таким шкалам БОТ, как “Терпимость” и “Толерантность”. Они более верны (по данным БОТ) принятым обязательствам, в большей мере последовательны в соблюдении моральных норм и принципов.

Более высокий самоконтроль, последовательность в действиях, пунктуальность и низкая импульсивность (по данным BFI) свойственны респондентам с более развитыми (по БОТ) аналитическими способностями и интуицией, конструктивностью и гибкостью мышления, способностью работать в команде, более высокой креативностью и творческим подходом к работе. Для лиц с высоким самоконтролем характерны такие группы качеств, как коммуникабельность и организованность, ориентация на качество и результат, пассионарность и позитивность, способность к самопрезентации и пылливость ума, чувствительность к внешним изменениям и ориентация на задачу, способность брать на себя ответственность, а также стремление к самообучению и самообразованию, высокий уровень саморегуляции, желание

Таблица 1. Результаты оценки качества модели БОТ

Наименование индекса	χ^2	df	p -value	CFI	TFI	$SRMR$	$RMSEA$		
							$RMSEA$ -value	90% CI (LO)	90% CI (HI)
Значение индекса	99 521	64 228	0.001	0.935	0.865	0.022	0.024	0.023	0.025

Примечание. χ^2 — статистика Пирсона; df — число степеней свободы; p -value — уровень значимости статистики Пирсона; CFI — сравнительный индекс соответствия; TFI — индекс Тьюкера—Льюиса; $SRMR$ — стандартизированный среднеквадратический остаток; $RMSEA$ — квадратный корень из среднеквадратической ошибки аппроксимации; $RMSEA$ -value — значение индекса $RMSEA$; 90% CI (LO) и 90% CI (HI) — нижняя и верхняя границы 90%-го доверительного интервала для $RMSEA$ соответственно.

помогать другим людям, системность и концептуальность мышления, способность к предвидению перспективы, планирование. Респонденты с более высоким самоконтролем характеризуются и более выраженными (согласно БОТ) лидерскими качествами, у них более высокая стрессоустойчивость, терпимость и толерантность к мнению других людей; их отличают творческий подход к деятельности, твердость убеждений, честность и следование своим ценностным ориентирам.

По данным корреляционного анализа высокий нейротизм (согласно BFI) свойствен респондентам с менее выраженными (согласно БОТ) аналитическими способностями; он высоко выражен у людей, склонных выступать в качестве источника конфликта и не обладающих способностью к его конструктивному разрешению. Тревожным (по данным BFI) респондентам тяжело (согласно БОТ) адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, они в меньшей степени открыты к новому опыту. Для них не характерно брать на себя командные функции, проявлять организованность и креативность, хотя уровень их коммуникативных способностей достаточно высок. Респонденты, испытывающие тревожность, имеют более низкий уровень пассионарности, пессимистично относятся к жизни, им сложно доносить свои мысли до других людей. Такие люди трудно поддаются стороннему влиянию, не ориентированы на задачу, не облают выраженной способностью к руководству и принятию самостоятельных управленческих решений и др. Респонденты с более выраженным нейротизмом показали также более низкий уровень эмпатических способностей, менее выраженную верность собственным моральным принципам.

Из табл. Б приложения 2 видно, что шкалы БОТ ожидаемо связаны статистически значимыми положительными корреляциями с мотивацией достижения (МД) (шкала А.А. Реана, 2004). Так, респонденты с более высокой мотивацией достижения характеризуются (согласно БОТ) выраженным аналитическим складом ума, развитой интуицией, низкой конфликтностью и способностью к конструктивному мышлению, гибкостью, адаптивностью и открытостью новому в различных областях жизни и творчества, способностью к командной работе, более развитыми коммуникативными навыками и креативностью в сравнении с респондентами с выраженной мотивацией избегания неудач. Наряду с этим мотивация достижения прямо связана с такими личностными особенностями опрошенных (согласно БОТ), как способность к самоорганизации пространства собственной жизни,

ориентация на качество и результат деятельности, пассионарность, оптимистическое отношение к жизни, умение легко и свободно доносить свою позицию до других людей, чувствительность к внешним обстоятельствам, наличие установки на решение проблем, решительность, стремление к саморазвитию, высокий уровень саморегуляции и стрессоустойчивости. Мотивация достижения позитивно коррелирует с лидерскими качествами испытуемых, способностью к планированию, терпимостью и толерантностью к людям, наличием твердости убеждений и внутренних принципов.

Установлены положительные статистически значимые корреляционные связи между шкалами БОТ и шкалой удовлетворенности жизнью Э. Динера (SWLS). По данным исследования более высокий уровень удовлетворенности жизнью испытывают респонденты, характеризующиеся более высокими показателями визионарности, конструктивности, гибкости и адаптивности, инновативности, креативности, саморегуляции, стрессоустойчивости, с выраженным стремлением к саморазвитию и др.

