

УДК 159.9.015

DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-3-5>

ПСИХОСЕМАНТИЧНИЙ ПІДХІД В ОЦІНЦІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Горська Галина Олександрівна,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психологічного здоров'я та розвитку особистості
Центральноукраїнського державного університету
імені Володимира Винниченка
ORCID ID: 0000-0002-8686-8223

Радул Ірина Геннадіївна,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
Центральноукраїнського державного університету
імені Володимира Винниченка
ORCID ID: 0000-0002-3941-2518
Scopus Author ID: 57212620563

У статті розглядається проблема теоретичного обґрунтування та практичного застосування психосемантичного підходу в діагностиці особистості, зокрема для оцінювання персоналу організацій. Розкрито особливості психосемантики як наукової галузі, яка спрямована на виявлення індивідуальної системи значень та особистісних смислів, зафіксованих у свідомості суб'єкта діяльності. Відзначено, що теоретичні ідеї психосемантики реалізовані у специфічному підході до будови методик і організації експериментальних психологічних досліджень. Психосемантичні методи психодіагностики особистості дозволяють розкрити зміст категоріальної структури свідомості людини, зрозуміти, як вона сприймає і оцінює навколишній світ і саму себе. Ключовим завданням експериментальної психосемантики є реконструкція системи індивідуальних значень і особистісних смислів, сформованих і зафіксованих у свідомості людини.

Проаналізовано теоретичні засади побудови та технологія найбільш відомих і популярних психосемантичних методів діагностики особистості: семантичного диференціала Ч. Осгуда й репертуарної решітки Дж. Келлі. Наведено результати модифікації та апробації цих діагностичних засобів для роботи психолога у сфері бізнесу, з метою оцінювання персоналу установ і організацій.

Ділове оцінювання персоналу є обов'язковою процедурою у сфері HR-менеджменту, яка періодично здійснюється керівництвом для встановлення відповідності працівників посадовим вимогам, перспектив їхнього подальшого кар'єрного зростання. Дані спроб використання модифікованих варіантів психосемантичного диференціала (Semantic Differential) та репертуарної решітки (Repertory Grid Technique) з метою оцінювання професійних якостей персоналу засвідчили їхню зручність, доцільність, ефективність, можливість урахування реальних умов сучасного стану працівників і установ.

Ключові слова: психодіагностика, психосемантичні методи, семантичний диференціал, техніка репертуарних решіток, оцінка персоналу.

Horska Halina, Radul Iryna. Psychosemantic approach in evaluating organizational personnel

The article considers the problem of theoretical substantiation and practical application of the psychosemantic approach in personality diagnostics, in particular, for assessing organizational personnel. The features of psychosemantics as a scientific field aimed at identifying an individual system of meanings and personal meanings recorded in the consciousness of the subject of a certain activity are revealed. It is noted that the theoretical ideas of psychosemantics are implemented in a specific approach to the structure of methods and the organization of experimental psychological research. Psychosemantic methods of personality psychodiagnostics allow us to reveal the content of the categorical structure of a person's consciousness, to understand how he perceives and evaluates the world around him and himself. The key task of experimental psychosemantics is the reconstruction of the system of individual meanings and personal meanings formed and recorded in the human mind.

The theoretical foundations of the construction and technology of the most famous and popular psychosemantic methods of personality diagnostics are analyzed: Ch. Osgood's semantic differential and G. Kelly's repertory grid. The results of the modification and testing of these diagnostic tools for the work of a psychologist in the business sector, for the purpose of assessing the personnel of institutions and organizations, are presented.

Personnel performance evaluation is a mandatory procedure in the field of HR-management, which is periodically carried out by management to determine whether employees meet job requirements and the prospects for their further career growth. These attempts to use modified versions of the Semantic Differential and the Repertory Grid Technique to assess the professional qualities of personnel have demonstrated their convenience, feasibility, effectiveness, and the ability to take into account the real conditions of the current state of employees and institutions.

Key words: psychodiagnostics, psychosemantic methods, semantic differential, repertory grid technique, personnel evaluation.

