



УДК 159.955.4.072.5

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-6\(48\)-986-1000](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-6(48)-986-1000)

**Склярова Ганна Олександрівна** кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, ЗВО «Університет економіки та права «КРОК», вул. Табірна, 30-32, м. Київ, 03113, тел.:(095)116-57-67, <https://orcid.org/0000-0001-9366-4591>

## ПСИХОМЕТРИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ МЕЛЬБУРНЬСЬКОГО ОПИТУВАЛЬНИКА УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ, ВІКОВИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ГРУП

**Анотація.** Мельбурнський опитувальник ухвалення рішень – один із найпопулярніших у світі діагностичних інструментів, що дозволяє вивчати когнітивні установки, особистісні риси та моделі поведінки, які виявляє суб'єкт в процесі ухвалення рішень. Мета дослідження полягала у перевірці психометричних властивостей методики шляхом порівняння результатів в різних вікових, професійних та статевих групах. Вибірку склали 87 осіб віком від 19 до 57 років, серед яких 46 чоловіків та 41 жінка. Розглянуто чотири групи з різним професійним досвідом: 22 керівники середнього та вищого управлінського рівня; 18 фахівців, що працюють на тих самих підприємствах, не залучені до ухвалення управлінських рішень; 17 фізичних осіб – підприємців; 30 студентів старших курсів, що навчалися на освітніх програмах «Організаційна психологія» та «Менеджмент організацій». Результати опитування показали високу внутрішню узгодженість шкал опитувальника, крім показника перекладання відповідальності. Не було виявлено значущих статевих відмінностей в розподілі оцінок. Показник пильності (вігільності) також не відрізнявся у представників різних професійних та вікових кластерів, при цьому розподіл даних вибірки виявився суттєво зміщеним в зону високих оцінок. Це підтверджує уявлення про вігільність як універсальну особистісну характеристику, що виконує важливу адаптивну функцію. Вираженість неадаптивних стратегій уникання ухвалення рішень (перекладання відповідальності, прокрастинація та гіперпильність) виявилася значуще вищою у представників молодшої вікової групи (студентів) та рядових працівників, порівняно з досвідченими керівниками та підприємцями. Захисні реакції також збільшуються на етапі збереження професійних досягнень після 45 років. Отримані дані дозволяють зробити висновки про достатню надійність, прогностичну та критеріальну валідність методики.



**Ключові слова:** ухвалення рішень, суб'єкт ухвалення рішень, вігільність (пильність), гіперпильність, перекладання відповідальності, уникнення рішення, прокрастинація, стресові рішення, психологічна готовність до ухвалення рішень, управлінські функції, управлінська компетентність.

**Skliarova Hanna Oleksandrivna** PhD (Psychological sciences), KROK<sup>U</sup> University, St. Tabirna, 30-32, Kyiv, 03113, tel.: (095) 116-57-67, <https://orcid.org/0000-0001-9366-4591>

### **PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE MELBOURNE DECISION-MAKING QUESTIONNAIRE: A COMPARATIVE ANALYSIS OF GENDER, AGE AND PROFESSIONAL GROUPS**

**Abstract.** The Melbourne Decision-Making Questionnaire is one of the world's most popular diagnostic tools that allow you to study cognitive attitudes, personality traits, and behavioral patterns that a subject exhibits in the decision-making process. The aim of the study was to check the psychometric properties of the method by comparing the results in different age, professional and gender groups. The sample consisted of 87 people aged 19 to 57, including 46 men and 41 women. Four groups with different professional experience were considered: 22 managers of middle and higher level; 18 specialists working at the same enterprises are not involved in making management decisions; 17 entrepreneurs; 30 senior students who studied at the educational programs "Organizational Psychology" and "Organizational Management". The results of the survey showed a high internal consistency of the scales of the questionnaire, except for the indicator of Buck-passing. No significant gender differences were found in the distribution of grades. The indicator of vigilance also did not differ among representatives of different professional and age clusters, while the distribution of the sample data turned out to be significantly shifted to the zone of high scores. This confirms the idea of vigilance as a universal personal characteristic that performs an important adaptive function. The expression of maladaptive decision-making avoidance strategies (buck-passing, procrastination, and hypervigilance) was significantly higher among representatives of the younger age group (students) and rank-and-file employees, compared to experienced managers and entrepreneurs. Defensive reactions also increase at the stage of preservation of professional achievements after 45 years. The obtained data allow us to draw conclusions about the sufficient reliability, prognostic and criterion validity of the Melbourne Decision-Making Questionnaire.

**Keywords:** decision-making, decision-making subject, vigilance, hypervigilance, buck-passing, decision avoidance, procrastination, stressful decisions, psychological readiness for decision-making, managerial functions, managerial competence.