Более выраженные показатели по шкале самоуважения М. Розенберга (RSE) имеют респонденты, которые, согласно БОТ, характеризуются аналитичностью и конструктивностью мышления, гибкостью и адаптивностью к изменяющимся обстоятельствам, ориентированные на качество и результат деятельности, решение проблем и личностный рост. Люди, имеющие более высокий уровень самоуважения, имеют лучшую саморегуляцию, более высокий уровень решительности, они тоньше чувствуют запросы окружающих, настраиваясь на их волну. Они обладают лидерскими качествами, демонстрируют лучшую стрессоустойчивость, терпимость и толерантность к другим людям, следование устойчивым моральным принципам и др.

Установлены статистически значимые положительные корреляционные связи между шкалой общей интернальности опросника УСК и шкалами БОТ. Так, люди, считающие, что значимые события в их жизни есть результат их собственных усилий, согласно БОТ, характеризуются большей открытостью к новому опыту, идеям, знакомствам с людьми; они с легкостью берут на себя командные функции, обладают выраженными коммуникативными способностями и креативностью, их жизнь лучше организована в сравнении с респондентами, демонстрирующими большую выраженность экстернального локуса контроля личности. По данным БОТ интерналы в своей деятельности в большей мере ориентированы на получение результата, они способны воодушевлять людей и вести их за собой; в сравнении с экстерналами

у них более оптимистическое отношение к жизни, они обладают более выраженной способностью доносить свою точку зрения до окружающих, сохраняют позитивное отношение к жизни. Интерналов отличают направленность на решение проблем, лидерские качества, более высокая стрессоустойчивость, толерантность и терпимость к людям, однако они не всегда следуют выбранным обязательствам и зачастую неискренни перед другими и самими собой.

В концепции А. Бандуры [12] самоэффективность рассматривается как аспект системы Я, задающий внутреннюю логику человеческого поведения, несводимую к влиянию внешней среды. По данным корреляционного анализа шкалы БОТ ожидаемо коррелируют с показателем общей самоэффективности (индекс GSE). Установлено, что более высоким уровнем самоэффективности обладают (по данным БОТ) респонденты с выраженными аналитическими способностями, с более развитой интуицией, способностью урегулировать конфликты, с более гибким и инновационным мышлением, умеющие работать в команде, имеющие развитые коммуникативные способности, креативные и организованные, ориентированные как на процесс, так и на результат деятельности, способные вести за собой, оптимистично воспринимающие жизнь. Люди, которые по данным шкалы GSE более убеждены в том, что своими действиями могут произвести желаемые эффекты, т.е. обладающие большей решимостью к действию, по данным БОТ характеризуются также умением легко и свободно доносить свою точку зрения до другого человека, находить любую необходимую в работе информацию; они ориентированы на задачу, решительны и ответственны в своих действиях, обладают выраженным стремлением к саморазвитию и лидерскими качествами; у них хорошо развита саморегуляция, способность к планированию и видению перспективы; они характеризуются высокой стрессоустойчивостью, терпимостью и толерантностью к другим людям, устойчивостью убеждений, выраженными эмпатическими способностями.

Оценивая результаты корреляционного анализа в целом, можно сделать вывод о том, что шкалы разработанного нами теста имеют ожидаемые и воспроизводимые корреляции с рассмотренными выше опросниками. При этом в некоторых случаях статистически значимые связи обнаружены не были, что, впрочем, вполне вписывается в базовые представления об изучаемых свойствах личности. Скажем, человек обладающий выраженными аналитическими способностями (шкала 1 БОТ) совсем не обязательно должен быть удовлетворен

жизнью ($r = 0.059$; $p > 0.10$) или являться, скажем, интерналом ($r = 0.029$; $p > 0.10$) и т.д.

Надежность опросника. В табл. 2 представлены результаты оценки надежности субшкал БОТ. Рассчитывались индексы: ω Макдональда, α Кронбаха, GLB — наилучшей возможной нижней границы надежности, AIC — средней межпунктовой корреляции и $r_{XX'}$ — ретестовой надежности ($N = 224$); интервал между замерами — три недели.

Представленные в табл. 2 индексы указывают на высокую надежность всех шкал БОТ и, соответственно, опросника в целом.

Фактор социальной желательности. Основная проблема, с которой сталкивается психодиагност при разработке любого теста, — это потенциальная возможность испытуемых исказить (вольно или невольно) результаты обследования. Поэтому мы уделили этому аспекту особое внимание. Для повышения достоверности итоговых выводов по тесту БОТ в опроснике предусмотрено несколько способов оценки тестовой лжи. Так, БОТ содержит фоновую шкалу, позволяющую выявить уровень социальной желательности ответов. Кроме того, при прохождении теста испытуемому предъявляются одинаковые по смыслу вопросы в прямых и обратных формулировках, которые распределены по всему опроснику. В рамках отдельного исследования нами была проведена оценка двух статистических индексов, первый из которых отражает набранный респондентом балл по фоновой шкале, а второй — количество несовпадений в ответах на синонимичные вопросы. Каждый из этих индексов был подвергнут процедуре нормализации с последующим установлением границ, в которых наиболее вероятно распределяются показатели испытуемых (90% CI). Значения индексов, выходящие за верхние пределы этих границ, могут рассматриваться как редкие и, соответственно, указывать (с известной вероятностью) на недостоверность ответов испытуемого при заполнении опросника.