Вступ

Актуальність проблеми теоретичних основ і прикладних аспектів застосування психосемантичних методів психодіагностики зумовлюється необхідністю подальшого розроблення цього, відносно нового у психології, напряму емпіричних досліджень. Руйнування академічних зв'язків з науковцями країни-окупантки створює умови розбудови власного методологічного базису психологічних досліджень на основі наявного в Україні наукового доробку в галузі психосемантики з урахуванням досвіду світових учених.

Натепер упровадження психосемантичного підходу лише набирає обертів і потребує системного обґрунтування концептуальних засад розкриття психологічних феноменів особистості з метою конструювання та верифікації релевантного діагностичного інструментарію. Незважаючи на зростання інтересу науковців до методологічних і прикладних підвалин психосемантики, психосемантичні методи ще не набули широкого застосування у психодіагностичній практиці, що й зумовило тему нашого дослідження.

Матеріали та метод

Використання психосемантики, яка була створена завдяки об'єднанню ідей психології та лінгвістики, надає широкі можливості проведення емпіричних досліджень у різних галузях психологічного знання. Експериментальну психосемантику можна розглядати як приклад успішного синтезу теоретичних позицій і дослідницьких практик, які активно розроблялися в зарубіжній (А. Анастасі, Д. Банністер, Г. Гоух, Дж. Келлі, М. Кун, Т. Макпартленд, Ч. Осгуд, М. Рокіч, Ф. Франселла) та вітчизняній психології (О.Ю. Артемьєва, В.Ф. Петренко, В.І. Похилько, В.П. Серкін, О.Г. Шмельов).

Популяризація психосемантичного напряму у психологічних дослідженнях підтверджується також роботами багатьох українських учених. Так, О.П. Соснюк [5] аналізує стан розробленості вказаної теми та називає низку наукових праць, у яких автори подають досвід використання психосемантичних методів. Найбільш продуктивними виявилися спроби виявлення за допомогою психосемантичного експерименту особливостей політичної та геополітичної свідомості українців (В.О. Васютинський, О.Ю. Дроздов, В.Л. Прокопенко), специфіки сприйняття громадськістю образів політичних лідерів (М.М. Слюсаревський, В.О. Татенко, П.Д. Фролов), становлення національної та громадянської ідентичності молоді (І.В. Жадан, І.В. Остапенко, О.П. Соснюк). На особливу увагу заслуговують системні напрацювання Н.М. Савелюк, О.В. Дробот, М.М. Теплякова, зусиллями яких було розвинуто та поглиблено психосемантичну теорію свідомості особистості; виокремлено психосемантичну структуру етнічної свідомості (О.М. Лозова), моральної свідомості (Ю.В. Тимош), професійної свідомості (Н.О. Кучеровська).

Проте вказане розмаїття наукових розвідок не вичерпує всієї проблематики щодо прикладних можливостей психосемантики у вивченні психічних явищ. **Метою нашого дослідження** стало обґрунтування теоретичних передумов застосування психосемантичних методів у діагностиці й оцінюванні психологічних особливостей особистості як суб'єкта праці.

У процесі дослідження використано теоретичний аналіз і систематизацію наукових літературних джерел; проаналізовано будову, процедуру та способи обробки відомих методів семантичного диференціала Ч.Е. Осгуда та репертуарних решіток Дж.О. Келлі; здійснено спробу їх модифікації та апробації відповідно до завдань оцінювання персоналу організацій.

Результати

Дослідження індивідуальної свідомості й суб'єктивної картини світу, серед іншого, представлено актуальним напрямом сучасної психології – експериментальною психосемантикою, яка почала свій розвиток у другій половині минулого століття. В основі психосемантичної парадигми лежать ідеї експериментальної реконструкції суб'єктивної картини світу людини, яка є продуктом індивідуальної та групової свідомості, виражена через систему суб'єктивних значень і особистісних смислів.

Під психосемантикою (*ψυχή* – «душа», *σημαντικός* – «позначати») розуміється «галузь психології, що вивчає генезис, побудову й функціонування різних форм існування системи значень в індивідуальній свідомості (образів, символів, символічних дій, а також знакових, вербальних феноменів)» [6, с. 408].