**Постановка проблеми.** Актуальність вивчення ухвалення рішень та його психологічних складових обумовлена передусім, важливістю цього процесу як у забезпеченні діяльності організацій, так і у функціонуванні окремої особистості. Якість, своєчасність, обґрунтованість рішень часто обумовлені індивідуальними рисами та психічними станами суб'єктів ухвалення рішень. Різноманітні емоційні переживання, когнітивні упередження, поведінкові патерни та інші чинники визначають спосіб, у який люди збирають та обробляють інформацію, оцінюють альтернативи, ухвалюючи рішення в умовах обмеженого часу та ресурсів. Розуміння цих процесів допоможе забезпечити ефективні стратегії ухвалення рішень (професійних, організаційних, управлінських, життєвих), мінімізує вплив стресу, когнітивних упереджень та інших шкідливих чинників [1]. Усе це особливо важливо для адаптації до швидких змін та забезпечення успіху в умовах невизначеності.

У 1977 р. дослідники Єльського університету Ірвінг Дженіс та Леон Манн представили теорію стресових рішень (*stressful decisions*), яка пояснювала, що необхідність ухвалення будь-якого важливого рішення зазвичай включає конфлікт, який породжує психічну напругу. Стрес виникає на основі двох когнітивних оцінок: з одного боку, занепокоєння щодо об'єктивних персональних та/або матеріальних втрат, які можуть виникнути внаслідок обраної альтернативи; з іншого – занепокоєння щодо суб'єктивних втрат, які можуть зруйнувати самооцінку особистості. Ступінь стресу, його відсутність або надлишок, у свою чергу, виступає основним чинником спроможності або неспроможності суб'єкта ухвалити правильне рішення, оскільки він пов'язаний з непродуктивними моделями пошуку й оцінки інформації, що лежить в основі ухваленого рішення. Теорія була проілюстрована автобіографічними та біографічними матеріалами, обговоренням лабораторних експериментів, польових досліджень, аналізом управлінських та політичних рішень [2].

На основі аналізу переговорів та дій льотного складу у критичних ситуаціях була виділена властивість *вігільності* (*vigilance*), або пильність. Готовність «пильнувати» (когнітивна, емоційна та поведінкова готовність до ухвалення рішень в будь-який момент) була визначена як універсальна особистісна характеристика. Виділені три головні умови, що визначають ступінь стресового напруження та відповідну модель поведінки в процесі ухвалення рішення: 1) усвідомлення серйозного ризику у разі відсутності дій та рішень, а також ризиків, пов'язаних з обранням певних альтернатив, 2) віра в те, що можна знайти кращу альтернативу, 3) віра в те, що є достатньо часу, щоб дізнатися про ситуацію, оцінити її та вибрати найкращу альтернативу.



Поряд із цим вчені виділили 5 типологічних моделей поведінки, спрямованих на подолання стресу, спричиненого ухваленням рішень: безконфліктна прихильність (ігнорування інформації про можливі ризики та дотримання попередньої програми дій), безконфліктна зміна (некритичне прийняття нового плану дій), захисне уникнення внаслідок високого стресу (раціоналізація, прокрастинація тощо), надмірна пильність та пильність. Серед них єдиною адаптивною та ефективною стратегією виступила пильність (вігільність) – модель, що передбачає системний пошук інформації, ретельний розгляд усіх життєздатних альтернатив, неквапливе та неімпульсивне ухвалення остаточного рішення [2].

Модель Дженіса-Манна отримала широке визнання серед дослідників в різних галузях, пов'язаних із ухваленням рішень. На її основі Л. Манн в 1982 р. розробив вимірювальний інструмент Flinders Decision Making Questionnaire, що дозволив виявляти та оцінювати особливості поведінки суб'єкта в процесі ухвалення рішень [3]. Пізніше інструмент був переглянутий: скорочено кількість тверджень та уточнено факторну структуру шкал. Цей варіант був опублікований як *Мельбурнський опитувальник ухвалення рішень* MDMQ [4]. Методика дозволяє виявити особистісні риси та моделі поведінки, що виявляє суб'єкт в процесі ухвалення рішень. В результаті опитування декількох великих вибірок студентів (більше 2 тисяч представників різних країн Заходу та Сходу) були уточнені захисні стратегії, що супроводжують ухвалення рішень: уникнення самостійного вирішення, відкладання вирішення (прокрастинація), а також невинуватене метушіння між різними альтернативами, що було названо гіперпильністю.

Валідність та надійність MDMQ доведена в різних національних вибірках [5;6;7;8], хоча тривають академічні дискусії щодо оптимальної факторної структури методики. В пізніших працях була показана роль батьків у формуванні компетенцій ухвалення рішень [9]. Велика кількість незалежних дослідників підтвердили кореляції між негативними стратегіями прийняття рішень та емоційними компонентами: тривожністю, вразливістю [10]; нейротизмом [11] розладами настрою та розвитком депресії [8]. Відомо, що вігільність має тісний зв'язок із самооцінкою, самоефективністю, толерантністю до невизначеності, когнітивною складністю особистості, задоволеністю життям [12]. В роботах іспанських вчених [13;14] показано зв'язок між моделями ухвалення рішень та стилями подолання конфліктів, просоціальною та антисоціальною поведінкою. Особливо цікаві дослідження, що пояснюють роль організації праці в процесі ухвалення рішень керівниками різного рівня: робочого навантаження, контролю тощо [15]. Методика вже багато років використовується вітчизняними науковцями та практиками, проте її адаптація українською мовою досі не здійснена.