Реализация БОТ в онлайн-формате дает дополнительные возможности для определения недостоверности в тестовых показателях. За счет реализации серии алгоритмов оценке подлежала скорость прохождения теста, фиксировались однотипные ответы при заполнении опросника, принимались во внимание и другие индикаторы. В результате были получены индивидуальные и среднegrupповые показатели прохождения теста, которые далее сопоставлялись. Например, подозрение вызывали результаты диагностики тех респондентов, которые, следуя поначалу определенному ритму заполнения теста, вдруг резко (статистически значимо) ускоряли скорость своих ответов; или же

Таблица 2. Показатели надежности субшкал БОТ

Субшкалы БОТ	ω Макдональда			α	GLB	AIC	$r_{XX'}$
	ω -value	95% CI (LO)	95% CI (HI)				
1. Аналитичность	0.727	0.700	0.754	0.728	0.796	0.231	0.776*
2. Визионарность	0.747	0.723	0.772	0.745	0.811	0.229	0.794*
3. Конструктивность	0.873	0.861	0.885	0.873	0.919	0.301	0.791*
4. Гибкость и адаптивность	0.854	0.840	0.868	0.846	0.897	0.326	0.750*
5. Инновативность	0.880	0.868	0.892	0.879	0.927	0.313	0.788*
6. Коллективность и командность	0.831	0.814	0.847	0.825	0.911	0.269	0.798*
7. Коммуникабельность	0.860	0.846	0.873	0.859	0.898	0.360	0.768*
8. Креативность	0.894	0.884	0.904	0.893	0.939	0.321	0.756*
9. Организованность	0.907	0.898	0.916	0.906	0.936	0.409	0.786*
10. Ориентация на качество	0.866	0.853	0.879	0.865	0.901	0.372	0.733*
11. Ориентация на результат	0.855	0.840	0.869	0.853	0.888	0.453	0.760*
12. Пассионарность	0.901	0.891	0.910	0.900	0.931	0.450	0.807*
13. Позитивность	0.856	0.841	0.870	0.854	0.895	0.423	0.869*
14. Презентативность	0.869	0.856	0.882	0.867	0.893	0.449	0.729*
15. Пытливость	0.834	0.817	0.850	0.833	0.879	0.391	0.723*
16. Регулируемость	0.789	0.768	0.810	0.787	0.893	0.292	0.732*
17. Решение проблем	0.840	0.824	0.856	0.840	0.886	0.400	0.798*
18. Решительность	0.861	0.848	0.875	0.860	0.900	0.360	0.774*
19. Саморазвитие	0.874	0.862	0.886	0.874	0.907	0.408	0.800*
20. Саморегуляция	0.825	0.808	0.841	0.827	0.894	0.187	0.913*
21. Сервисность	0.831	0.815	0.848	0.831	0.878	0.356	0.875*
22. Системность и концептуальность	0.816	0.798	0.835	0.816	0.853	0.360	0.866*
23. Способность быть лидером	0.913	0.904	0.921	0.912	0.940	0.448	0.838*
24. Способность планировать	0.873	0.861	0.886	0.872	0.908	0.362	0.851*
25. Стратегичность	0.799	0.779	0.819	0.798	0.851	0.360	0.784*
26. Стрессоустойчивость	0.850	0.835	0.864	0.840	0.908	0.272	0.850*
27. Творческий подход	0.780	0.758	0.801	0.776	0.818	0.304	0.795*
28. Терпимость	0.809	0.790	0.828	0.804	0.856	0.312	0.676*
29. Толерантность	0.748	0.723	0.774	0.738	0.784	0.326	0.830*
30. Целостность	0.794	0.774	0.814	0.792	0.831	0.300	0.839*
31. Честность	0.884	0.873	0.895	0.885	0.940	0.205	0.729*
32. Эмпатия	0.847	0.832	0.861	0.845	0.885	0.297	0.767*
33. Якорность	0.814	0.795	0.832	0.813	0.855	0.384	0.779*

Примечание. ω -value — значение омеги Макдональда; 95% CI (LO) и 95% CI (HI) — соответственно нижняя и верхняя границы 95% доверительного интервала для ω ; α — коэффициент Кронбаха; GLB — наилучшая возможная нижняя граница надежности; AIC — средняя межпунктовая корреляция; $r_{XX'}$ — коэффициент ретестовой надежности.

* $p \leq 0,001$.

результаты прохождения теста с экстремально выраженной частотой определенного типа ответов (например, крайних или нейтральных), частота которых значимо отличалась от установленных на выборке в целом.

Наличие большого числа индексов достоверности, разработанных в БОТ, существенно повышает качество проведенного тестирования. По сути, проводя БОТ, мы имеем в своем распоряжении целое распределение эмпирически обоснованных (нормированных) показателей, существенно повышающих валидность и надежность психологических

заключений, сделанных с помощью данного опросника. Очевидно, что многоэтапная проверка достоверности данных по разработанному нами тесту оказалась, в частности, на широком спектре выявленных в исследовании статистически значимых корреляционных связей между шкалами БОТ и другими методиками, направленными на диагностику индивидуально-психологических особенностей личности, что было продемонстрировано выше. Следует заметить, что за счет систематического расширения базы данных по тесту значения этих индексов постоянно пересчитываются

и корректируются так же, как и значения тестовых норм по шкалам опросника.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Проведенное исследование показало, что факторная структура БОТ соответствует разработанной нами модели профессиональных компетенций и содержит 33 личностных характеристики, наиболее релевантных с точки зрения экспертного сообщества для оценки успешности профессиональной деятельности работника.