Перші дослідження в галузі психосемантики стосувалися проблеми розкриття змісту образу, як своєрідної перцептивної репрезентації світу, для вивчення якого можна використовувати лінгвістичні та психолінгвістичні методи. У рамках психосемантичного підходу ключовим поняттям виступає «*значення*» як форма відображення, що була сформована у процесі історичного розвитку суспільства й зафіксована у вербальних і невербальних компонентах людського досвіду. Тобто категорія «значення» відображає взаємозв'язок індивідуальної свідомості зі свідомістю колективною, суспільною [4, с. 263].

Психосемантичний підхід дослідження особистості реалізує парадигму «суб'єктності», відповідно до якої образ навколишнього світу є не копією, не точним відтворенням дійсності, а її інтерпретацією через призму особистісних чинників. Інформація, отримана в рамках цього підходу, спирається на суб'єктивні оцінки. А. Анастасі зауважує, що такі дослідження відображають вплив феноменологічної психології, в якій основна увага приділяється тому, *ЯК* подія сприймається індивідом [7, с. 468]. З позиції представників цього підходу (Е. Гуссерль, М. Гайдеггер, М. Мерло-Понті й інші), описи своїх переживань, досвіду, якостей є найбільш важливими, первинними, а не розглядаються як такі, що доповнюють об'єктивні дані інших досліджень.

Ставлення людини до зовнішнього світу не індиферентно, а упереджено; вона активно структурує цей світ у своїй свідомості, тим самим створює його суб'єктивну проєкцію. Аналіз результатів цього структурування і є предметом психосемантики. Основним об'єктом вивчення психосемантики є спосіб сприйняття людиною навколишньої дійсності, ніби «призма», через яку вона відображає світ.

Основним методом експериментальної психосемантики, як стверджує О.В. Дробот, є побудова суб'єктивних семантичних просторів – операціональних моделей категоріальної структури індивідуальної свідомості [3, с. 115]. Змістова інтерпретація висловлювань респондента вимагає «побачити світ очима обстежуваного», відчутти його способи осмислення дійсності, розкрити значення кожного складника цілісної суб'єктивної картини світу. Індивідуальна система значень, яка реконструюється в межах суб'єктивного семантичного простору, виступає своєрідною інтерпретаційною основою, смисловою опорою розуміння іншого.

Теоретичні й методичні основи психосемантичного підходу в діагностиці були закладені роботами Ч. Осгуда та Дж. Келлі. Психосемантичні методи, розроблені в рамках цього діагностичного напрямку, доповнюють традиційні психодіагностичні методики та дозволяють отримати інформацію про індивідуальну свідомість людини.

Методи побудови суб'єктивних семантичних просторів використовуються для дослідження категоріальних структур індивідуальної свідомості, аналізу її специфіки у процесі

сприймання людиною навколишнього світу. Так, Ч. Осгуд основну увагу приділив вивченню інваріантних категоріальних структур суб'єкта, а Дж. Келлі – індивідуальній специфічності особистісних конструктів.

Психосемантична діагностика спрямована на реконструкцію системи індивідуальних значень і особистісних смислів, на оцінювання категоріальних структур індивідуальної свідомості, на виявлення індивідуальних відмінностей у процесі категоризації. Технології, методи, які використовуються в експериментальній психосемантиці, є спеціально заданими видами мовленнєвої діяльності, що моделюють реальні комунікативні ситуації і дозволяють виявити різні аспекти функціонування і організації суб'єктивних значень категорій свідомості обстежуваного.

Значення як форма узагальнення водночас виступає основою класифікації, що упорядковує, диференціює об'єкти, явища, події навколишньої дійсності, дає їм оцінку. Ті семантичні компоненти, що визначають типологію класифікації, виявляються за допомогою спеціальних діагностичних процедур. Наприклад, це оцінювання себе або іншого на основі шкал, критеріїв, або класифікація об'єктів, понять за заданими ознаками, вирішення комунікативних завдань, організація діалогу з використанням вербальних засобів, пошук синонімів або антонімів до заданого слова-стимулу, знаходження асоціації тощо.

Психосемантичний підхід являє собою групу індивідуально орієнтованих методів, що дозволяють визначити зміст таких конструктів, що неусвідомлено діють, щодо світу й до власного «Я».