**Мета статті:** проаналізувати психометричні властивості Мельбурнського опитувальника ухвалення рішень на основі порівняльного аналізу різних професійних груп. Досягнення цієї мети передбачало завдання визначити подібності й відмінності між моделями поведінки професійних управлінців, для яких ухвалення рішень є одною з основних робочих задач та функцій, рядових працівників, підприємців та студентів. Також було розглянуто параметри ухвалення рішень в групах різної статі та віку.

**Виклад основного матеріалу.** При плануванні дослідження ми виходили з припущення про те, що особливості ухвалення рішень будуть суттєво відрізнятися у осіб залежно від професійного досвіду, пов'язаного із взяттям на себе відповідальності за вирішення різноманітних організаційних питань. Виходячи з цієї логіки, найкращі показники психологічної готовності до ухвалення рішень мають демонструвати досвідчені менеджери, оскільки це є однією з головних функцій та задач управління організаціями.

**Вибірку** склали 87 осіб віком від 19 до 57 років ( $M = 36,54$ ;  $SD = 10,41$ ), серед яких 46 чоловіків та 41 жінка. В процесі аналізу результатів було виділено чотири групи з різною освітою, професійним досвідом та управлінським статусом:

1) 22 менеджери середнього і вищого управлінського рівня організацій приватної форми власності (керівники проектів, члени правління, заступники директорів, директори та власники фірм); усіх їх об'єднав досвід ухвалення стратегічних рішень в сфері управління комерційними або виробничими підприємствами – стаж роботи на управлінських посадах склав від 2 років та більше;

2) 18 фахівців, що працюють на тих самих підприємствах, не залучені до ухвалення організаційних рішень;

3) 17 фізичних осіб – підприємців, які виконували різноманітні управлінські та виконавчі функції в межах власного бізнесу; на відміну від групи 1, ці особи не були фаховими менеджерами та мали в підпорядкуванні відносно невелику кількість працівників (до 15 осіб);

4) 30 студентів старших курсів Університету «КРОК» (м. Київ), що навчалися на освітніх програмах «Організаційна психологія» та «Менеджмент організацій» - вони мають теоретичні знання і певні практичні навички стосовно ухвалення управлінських рішень, але не мають відповідного професійного досвіду.

Соціально-демографічні показники вибірок представлені в табл. 1. Групи врівноважені за гендерним складом, але відрізняються за віком, що обумовлено залученням студентської групи. З огляду на це, було розглянуто особливості ухвалення рішень в групах різного віку.



Таблиця 1

**Соціально-демографічні параметри досліджуваних груп**

	Група 1	Група 2	Група 3	Група 4
Кількість	22	18	17	30
<b>Стать:</b>				
чоловіки	14	9	7	16
жінки	8	9	10	14
Вік	36-49 середнє 41,55	27-53 середнє 40,01	31-55 середнє 41,89	20-27 середнє 21,62

Примітка: група 1 – керівники (стратегічний рівень управління); 2 – працівники, не залучені до ухвалення організаційних рішень; група 3 – ФОП; група 4 – студенти, що вивчають менеджмент.

**Діагностичні інструменти та критерії**

Мельбурнський опитувальник ухвалення рішень дозволяє виявити особистісні риси та моделі поведінки, що виявляє суб'єкт в процесі ухвалення рішень. Методика містить 22 твердження, стосовно яких респондент має обрати один із трьох варіантів відповіді: «Повністю вірно стосовно мене» (оцінка 2 бали), «Частково вірно стосовно мене» (оцінка 1 бал), «Не вірно стосовно мене» (оцінка 0 балів). Виставлені оцінки розподіляються за 4 вимірювальними шкалами:

*Пильність* (6 пунктів), до прикладу: «Перед тим як зробити вибір, я ретельно все обмірковую», «Я намагаюся з'ясувати недоліки та переваги різних варіантів рішення».

*Гіперпильність* (5 пунктів), до прикладу: «Коли я приймаю рішення, відчуваю, що мені сильно не вистачає часу», «Можливість того, що якась дрібниця може піти не так, змушує мене різко міняти рішення».

*Перекладання відповідальності* (6 пунктів), до прикладу «Мені подобається, коли за мене вирішують краще поінформовані люди», «Не люблю брати на себе відповідальність за ухвалення рішень».

*Відкладання вирішення* або прокрастинація (5 пунктів): «Я витрачаю багато часу на дрібні деталі, перш ніж ухвалити остаточне рішення», «Я затягую прийняття рішення, поки не стає вже пізно».

Опитувальник був перекладений з дослідницькою метою фахівцями кафедри психології Університету «КРОК» (м. Київ). Переклад здійснювали незалежно один від одного два фахових психолога з рівнем англійської мови С1 (кандидат та доктор психологічних наук), після чого було сформовано узгоджену версію. Зворотний переклад здійснювався професійним перекладачем, якому не повідомляли назву та призначення методики; суттєвих відхилень змісту від оригіналу не було виявлено.



**Обробка та аналіз даних.** За результатами всієї вибірки було розраховано описові статистики, розглянуто якість розподілу, визначено внутрішню надійність (узгодженість) даних. Відмінності у групах різної статі виявлено за допомогою t-критерію Стюдента для незалежних вибірок. Для порівняльного аналізу трьох та чотирьох груп використано однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA, апостеріорне множинне порівняння проводилось за допомогою критерію Бонфероні. Для здійснення розрахунків застосовано програмний пакет SPSS (версія 29.0).