Проверка конвергентной и дискриминантной валидности опросника производилась на основе анализа связи шкал БОТ с показателями других личностных опросников. Полученные результаты обнаружили ожидаемые связи шкал нашего теста с другими личностными индикаторами, что согласуется с базовыми представлениями о функционировании и развитии личности. Материалы исследования не только доказывают высокую валидность БОТ, но и наполняют новыми смыслами такие психологические феномены, как мотивация достижения, удовлетворенность жизнью, самоуважение, локус контроля личности и самоофективность.

Полученные в исследовании высокие показатели воспроизводимости результатов по тесту не вызывают сомнений в его надежности.

Таким образом, принимая во внимание разнообразие процедур и методов оценки качества БОТ, может быть сделан вывод о его валидности, надежности и готовности решать прикладные задачи в тех областях практики, в которых требуется дать всестороннюю оценку успешности человека в профессиональной деятельности.

Относительно большой объем опросника не оказывает принципиального значения на процесс тестирования, но компенсируется диагностическими возможностями БОТ и “бонусами”, которые получает человек в виде подробной интерпретации своих профессионально важных качеств. Тест позволяет количественно оценить выраженность широкого спектра личностных особенностей успешного работника, релевантных задачам профессиональной деятельности. Заметим, что часть этих личностных особенностей не способен выявить ни один из существующих в настоящее время опросников, однако эти свойства являются весьма значимыми с точки зрения экспертного сообщества работодателей для принятия кадрового решения.

Описание практического применения опросника представляет собой задачу для отдельной статьи. Однако мы можем сказать о том, что на данный момент с помощью БОТ опрошено более 5 тыс. взрослых людей — работников, представляющих различные сегменты общественной практики (образование, бизнес, сфера услуг, промышленность и др.). Имеются договоренности с крупными отраслевыми компаниями об использовании результатов БОТ для оценки кандидатов при трудоустройстве. Таким образом, модель личностных качеств успешного работника, положенная в основу БОТ, оказалась востребованной работодателями, что говорит о практической значимости полученных нами результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Большой ориентационный тест (БОТ) обладает достаточно высокой валидностью и надежностью, показывает ожидаемые связи с другими характеристиками личности. Тест может использоваться в диагностических и исследовательских целях как самостоятельный инструмент для всестороннего исследования личности. В случае использования БОТ в батарее с другими тестами данный опросник способен существенно расширить диапазон изучаемых личностных качеств, повысить валидность итоговых выводов и качество интерпретаций.

На основе результатов диагностики с помощью БОТ может быть сделан прогноз профессиональной успешности кандидата на вакантную должность, намечена программа психологического сопровождения сотрудника организации, предложена тренинговая программа, способствующая развитию профессионально важных качеств работника. Важнейшей прикладной задачей, на решение которой направлен БОТ, является формирование кадрового резерва организации.

Методика способна решать широкий спектр прикладных задач и в других областях социальной практики — образование, политика, медицина, юриспруденция и др. — в тех случаях, когда требуется провести оценку личностных качеств человека как предикторов его профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алиев Д.Ф. Исследование успешности и разработка прикладной модели компетенций (отчет о НИР). М.: ММВШБ “МИРБИС” (Институт), 2017.

2. *Асмолов А.Г.* О предмете психологии личности // Вопросы психологии. 1983. № 3. С. 118–124.
3. *Выготский Л.С.* Избранные психологические произведения. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1956.
4. *Иванников В.А.* О понятийном арсенале психологии // Вопросы психологии. 2018. № 3. С. 94–104.
5. *Леонтьев А.Н.* Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975.
6. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
7. Парадигмы в психологии: науковедческий анализ / Под ред. А.В. Юревич, Т.В. Корниловой, А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2012.
8. *Allport G.W., Odbert H.S.* Trait-names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs, 1936. V. 47. № 1. P. i-171.
9. *Allport G.W., Vernon P.E., Lindzey G.* Study of Values. Revised 3rd ed. Chicago: Riverside Publishing, 1970.
10. *Ashton M., Lee K.* Objections to the HEXACO model of personality structure — And why those objections fail // European Journal of Personality. 2020. V. 34. P. 492–510.
11. *Ashton M.C. et al.* A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages // Journ. of Personality and Social Psychology. 2004. V. 86. P. 356–366.
12. *Bandura A.* The self-system in reciprocal determinism // American Psychologist. 1978. V. 33. № 4. P. 344–358.
13. *Back M.D., Kandler C.* Editorial: Some Thoughts on the Relevance, Future Prospects, and Politics of Structural Personality Research // European Journal of Personality. 2020. V. 34. № 4. P. 489–491.
14. *Cattell R.B.* The description of personality: basic traits resolved into clusters // The Journ. of Abnormal and Social Psychology. 1943. V. 38. № 4. P. 476–506.
15. *Eysenck H.* Dimensions of Personality. L.: Routledge, 1947. 308 p.
16. *Hogan R.* Hogan Personality Inventory manual. Minneapolis, MN: National Computer Systems, 1986.
17. *Quirin M. et al.* The dynamics of personality approach (DPA): 20 tenets for uncovering the causal mechanisms of personality // European Journ. of Personality. 2020. V. 34. № 6. P. 947–968.
18. *Leary T.* Interpersonal Diagnosis of Personality: A Functional Theory and Methodology for Personality Evaluation. N.Y.: The Ronald Press Company, 1957. 518 p.
19. *McCrae R.R., Costa P.T.* Validation of the Five Factor Model of Personality across Instruments and Observers // Journ. of Personality and Social Psychology. 1987. V. 52. P. 81–90.
20. *Norman W.T.* Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structures in Peer Nomination Personality Ratings // Journ. of Abnormal and Social Psychology. 1963. V. 66. P. 571–583.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 **Результаты диагностики по БОТ: лепестковая диаграмма**