З опитувальниками психосемантичні методи поєднує те, що вони дозволяють виявити уявлення / знання особистості про себе й ґрунтуються на рефлексивному досвіді суб'єкта в самоспостереженні та самоаналізі. Водночас, на відміну від стандартизованих опитувальників, психосемантичні методи є ідіографічними й застосовуються для індивідуального обстеження. Вони виявляються корисними у прогнозуванні поведінки конкретних осіб у визначених ситуаціях, тоді як традиційні опитувальники дозволяють прогнозувати основні узагальнені тенденції поведінки загалом на досить тривалий відрізок часу, що знаходить своє втілення в понятті диспозиції.

Психосемантичний діагностичний підхід близький до проєктивних методів і чутливий до проблем інтерпретації. Але, на відміну від проєктивних методів, має справу з компактно представленими кількісними даними, які містять такі параметри, як когнітивна складність (число незалежних категорій – факторів), сила ознаки, яка виражається у ступені внеску кожного фактору в загальне поле й відображає їхню суб'єктивну значущість. Методи експериментальної психосемантики дозволяють здійснити формалізовану процедуру дослідження з можливістю більш глибокого аналізу результатів.

Психосемантичний підхід знайшов своє застосування передусім у діагностиці особистісних рис і утворень сфери самосвідомості. Він реалізується в методиках, стимульним матеріалом яких виступають вербальні означення особистісних властивостей, якостей, характеристик. Діагностика з їх використанням є самоописом суб'єкта або інших осіб за допомогою системи значень, виражених вербально, які відображають конкретні прояви особистості.

У контексті психосемантичного підходу особистість розглядається не як набір об'єктивних характеристик у просторі діагностичних показників, а як носій картини світу, як творець єдності індивідуальних смислів і значень, які у своїй сукупності відображають цілісний образ Я.

К.М. Гуревич класифікує діагностичні технології психосемантичних методик і виокремлює дві групи. Перша являє собою список дескрипторів (описів, назв рис), за допомогою яких обстежуваний має схарактеризувати себе або інших осіб. Друга група – це шкальні техніки, що складаються з дихотомічних пар понять, полюси яких представлені або окремими словами – якостями особистості, або короткими описами цих рис. Перша група представлена

Контрольним списком прикметників (Adjective Check List) Г. Гоуха. Другу групу презентує відомий семантичний диференціал (Semantic Differential) Ч. Осгуда.

До цієї класифікації чомусь не включено метод репертуарних решіток (Repertory Grid Technique), побудований на основі теорії особистісних конструктів Дж. Келлі, хоча більшість дослідників саме його вважають найбільш довершеним представництвом психосемантичного методу. На думку автора, суб'єктивна реальність, зафіксована у вербальній формі, є **конструктом** – особистісним утворенням, яке людина як дослідник «накладає» на суб'єктивний образ дійсності у власному розумінні для її упорядкування, опису, оцінювання, прогнозування. «Особистий конструкт – це ідея чи думка, яку людина використовує, щоб усвідомити або інтерпретувати, пояснити або передбачити свій досвід» [9, с. 9]. Конструкти мають вигляд біполярних понять, заданих антонімами; зміст антонімічних пар може бути суб'єктивним, тобто індивідуально заданим і сформульованим респондентом.

Особистість створює імпліцитну теорію – сформоване на основі власного досвіду уявлення про світ, його соціальний складник. Для діагностичних досліджень важливо, що конструкти продукуються респондентом, а не задаються зовні дослідником.

Для обстеження особистості як суб'єкта праці, образу Я працівників установ і організацій провідного значення набувають методи діагностики змісту свідомості та самосвідомості професіонала. В управлінні персоналом періодичне оцінювання співробітників є обов'язковою процедурою, яка здійснюється з метою підвищення ефективності їхньої праці та визначення потреб подальшого професійного зростання. Результати оцінювання надають можливість керівництву ухвалювати обґрунтовані рішення для ефективної організації функціонування колективу, мотивації персоналу.

За даними моніторингових досліджень, майже половина українських компаній систематично проводить оцінювання персоналу, за результатами якого ухвалюються важливі управлінські рішення щодо кадрової політики підприємства. Оцінювання персоналу – це регулярна перевірка працівників на відповідність займаній посаді, рівня професійних компетентностей і потенціалу для подальшого фахового розвитку.