### **Результати дослідження та їх обговорення**

#### **Описова статистика, розподіл змінних**

Аналіз надійності опитувальника (внутрішньої узгодженості шкал) було проведено за допомогою коефіцієнту альфа Кронбаха. Проведені розрахунки показали достатньо високі значення узгодженості для шкал «Пильність» ( $\alpha = 0,711$ ), «Гіперпильність» ( $\alpha = 0,752$ ), «Прокрастинація» ( $\alpha = 0,797$ ) та задовільний рівень внутрішньої узгодженості шкали «Перекладання відповідальності» ( $\alpha = 0,668$ ). Статистика окремих пунктів показала, що порушення узгодженості відбувається через твердження «Я не ухвалюю рішень, поки в цьому не має гострої необхідності». Це вимагає перегляду факторної структури методики в українській вибірці.

За результатами проведеного опитування були розраховані описові статистики та розглянуто розподіл емпіричних показників (табл. 2).

Таблиця 2

#### **Описові статистики та параметри розподілу даних MDMQ (N=87)**

Параметри	Пильність	Гіперпильність	Перекладання відповідальності	Прокрастинація
Середнє	9,62	3,17	3,67	3,44
Станд. похибка	0,22	0,25	0,22	0,26
Станд. відхилення	2,05	2,35	2,09	2,46
Асиметрія	-1,53	0,65	0,10	0,64
Ексцес	3,24	-0,37	-0,90	-0,20
Мінімум	2,00	0,00	0,00	0,00
Максимум	12,00	9,00	8,00	9,00
Критерій Колмогорова-Смирнова	2,03	1,51	1,34	1,35
Знач-ть відхилення від нормального розподілу	0,001	0,021	0,055	0,051

Слід звернути увагу на суттєве відхилення емпіричного розподілу даних від характеристик нормального розподілу. Виявлена тенденція в тій чи іншій мірі стосується усіх показників Мельбурнського опитувальника ухвалення рішень – див. рис. 1. За виміром «Пильність» більшість респондентів тяжіє до



максимально високих значень. За параметрами «Гіперпильність», «Перекладання відповідальності» та «Прокрастинація», навпаки, жоден респондент не набрав максимального балу, розподіл помітно зміщений в зону низьких оцінок. Усе це потребує уваги до психометричних властивостей інструменту, зокрема до його дискримінативної сили, очевидної валідності, а також можливих викривлень, обумовлених впливом мотивації соціальної бажаності та іншими артефактами.