Фрагмент описания результатов исследования

№	Шкала (балл)	Уровень	Интерпретация
1	Аналитичность (2,69)	Оптимальный	Вы испытываете склонность к анализу фактов и деталей в любой ситуации. Перед принятием того или иного решения вам важно собрать об объекте как можно более полную информацию. Впрочем, нельзя сказать, что аналитическая работа могла бы являться для вас основным и единственным видом деятельности. С большим интересом вы могли бы попробовать себя в работе, связанной с обобщением различной информации, построением целостной картины происходящего
2	Визионарность (2,59)	Оптимальный	В своей жизни и профессиональной деятельности вы нередко полагаетесь на интуицию, однако чаще всего в том случае, когда все рациональные способы решения задачи были использованы. Вы можете прогнозировать процессы развития, если намечена конкретная стратегия и план будущих действий
3	Конструктивность (2,89)	Высокий	Вас отличает конструктивный подход к разрешению конфликтных ситуаций. Вы способны плодотворно выстраивать диалог с другими людьми, четко и по существу доносить до собеседника свою точку зрения. Вы можете с легкостью управлять ситуацией таким образом и ориентированы на то, чтобы все участники взаимодействия смогли удовлетворить свои интересы

Описание шкал БОТ с примерами вопросов, относящихся к разным шкалам

№	Шкалы БОТ, их описание и примеры формулировок пунктов опросника
1	<i>Аналитичность</i> — аналитический склад ума, склонность к анализу ситуации, выделение элементов в структуре целого. “Мне трудно принять решение, если я не владею достаточной информацией”.
2	<i>Визионарность</i> — предвидение будущего, опережающее отражение ситуации, возникающих трендов, тенденций; развитая интуиция. “Я способен предугадывать развитие событий в будущем”.
3	<i>Конструктивность</i> — способность не создавать конфликтов. Если конфликты возникают, регулировать конфликт и находить варианты решения. “Я способен находить общий язык с разными людьми в разных ситуациях”.
4	<i>Гибкость и адаптивность</i> — способность гибко адаптироваться к изменениям, относительно комфортно ощущать себя в новых условиях и обстоятельствах. “Я чувствую себя комфортно при встрече с чем-то новым и незнакомым”.
5	<i>Инновативность</i> — открытость новому опыту (идеям, концепция, отношениям с людьми, инновациям и др.). “Я вижу недостатки существующих старых практик”.
6	<i>Коллективность, командность</i> — способность работать в коллективе (группе), воспринимать себя частью команды; брать на себя командные функции. “Я предпочитаю решать проблемы самостоятельно, нежели коллегиально”. (R)
7	<i>Коммуникабельность</i> — развитые коммуникативные способности; умение “слышать” собеседника; способность доносить свои мысли, быть понятным другим человеком; говорить на “понятном” для другого человека языке. “Для меня не составляет большого труда установить контакт с другим человеком”.
8	<i>Креативность</i> — способность предлагать оригинальные и содержательные альтернативы и нестандартные способы решения задачи. “Я способен выдвигать много способов решения задачи”.
9	<i>Организованность</i> — умелое распределение ресурсов; эффективная организация своих действий в пространстве и во времени. “Я контролирую ход дел”.
10	<i>Ориентация на качество</i> — стремление вести дела с приоритетом на качество в большей степени, чем на другие показатели (скорость, время и пр.). “В случае обнаружения в работе неточностей и недостатков, нужно срочно исправить их”.
11	<i>Ориентация на результат</i> — стремление добиваться поставленных целей; подчинять процесс результату. “Любая работа должна заканчиваться достижением результата”.
12	<i>Пассионарность</i> — способность воодушевлять других людей, вести за собой, мотивировать окружающих к выполнению необходимых действий. “Я способен эмоционально увлечь коллег своими идеями”.
13	<i>Позитивность</i> — оптимистическое отношение к жизни, работе, возникающим проблемам; способность видеть положительное в жизненных и рабочих ситуациях, какими бы они ни были. “Каждая ситуация предоставляет человеку точки роста”.
14	<i>Презентативность</i> — умение легко и свободно доносить свою позицию окружающим; способность к самопрезентации. “Мои аргументы всегда понятны собеседнику”.
15	<i>Пытливость</i> — стремление находить нужную информацию различными способами. “Мне нравятся вдумчивые, “глубокие” люди”.
16	<i>Регулируемость — администрированность</i> . Способность человека быть регулируемым внешними факторами (распоряжение руководства, изменяющиеся обстоятельства и пр.). “Работа должна регулироваться правилами и инструкциями”.
17	<i>Решение проблем</i> — наличие установки на решение проблемы; доминирование мотива “решить проблему”. “Я способен быстро решать возникающие проблемы”.
18	<i>Решительность</i> — способность брать на себя ответственность, выносить управленческие решения, учитывая существующие риски. “Я способен преодолевать большие препятствия на пути к цели”.
19	<i>Саморазвитие</i> — стремление к саморазвитию, личностному росту, самообучению и самообразованию. “Человек должен использовать любую возможность, чтобы учиться”.
20	<i>Саморегуляция</i> — управление собственным поведением, эмоциональной сферой, направление когнитивных функций в нужное русло; показатель развития волевой сферы личности. “Мне трудно сохранить спокойствие в стрессовой ситуации”. (R)
21	<i>Сервисность</i> — стремление помогать другим людям, учитывая их пожелания и запросы. “Я стараюсь соответствовать ожиданиям клиента”.
22	<i>Системность и концептуальность</i> — способность мыслить комплексно, учитывая, как предлагаемые решения отражаются на других людях, подразделениях, организации в целом и пр. “Перед тем как приступить к решению задачи я строю у себя в голове общую схему своих действий”.
23	<i>Способность быть лидером</i> — наличие качеств лидера; влияние на других; ориентация на достижения. “К моему мнению обычно прислушиваются в группе”.