Ділове оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес установлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивації і властивостей) вимогам посади або робочого місця [1, с. 276]. Л.В. Балабанова й О.В. Сардак зазначають, що оцінюванню підлягають не просто потенційні можливості працівника та його професійна компетентність, але й відповідність цих ознак ідеальній моделі. Тому постає необхідність з'ясування того, наскільки точним і повним є уявлення членів трудового колективу про цю «ідеальну модель», її змістове наповнення, суб'єктивного оцінювання кожного щодо відповідності – невідповідності їй.

Вибір методів оцінювання для кожної конкретної установи є унікальним завданням, згідно з реальним станом її розвитку й продуктивність. Система оцінювання має враховувати низку чинників, серед яких стратегічні цілі підприємства, його організаційні культура та структура, традиції, характеристика людських ресурсів, умови праці тощо.

Універсальність психосемантичного підходу забезпечується тим, що такі методики дозволяють виявити особистісний зміст «себе у професії» через виявлення особливостей усвідомлення і розуміння суб'єктом свого образу. Для забезпечення виконання діагностичного завдання оцінювання персоналу найбільш придатними видаються психосемантичні засоби. Вони мають широкі можливості щодо залучення обстежуваних у процес діагностування, роблячи їх суб'єктами власного рефлексивного процесу.

Зважаючи на вищесказане, для вирішення реальних завдань оцінювання персоналу організацій ми обрали психосемантичні методи, які апробували з урахуванням внесених нами модифікацій відповідно до потреб і можливостей конкретних установ.

Семантичний диференціал Ч. Осгуда [10]. Процедура обстеження проводилася у два етапи: спочатку з'ясування вимог до «ідеального професіонала», наступний крок – само-

оцінка особистісних властивостей відповідно до зазначених вимог. Перший етап реалізується через дискусію, обговорення у групі та створення спільними зусиллями «психологічного портрета» фахівця визначеної спеціальності. Зауважимо, що цей прийом використовується в роботі із професіоналами, які обізнані зі змістом професіограми та кваліфікаційної характеристики, тому відповіді зазвичай містять адекватний список професійно зумовлених рис – критеріїв якості діяльності.

Другий етап – суб’єктивне шкалювання, де парними характеристиками виступають групові напрацювання. Шкалу оцінювання психолог добирає на власний розсуд – це може бути 5- або 7-бальна градація; доцільним є також використання шкали Лайкерта (від +3 до -3). Процедура можна ускладнити, запровадивши після самоаналізу експертне оцінювання – членам групи (окремого підрозділу) пропонується оцінити кожного за вибраними попередньо критеріями. Завдання виконується анонімно.

Наступним діагностичним інструментом було обрано *техніку репертуарних решіток Дж. Келлі* [8]. Робота із «класичними» репертуарними решітками – досить громіздка й тривала процедура, у процесі якої респонденти виявляють утому, відмовляються добирати конструкти. Тому ми намагалися максимально спростити процес діагностування, залишивши основну ідею – прагнення виявити зміст особистісних конструктів працівників. Зразками й прикладами слугували попередні спроби використання методу для обстеження професійних особливостей працівників [11].

Елементами решітки були обрані співробітники конкретного підрозділу, відділу, члени якого проходили оцінювання. У нашому випадку кожна експериментальна група складалася з не більш ніж 10 осіб. Така кількісна характеристика дозволяє проаналізувати й порівняти професійно важливі риси колег, які добре знають один одного. В основну матрицю – решітку елемент «Я» цілеспрямовано не вносили, щоб забезпечити об’єктивність оцінок.

Як показали попередні спроби, для учасників дослідження проблемними є робота із тріадами та формування біполярних конструктів. Тому ми зупинилися на варіанті, у якому учасники групи порівнюють двох осіб, вказують, що в них є спільного, важливого для успішної діяльності. У процесі попарного порівняння кожен елемент фігурує по 3 рази (матриця готується заздалегідь). Група з 10 працівників зазвичай називає 15–20 рис і властивостей, не виявляючи ознак незадоволення і втоми.

Найбільш типовими конструктами, які були виявлені, стали такі:

- старанні;
- не бояться труднощів;
- доводять справу до кінця;
- грамотні, обізнані;
- компетентні, справжні професіонали;
- організовані, дисципліновані;
- не розбазарюють час даремно;
- акуратні у веденні документації;
- виявляють ініціативу;
- уміють вирішувати складні завдання;
- готові надати допомогу, підтримати.