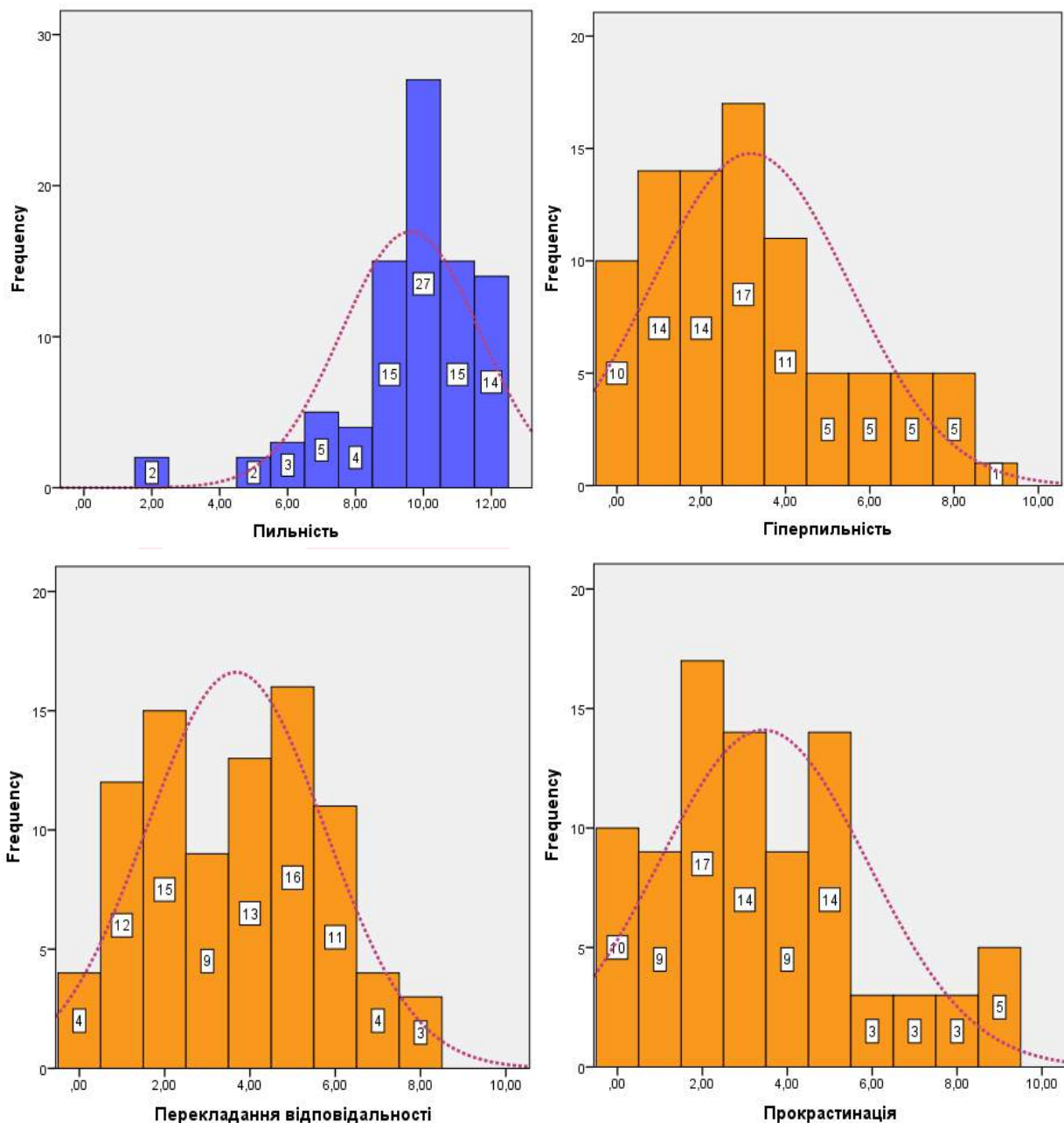


Рис. 1. Гістограми розподілу показників шкал Мельбурнського опитувальника ухвалення рішень (N=87)



### **Порівняльний аналіз: чоловіки та жінки**

Оскільки розподіл емпіричних показників суттєво відрізнявся від нормального, для порівняльного аналізу підвбірок різної статі було використано непараметричний критерій Мана-Вітні (табл. 3).

Таблиця 3

### **Порівняльний аналіз показників ухвалення рішень у чоловіків та жінок**

Показники ухвалення рішень	Чоловіки N=46	Жінки N=41	Порівняльний аналіз	
			U	p-рівень
Пильність	9,69 (1,59)	9,53 (2,48)	880,5	0,587
Гіперпильність	3,15 (2,21)	3,19 (2,52)	936,5	0,955
Перекладання відповідальності	3,76 (2,12)	3,56 (2,07)	918	0,830
Прокрастинація	3,23 (2,74)	3,65 (2,11)	772,5	0,143

Проведені розрахунки не виявили значимих відмінностей в способах ухвалення рішень серед чоловіків та жінок. В працях попередніх дослідників ці результати суттєво відрізняються, що ймовірно обумовлено культурними особливостями вибірок. На нашу думку, відсутність відмінностей між параметрами MDMQ свідчить про гендерну рівність українського суспільства, в якому чоловіки та жінки однаково залучені до прийняття важливих професійних та життєвих рішень.

### **Порівняльний аналіз: вікові групи та етапи професійного шляху**

Вибірка була розділена на три групи, що представляли різні етапи професійного становлення особистості за Д. Сьюпером. Очікувалось, що старші особи матимуть певні переваги в способах ухвалення рішень, зокрема будуть менш схильні до захисних копінг-стратегій у вигляді відкладання чи уникання вирішення.

Перша група об'єднала 25 осіб віком до 24 років включно, що відповідає *етапу дослідження кар'єри*. В цей період молоді люди зазвичай проходять професійне навчання та починають освоювати фахову діяльність. Вони намагаються визначити свої потреби, інтереси, здібності й можливості; на основі такого самоаналізу розглядаються можливі варіанти кар'єри.

Друга група була найбільш чисельною. Вона об'єднала 45 респондентів віком 25-44 роки, що відповідає *етапу побудови та зміцнення кар'єри*. В цей період фахівці намагаються зайняти міцну позицію в обраній професії. У перші роки трудового життя спеціалісти можуть часто змінювати місце роботи або спеціальність; в другій половині цього етапу спостерігається тенденція до збереження обраної сфери діяльності (хоча може змінюватись посада,



розширюватись коло компетенцій та повноважень). У трудовій біографії ці роки часто є найбільш творчими і продуктивними [16].

Третя група об'єднала 17 респондентів від 45 та старше. Вони проходять етап збереження досягнутого, намагаючись зберегти професійне положення та статус, якого вони домоглися на попередньому етапі.

Результати порівняльного аналізу вікових груп представлені у табл. 4.

Таблиця 4

**Середні інтервали показників Мельбурнського опитувальника ухвалення рішень в різних вікових групах**

Показники ухвалення рішень	Група 1 N=25	Група 2 N=45	Група 3 N=17	ANOVA (F)
	M (SD)			
Пильність	9,80 (1,63)	9,42 (2,12)	9,88 (2,42)	0,440 p=0,645
Гіперпильність	4,68 (1,86)	2,18 (1,93)	3,59 (2,76)	11,83 p=0,000
Перекладання відповідальності	4,84 (1,34)	2,93 (2,01)	3,88 (2,42)	7,90 p=0,001
Прокрастинація	3,80 (1,80)	2,64 (2,03)	5,00 (3,43)	6,85 p=0,002

Примітка: група 1 – особи до 24 років включно, група 2 – особи 25-44 років, група 3 – особи від 45 років та старше.