№	Шкалы БОТ, их описание и примеры формулировок пунктов опросника
24	<i>Способность планировать</i> — ориентация на тщательное планирование любых дел, расстановка приоритетов, тайминг. “ <i>Меня утомляет педантичное следование заранее составленному плану</i> ”. (R)
25	<i>Стратегичность</i> — способность к стратегическому мышлению и видению перспективы. “ <i>Близкие цели для меня важнее далеких</i> ”. (R)
26	<i>Стрессоустойчивость</i> — сохранение работоспособности в неблагоприятных условиях; готовность к самоомбилизации; устойчивость к стрессу. “ <i>Мне трудно выносить “перегрузки” на работе</i> ”. (R)
27	<i>Творческий подход</i> — ориентация на создание чего-то нового, ранее не существующего; генерация новых идей и стремление к их реализации в виде конечного продукта. “ <i>Мне нравится создавать что-то принципиально новое</i> ”.
28	<i>Терпимость</i> — базовая установка личности, проявляющаяся в изначально уважительном отношении к позиции другого человека, его ценностям и мировоззрению. “ <i>Нельзя преследовать человека из-за его убеждений</i> ”.
29	<i>Толерантность</i> — принятие другого человека, его взглядов и устремлений, образа жизни, традиций, религии, поведения и др. “ <i>Я не чувствую себя неуютно в обществе людей другой национальности</i> ”.
30	<i>Целостность</i> — проявление твердости убеждений; способность выражать свою позицию независимо от меняющихся обстоятельств. “ <i>Про меня говорят, что я человек с внутренним стержнем</i> ”.
31	<i>Честность</i> — правдивость, принципиальность, верность принятым обязательствам, искренность перед другими и самим собой. “ <i>Среди моего окружения есть люди, которых я недолюбиваю</i> ”.
32	<i>Эмпатия</i> — способность понимать внутренний мир другого человека; способность вчувствоваться в другого человека, сопереживать вместе с ним. “ <i>Я теряю душевное спокойствие, когда окружающие чем-то угнетены</i> ”.
33	<i>Якорность</i> — иметь внутренние принципы, моральные нормы и ценностные ориентиры; следовать им и отстаивать их в жизни. “ <i>Люди должны вырабатывать нормы и правила, и следовать им несмотря ни на что</i> ”.

Примечание. R — реверсивный пункт.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица А. Матрица парных корреляций шкал BFI с субшкалами БОТ