Другий етап обстеження, як і із семантичним диференціалом, полягав у необхідності за заданими конструктами (які слугували критеріями оцінювання) виставити оцінку собі. Ми використовували 5-бальну шкалу, як найбільш прийнятну та зрозумілу для контингенту наших обстежуваних.

Наш перший досвід використання модифікованих варіантів психосемантичних методик показав доцільність і зручність цього діагностичного інструментарію для потреб оцінювання персоналу.

На нашу думку, використання психосемантичних методів у професійній діагностиці не набуло широкого розповсюдження, хоча серед сфер їх застосування в цій галузі варто назвати:

- оцінювання ставлення до професії загалом, до професійних обов'язків, вимог тощо;
- оцінювання ставлення до організації, виробництва, системи керівництва;
- відносини зі співробітниками, управлінським складом, підлеглими;
- визначення рівня сформованості професійної свідомості й особистості;
- з'ясування особливостей розвитку професійної компетентності;
- професійне самовизначення (у роботі з опантантами).

Ефективність використання діагностичних методів і процедур значно підвищується, якщо використовувати системний, комплексний підхід у доборі методик і організації обстеження. Залежно від поставлених завдань діагностичні комплекси можуть будуватися шляхом поєднання різних технік виявлення і виміру психічних утворень. Психосемантичні методи є зручним і високоінформативним засобом для такого синтезу.

Психосемантика створює своєрідний «місток» для взаємодії між психологом-діагностом і обстежуваним, робить останнього співучасником діагностичного процесу, включає обох у спільний комунікативний акт, ситуацію «тут і тепер», де вони користуються спільними мовними засобами.

Висновки

Проведене нами дослідження показало, що розуміння основних принципів і використання методів психосемантики у психодіагностиці розкривають широкі перспективи як для наукових експериментів, так і для вирішення практичних завдань у галузі HR-менеджменту. Психосемантичні методи діагностики особистості, на відміну від інших інструментів, дозволяють розкрити індивідуальну систему значень, утілену у зміст суб'єктивного образу людини, зокрема як працівника, фахівця окремої галузі трудової діяльності.

Нами було апробовано лише два діагностичні прийоми, розроблені відповідно до психосемантичного підходу, але отримані емпіричні дані дозволили переконалися в їхній релевантності та доцільності щодо оцінювання персоналу організацій. Підвищення ефективності результатів застосування психосемантичних методів можливе лише за умови їх ретельного доопрацювання, модифікації і валідизації стосовно використання у практиці психологічної служби сфери бізнесу.

Література:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. Київ, 2011. 468 с.
2. Гуцуляк Н.П. Застосування сучасних технологій оцінювання та діагностики персоналу. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного*. 2019. № 2 (40). С. 29–38.
3. Дробот О.В. Психосемантична теорія свідомості у вітчизняній психології як основа психосемантичного дослідження. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. 2013. Т. X : Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 25. С. 110–120.
4. Савелюк Н.М. Психосемантичні аспекти дослідження свідомості особистості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія і педагогіка». 2010. Вип. 14. С. 260–268.
5. Соснюк О.П. Психосемантичні дослідження в Україні: актуальний стан та перспективи. *Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні)* : збірник матеріалів Науково-практичної конференції. Київ : Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2023. С. 515–518.
6. Шапар Б.В. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
7. Anastasi A., Urbina S. Psychological testing. Delhi : Pearson Education, 2006. 624 p.
8. Fransella F., Bell R., Bannister D. A Manual for Repertory Grid Technique: Second Edition. John Wiley & Sons Ltd., 288 p.

9. Kelly G.A. The psychology of personal constructs. Vol. 1. New York : Norton, 1955. 442 p.
10. Osgood Ch., Susi C.J., Tannenbaum P.H. The measurement of meaning. Urbana, IL : University of Illinois Press, 1957. 295 p.
11. Stewart V., Stewart A., Fonda N. Business Applications of Repertory Grid. McGraw-Hill Book Company, 1981. 211 p.

Отримано: 22.09.2025

Рекомендовано: 20.10.2025

Опубліковано: 03.12.2025