Проведені розрахунки показали, що респонденти на різних етапах професійного шляху значимо відрізняються стратегіями ухвалення рішень. Слід зауважити, що показник «Пильність» єдиний не виявив значимих міжгрупових відмінностей. Отже, здатність до зваженого, обґрунтованого ухвалення рішень властива більшості дорослих осіб, які працюють або навчаються, незалежно від віку. Це підтверджує теоретичне уявлення про вігільність як універсальну особистісну характеристику, що несе важливу адаптивну функцію.

Натомість всі негативні моделі поведінки суттєво відрізняються в групах різного віку. Описана залежність має нелінійний характер (рис. 2). Найвищі показники гіперпильності, перекладання відповідальності та прокрастинації властиві наймолодшій та найстаршій групам, в той час як представники групи 2 (25-44 роки) в найменшій мірі схильні до таких моделей поведінки.

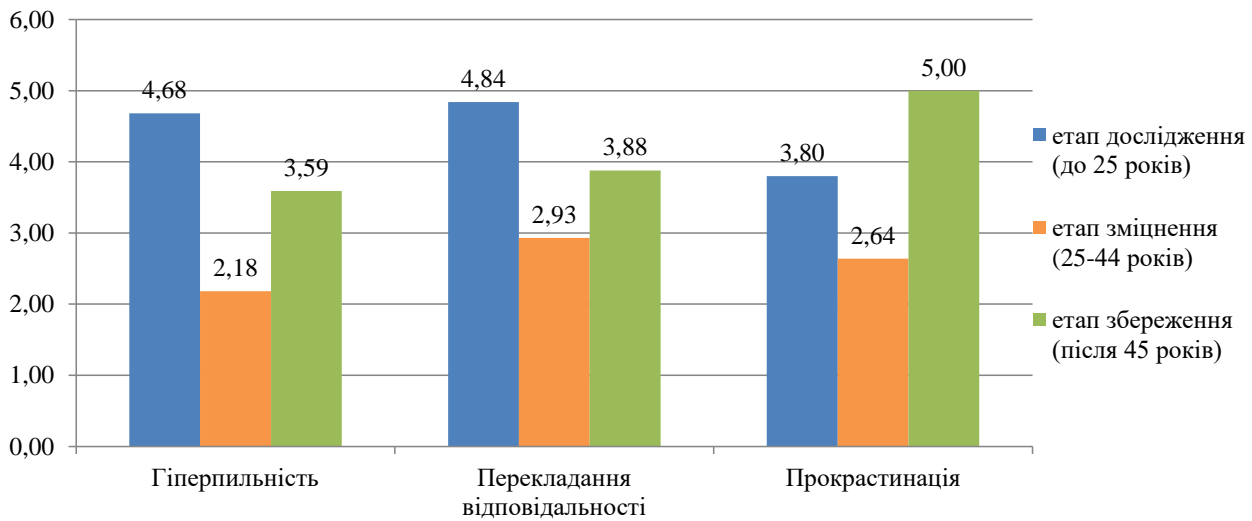


Рис. 2. Середні показники стратегій прийняття рішень в групах різного віку

Апостеріорне множинне порівняння з використанням критерію Бонфєроні показало, що групи 1 та 3 значимо не відрізняються за кількісними показниками Мельбурнського опитувальника ухвалення рішень. Проте схожі числові параметри мають різну природу.

Молоді люди на етапі професійного навчання та дослідження кар'єри найбільшою мірою схильні відчувати стрес та тривогу при необхідності ухвалення рішень; вони прагнуть зняти психічну напругу, передусім уникаючи вирішення питань, перекладаючи відповідальність на інших або вдаючись до імпульсивного некритичного вибору. Це можна пояснити нестачею життєвого досвіду, несформованістю Я-концепції (недостатнім усвідомленням власних можливостей і обмежень, потреб і цінностей), залежністю від батьків та продовженням дозрівання когнітивних процесів.

Зрілі особистості на етапі збереження кар'єри (після 45 років) мають достатній досвід прийняття важливих рішень і навіть можуть відчувати певну втому від вирішення (decision fatigue), внаслідок когнітивного та емоційного перевантаження, фізичної втоми або виснаження вольових ресурсів. Захисні реакції найчастіше проявляються у вигляді відкладання ухвалення рішень та/або зволікання з його виконанням.

Отже, типові моделі ухвалення рішень мають певну вікову динаміку, що має нелінійний характер та стосується передусім неадаптивних когнітивно-поведінкових моделей.

Отримані результати частково підтверджуються даними попередніх дослідників, так, опитування португальської вибірки [12] показало, що на ранніх етапах дорослості молоді люди менше здатні, ніж літні особи, керувати стресом під час ухвалення рішень, вони мають вищий рівень схильності до зволікання, перекладання власної відповідальності та надмірної пильності.



### Порівняльний аналіз: професійні групи

Перевірка гомогенності (Test of Homogeneity of Variances) підтвердила придатність груп для проведення дисперсійного аналізу: значимість критерію Лівіня склала від 0,092 до 0,469 для окремих показників. Результати порівняльного аналізу наведено у табл. 5.