Субшкалы БОТ	Шкалы BFI				
	Экстр.	Согл.	Добр.	Нейр.	Откр.
1. Аналитичность	0.065	0.056	0.145***	−0.136***	0.048
2. Визионарность	0.100***	0.002	0.098**	−0.056	0.163***
3. Конструктивность	0.107**	0.184***	0.114***	−0.102**	0.133***
4. Гибкость и адаптивность	0.224***	0.040	0.097**	−0.153***	0.116***
5. Инновативность	0.199***	0.063	0.160***	−0.083*	0.216***
6. Коллективность и командность	0.209***	0.191***	0.162***	−0.136***	0.096**
7. Коммуникабельность	0.292***	0.107**	0.228***	0.129***	0.185***
8. Креативность	0.286***	0.071*	0.211***	−0.122***	0.280***
9. Организованность	0.328***	0.086*	0.371***	−0.301***	0.094**
10. Ориентация на качество	0.216***	0.129***	0.236***	−0.103**	0.199***
11. Ориентация на результат	0.258***	0.090**	0.303***	−0.124***	0.140***
12. Пассионарность	0.407***	0.126***	0.307***	−0.250***	0.205***
13. Позитивность	0.301***	0.144***	0.216***	−0.196***	0.175***
14. Презентативность	0.292***	0.055	0.283***	−0.256***	0.122***
15. Питливость	0.209***	0.144***	0.203***	−0.109**	0.186***
16. Регулируемость	0.172***	0.129***	0.175***	−0.151***	0.042
17. Решение проблем	0.289***	0.079*	0.292***	−0.231***	0.181***
18. Решительность	0.265***	−0.003	0.279***	−0.145***	0.151***
19. Саморазвитие	0.266***	0.194***	0.269***	−0.161***	0.214***
20. Саморегуляция	0.186***	0.040	0.174***	−0.204***	0.080*
21. Сервисность	0.182***	0.281***	0.204***	−0.046	0.187***
22. Системность и концептуальность	0.217***	0.102**	0.254***	−0.146**	0.191***
23. Способность быть лидером	0.484***	0.067*	0.305***	−0.251***	0.182***
24. Способность планировать	0.230***	0.029	0.312***	−0.186***	0.101**

Окончание табл. А

Субшкалы БОТ	Шкалы ВFI				
	Экстр.	Согл.	Добр.	Нейр.	Откр.
25. Стратегичность	0.220***	0.026	0.241***	-0.205***	0.144***
26. Стрессоустойчивость	0.362***	0.080*	0.331***	-0.438***	0.155***
27. Творческий подход	0.240***	0.069*	0.213***	-0.152***	0.271***
28. Терпимость	0.202***	0.281***	0.233***	-0.076*	0.230***
29. Толерантность	0.147***	0.226***	0.200*	-0.004	0.261***
30. Целостность	0.205***	0.029	0.221***	-0.150***	0.167***
31. Честность	-0.057	-0.117***	-0.110**	0.155***	0.009
32. Эмпатия	0.066	0.254***	0.039	0.131***	0.106**
33. Якорность	0.134***	0.163***	0.173***	-0.142***	0.103**

Примечание. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

Таблица Б. Матрица парных корреляций шкал личностных опросников со шкалами БОТ

Субшкалы БОТ	Шкалы личностных опросников				
	МД	SWLS	RSE	УСК	GSE
1. Аналитичность	0.128***	0.059	0.100**	0.029	0.156***
2. Визионарность	0.135***	0.082*	0.132***	-0.034	0.141***
3. Конструктивность	0.164***	0.151***	0.163***	0.050	0.176***
4. Гибкость и адаптивность	0.175***	0.107**	0.158***	0.058	0.197***
5. Инновативность	0.234***	0.155***	0.166***	0.070*	0.200***
6. Коллективность и командность	0.169***	0.140***	0.175***	0.079*	0.130***
7. Коммуникабельность	0.239***	0.158***	0.226***	0.081*	0.267***
8. Креативность	0.250***	0.120***	0.213***	0.111*	0.270***
9. Организованность	0.285***	0.188***	0.256***	0.090**	0.289***
10. Ориентация на качество	0.228***	0.141***	0.184***	0.058	0.239***
11. Ориентация на результат	0.233***	0.167***	0.230***	0.100**	0.254***
12. Пассионарность	0.298***	0.182***	0.250***	0.110**	0.280***
13. Позитивность	0.216***	0.210***	0.244***	0.085*	0.232***
14. Презентативность	0.256***	0.125***	0.232***	0.095**	0.232***
15. Пытливость	0.202***	0.104**	0.190***	0.059	0.206***
16. Регулируемость	0.168***	0.135***	0.106***	-0.019	0.151***
17. Решение проблем	0.278***	0.149***	0.262***	0.076*	0.268***
18. Решительность	0.278***	0.127***	0.243***	0.064	0.280***
19. Саморазвитие	0.228***	0.173***	0.241***	0.076	0.273***
20. Саморегуляция	0.162***	0.118***	0.139***	0.010	0.235***
21. Сервисность	0.180***	0.144***	0.130***	0.056	0.194***
22. Системность и концептуальность	0.210***	0.175***	0.218***	0.002	0.285***
23. Способность быть лидером	0.278***	0.190***	0.275***	0.095**	0.252***
24. Способность планировать	0.262***	0.152***	0.183***	0.054	0.211***
25. Стратегичность	0.234***	0.149***	0.162***	0.048	0.229***
26. Стрессоустойчивость	0.325***	0.167***	0.293***	0.098**	0.295***
27. Творческий подход	0.209***	0.147***	0.181***	0.041	0.235***
28. Терпимость	0.240***	0.156***	0.130***	0.087*	0.202***
29. Толерантность	0.184***	0.109**	0.172***	0.146***	0.208***
30. Целостность	0.203***	0.166***	0.179***	0.046	0.212***
31. Честность	-0.049	-0.030	-0.084*	-0.135***	0.109**
32. Эмпатия	0.060	0.042	-0.054	-0.054	0.094**
33. Якорность	0.142***	0.161***	0.076*	0.043	0.114***

Примечание. МД — мотивация достижения (А.А. Реан); SWLS — шкала удовлетворенности жизнью (Э. Динер); RSE — индекс самоуважения (М. Розенберг); УСК — уровень субъективного контроля (общий балл); GSE — индекс общей самооффективности (Р. Шварцер, М. Ерусалем).