Результати дослідження демонструють, що рівень пильності не змінюється у зв'язку з виконуваною професійною або навчальною діяльністю (не виявлено значимих відмінностей між групами). Натомість схильність до неадаптивного копіngu суттєво відрізняється в різних професійних групах. найменшу схильність до захисних реакцій уникнення, відкладання та перекладання відповідальності мають професійні менеджери та фізичні особи-підприємці. Цих осіб відрізняє досвід прийняття важливих рішень, від яких залежить не тільки власна успішність, але й діяльність інших людей та досягнення організаційних цілей.

Таблиця 5

### Середні інтервали показників Мельбурнського опитувальника ухвалення рішень в різних професійних групах

Показники ухвалення рішень	Група 1 N=22	Група 2 N=18	Група 3 N=17	Група 4 N=30	ANOVA (F)
	M (SD)				
Пильність	9,27 (2,58)	9,83 (1,42)	9,65 (2,55)	9,73 (1,68)	0,297 p=0,828
Гіперпильність	1,72 (1,38)	3,83 (2,12)	1,53 (1,94)	4,77 (2,04)	16,31 p=0,000
Перекладання відповідальності	2,18 (1,84)	4,72 (1,53)	2,47 (2,18)	4,80 (1,39)	14,91 p=0,000
Прокрастинація	2,27 (2,43)	4,61 (2,78)	2,82 (2,29)	3,93 (1,96)	4,18 p=0,008

Примітка: група 1 – керівники (стратегічний рівень управління); 2 – працівники, не залучені до ухвалення організаційних рішень; група 3 – ФОП; група 4 – студенти.

Група студентів та група рядових працівників, не залучених до прийняття рішень, мають схожі параметри. Вони схильні переживати сильний стрес в ситуації ухвалення рішень та знімати психічну напругу за допомогою малоадаптивних захисних реакцій.

Загалом, отримані дані підтверджують висунуте припущення про те, що психологічна готовність до ухвалення рішень розвивається в процесі професійної діяльності. Їх можна пояснити також тим, що особи, які мають вищу психологічну готовність до прийняття рішень, частіше обирають керівні посади або підприємницьку діяльність. Слід відзначити, що склад студент-



ської групи на 80 % співпадає зі складом молодшої вікової групи на попередньому етапі аналізу. Отримані відмінності можуть бути обумовлені як професійним, так і життєвим досвідом особистості.

**Висновки.** Компетентність в ухваленні рішень є універсальною особистісною рисою, що виконує важливу адаптивну функцією. Вона не залежить від статевої (гендерної) приналежності та може розвиватися в процесі особистісно-професійного становлення, зокрема через досвід ухвалення важливих і відповідальних рішень. Результати проведеного дослідження підтверджують достатню надійність, критеріальну та прогностичну валідність окремих шкал Мельбурнського опитувальника прийняття рішень (гіперпильність, прокрастинація, перекладання відповідальності). Параметр «пильність» не демонструє відмінностей в різних вікових та професійних групах, що вимагає уточнення відповідного теоретичного конструкту. Потребує подальшого вивчення дискримінативна сила методики та її факторна структура в українській вибірці.

#### **Література:**

1. Radosavljevic, M., Syngaivska, I., Schopf, K. (2014). Creative imitation-risk or opportunity. *International Journal of Economics and Law*, Vol. 4, No. 10, 103-108.
2. Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
3. Mann, L. (1982). Flinders Decision Making Questionnaire II. Unpublished Questionnaire. The Flinders University of South Australia.
4. Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1-19. DOI: 10.1002/(SICI)1099-0771(199703)10:1<1::AID-BDM242>3.0.CO;2-X
5. Mann, L., Radford, M., Burnett, P., Ford, S., Bond, M., Leung, K., Nakamura H., Vaughan, G., & Yang, K.-S. (1998). Cross-cultural Differences in Self-reported Decision-making Style and Confidence. *International Journal of Psychology*, 33(5), 325-335. <https://doi.org/10.1080/002075998400213>
6. Bailly, N., & Ilharragorry-Devaux, M.-L. (2011). Adaptation and validation of a decision making scale in French. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 43(3), 143-149. <https://doi.org/10.1037/a0021031>
7. Isaksson, U., Hajdarević, S., Jutterström, L., & Hörnsten Å. (2013). Validity and reliability testing of the Swedish version of Melbourne Decision Making Questionnaire. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 28(2), 405-412. <http://dx.doi.org/10.1111/scs.12052>
8. Cotrena, C., Branco, L. D., & Fonseca R. P. (2018). Adaptation and validation of the Melbourne Decision Making Questionnaire to Brazilian Portuguese. *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 40(1), 29-37. <http://dx.doi.org/10.1590/2237-6089-2017-0062>
9. Brown, J. E. & Mann, L. (1991). Decision-making competence and self-esteem: a comparison of parents and adolescents. *Journal of Adolescence*, 14, 363-371. DOI: 10.1016/0140-1971(91)90004-B