* $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$.

BIG ORIENTATION TEST: DEVELOPMENT AND EVALUATION OF PSYCHOMETRIC PROPERTIES

D. F. Aliev*, D. V. Kashirsky, V. V. Urozhenko*****

Russian State Social University;

129226, Moscow, Wilhelm Pieck str., 4, build. 1, Russia.

**PhD (Economics), DBA, PhD (Business Law), First Vice-Rector.*

E-mail: alievdf@rgsu.net

***ScD (Psychology), Professor, Department of Psychology, Conflictology and Behavioristics.*

E-mail: kashirskiidv@rgsu.net

****PhD (Economics), Vice-Rector for Scientific Activity.*

E-mail: urozhenkovv@rgsu.net

Received 05.06.2023

Abstract. The results of evaluation of psychometric properties of the newly developed questionnaire “Big Orientation Test” (BOT) are presented. The standardization sample consisted of college students, university students, doctorate students, and adults ($N = 1648$) aged 16–63 ($M = 19.35$; $SD = 6.52$), women — 76%. The study provides data on construct validity — convergent and discriminant validity, and on reliability of the measure. The analysis carried out allows to conclude that the assessment tool is suitable for both for research purposes and for solving a wide range of applied problems in various areas of social practice — business, education, politics, medicine, jurisprudence, etc.

Keywords: Big orientation test, BOT, dispositional approach, personality traits, professional competencies, validity, reliability.

REFERENCES

1. *Aliyev D.F.* Issledovaniye uspeshnosti i razrabotka prikladnoy modeli kompetentsiy (otchet o NIR). Moscow: MMVSHB “MIRBIS” (Institut), 2017. (In Russian)
2. *Asmolov A.G.* O predmete psikhologii lichnosti. Voprosy psikhologii. 1983. № 3. P. 118–124. (In Russian)
3. *Vygotskiy L.S.* Izbrannyye psikhologicheskiye proizvedeniya. Moscow: Izd-vo APN RSFSR, 1956. (In Russian)
4. *Ivannikov V.A.* O ponyatiynom arsenale psikhologii. Voprosy psikhologii. 2018. № 3. P. 94–104. (In Russian)
5. *Leont'yev A.N.* Deyatel'nost', soznaniye, lichnost'. Moscow: Politizdat, 1975. (In Russian)
6. *Lomov B.F.* Metodologicheskiye i teoreticheskiye problemy psikhologii. Moscow: Nauka, 1984. (In Russian)
7. Paradigmy v psikhologii: nauchedcheskiy analiz. Eds. A.V. Yurevich, T.V. Kornilova, A.L. Zhuravlev. Moscow: Institut psikhologii RAN, 2012. (In Russian)
8. *Allport G.W., Odbert H.S.* Trait-names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs, 1936. V. 47. № 1. P. i-171.
9. *Allport G.W., Vernon P.E., Lindzey G.* Study of Values. Revised 3rd ed. Chicago: Riverside Publishing, 1970.
10. *Ashton M., Lee K.* Objections to the HEXACO model of personality structure — And why those objections fail. European Journal of Personality. 2020. V. 34. P. 492–510.
11. *Ashton M.C., et al.* A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. Journ. of Personality and Social Psychology. 2004. V. 86. P. 356–366.
12. *Bandura A.* The self-system in reciprocal determinism. American Psychologist. 1978. V. 33. № 4. P. 344–358.
13. *Back M.D., Kandler C.* Editorial: Some Thoughts on the Relevance, Future Prospects, and Politics of Structural Personality Research. European Journal of Personality. 2020. V. 34. № 4. P. 489–491.
14. *Cattell R.B.* The description of personality: basic traits resolved into clusters. The Journ. of Abnormal and Social Psychology. 1943. V. 38. № 4. P. 476–506.
15. *Eysenck H.* Dimensions of Personality. London: Routledge, 1947.
16. *Hogan R.* Hogan Personality Inventory manual. Minneapolis, MN: National Computer Systems, 1986.
17. *Quirin M. et al.* The dynamics of personality approach (DPA): 20 tenets for uncovering the causal mechanisms of personality. European Journ. of Personality. 2020. V. 34. № 6. P. 947–968.
18. *Leary T.* Interpersonal Diagnosis of Personality: A Functional Theory and Methodology for Personality Evaluation. New York: The Ronald Press Company, 1957. 518 p.
19. *McCrae R.R., Costa P.T.* Validation of the Five Factor Model of Personality across Instruments and Observers. Journ. of Personality and Social Psychology. 1987. V. 52. P. 81–90.
20. *Norman W.T.* Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structures in Peer Nomination Personality Ratings. Journ. of Abnormal and Social Psychology. 1963. V. 66. P. 571–583.