10. Umeh, K., & Omari-Asor, L. (2011). Emotional vulnerability and coping styles for resolving decisional conflict. *The Journal of Psychology*, 145(4), 297-312. DOI: 10.1080/00223980.2011.565381
11. Halama, P., & Guriňáková, J. (2014). Need for structure and Big Five personality traits as predictors of decision making styles in health professionals. *Studia Psychologica (Bratisl)*, 56(3), 171-179. DOI: 10.21909/sp.2014.03.658
12. Filipe, L., Alvarez, M.-J., Roberto, M. S., & Ferreira J. A. (2020). Validation and invariance across age and gender for the Melbourne Decision-Making Questionnaire in a sample of Portuguese adults. *Judgment and Decision Making*, 15(1), 135-148. <https://journal.sjdm.org/19/190917/jdm190917.html>
13. De Heredia, R. A. S., Aroncena, F. I., & Gárate, J. V. (2004). Decision-making patterns, conflict styles, and self-esteem. *Psicothema*. 16(1), 110-116. <https://www.psicothema.com/pdf/1169.pdf>
14. Cardona Isaza, A. de J., Chulia, A. T., Barrón, R. G., & Castilla, I. M. (2021). Analysis of the psychometric properties of the Melbourne Decision Making Questionnaire in Colombian adolescents. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 47-55. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.6>
15. Narangerel, E.-O., & Semerci A. B. (2020). The Effects of Workload, Work Control and Self Efficacy in Decision Making on Decision Making Style. *Journal of behavior studies in organizations*, 3, 22-32. DOI: 10.32038/JBSO.2020.03.04
16. Super, D. E. (1990). A life-span space approach to career development. In *Career choice and development* / eds. D. Brown, L. Brooks and Associates (Pp. 197–261). Hillsdale, NJ : Erlbaum.

#### References:

1. Radosavljevic, M., Syngaivska, I., Schopf, K. (2014). Creative imitation-risk or opportunity. *International Journal of Economics and Law*, Vol. 4, No. 10, 103-108.
2. Janis, I. L., & Mann, L. (1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. New York: Free Press.
3. Mann, L. (1982). Flinders Decision Making Questionnaire II. Unpublished Questionnaire. The Flinders University of South Australia.
4. Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1-19. DOI: 10.1002/(SICI)1099-0771(199703)10:1<1::AID-BDM242>3.0.CO;2-X
5. Mann, L., Radford, M., Burnett, P., Ford, S., Bond, M., Leung, K., Nakamura H., Vaughan, G., & Yang, K.-S. (1998). Cross-cultural Differences in Self-reported Decision-making Style and Confidence. *International Journal of Psychology*, 33(5), 325-335. <https://doi.org/10.1080/002075998400213>
6. Bailly, N., & Ilharragorry-Devauux, M.-L. (2011). Adaptation and validation of a decision making scale in French. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 43(3), 143–149. <https://doi.org/10.1037/a0021031>
7. Isaksson, U., Hajdarević, S., Jutterström, L., & Hörnsten Å. (2013). Validity and reliability testing of the Swedish version of Melbourne Decision Making Questionnaire. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 28(2), 405-412. <http://dx.doi.org/10.1111/scs.12052>
8. Cotrena, C., Branco, L. D., & Fonseca R. P. (2018). Adaptation and validation of the Melbourne Decision Making Questionnaire to Brazilian Portuguese. *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 40(1), 29-37. <http://dx.doi.org/10.1590/2237-6089-2017-0062>
9. Brown, J. E. & Mann, L. (1991). Decision-making competence and self-esteem: a comparison of parents and adolescents. *Journal of Adolescence*, 14, 363-371. DOI: 10.1016/0140-1971(91)90004-B



10. Umeh, K., & Omari-Asor, L. (2011). Emotional vulnerability and coping styles for resolving decisional conflict. *The Journal of Psychology*, 145(4), 297-312. DOI: 10.1080/00223980.2011.565381
11. Halama, P., & Guriňáková, J. (2014). Need for structure and Big Five personality traits as predictors of decision making styles in health professionals. *Studia Psychologica (Bratisl)*, 56(3), 171-179. DOI: 10.21909/sp.2014.03.658
12. Filipe, L., Alvarez, M.-J., Roberto, M. S., & Ferreira J. A. (2020). Validation and invariance across age and gender for the Melbourne Decision-Making Questionnaire in a sample of Portuguese adults. *Judgment and Decision Making*, 15(1), 135-148. <https://journal.sjdm.org/19/190917/jdm190917.html>
13. De Heredia, R. A. S., Aroncena, F. I., & Gárate, J. V. (2004). Decision-making patterns, conflict styles, and self-esteem. *Psicothema*. 16(1), 110-116. <https://www.psicothema.com/pdf/1169.pdf>
14. Cardona Isaza, A. de J., Chulia, A. T., Barrón, R. G., & Castilla, I. M. (2021). Analysis of the psychometric properties of the Melbourne Decision Making Questionnaire in Colombian adolescents. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 47-55. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.6>
15. Narangerel, E.-O., & Semerci A. B. (2020). The Effects of Workload, Work Control and Self Efficacy in Decision Making on Decision Making Style. *Journal of behavior studies in organizations*, 3, 22-32. DOI: 10.32038/JBSO.2020.03.04
16. Super, D. E. (1990). A life-span space approach to career development. In *Career choice and development* / eds. D. Brown, L. Brooks and Associates (Pp. 197–261). Hillsdale, NJ : Erlbaum.