

**Барко Вадим,**

*доктор психологічних наук, професор,*

*головний науковий співробітник,*

*Державний науково-дослідний інститут МВС України*

## **РЕЗУЛЬТАТИ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ОПИТУВАЛЬНИКА «ВЕЛИКА П'ЯТІРКА» З МЕТОЮ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГАМИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ**

Одним із напрямів вдосконалення діяльності сектору безпеки й оборони України в умовах воєнного стану є оптимізація системи психологічного вивчення персоналу. З метою дослідження індивідуальних особливостей персоналу поліції в світі широко використовується досить валідний і надійний зарубіжний особистісний Опитувальник «Велика П'ятірка» (ОВП). Зазначений опитувальник нещодавно адаптований українською мовою (Барко В.І., Барко В.В., Остапович В.П., 2018), після чого цю діагностичну методику почали застосовувати також психологи правоохоронних органів держави [3]. Проте вони зустрічаються з труднощами в ході комплексної інтерпретації отриманих індивідуально-особистісних психологічних профілів через різноманітність комбінацій шкал опитувальника.

Особистісний опитувальник «Велика П'ятірка» розроблений на базі п'ятифакторної моделі індивідуальності, яка її описує за допомогою п'яти факторів: екстраверсії, нейротизму, поступливості, сумлінності і відкритості досвіду. На початку нинішнього століття О. Джон, Л. Науман і С. Сото (2008) розробили власну версію опитувальника, яка отримав назву "BFI" ("Big Five Inventory") і включає в себе 44 персональні характеристики, що уможлиблює оцінювання особистості на основі вищезазначених п'яти факторів (John, Naumann, & Soto, 2008). В процесі адаптації цього опитувальника нами отримано дані відносно ретестової надійності, паралельних форм і внутрішньої узгодженості. Ретестова надійність становить для україномовної форми для фактору нейротизму – 0,72; екстраверсії – 0,80; відкритості досвіду – 0,64; поступливості – 0,82; сумлінності – 0,77 ( $p=0,01$ ) [1; 3]. Ці значення відповідають прийнятим психометричним вимогам. Для перевірки внутрішньої узгодженості завдань шкали розраховувався коефіцієнт Кронбаха. Усі показники а можна вважати допустимими з точки зору вимог до психодіагностичного інструментарію [3].

Метою дослідження було проведення стандартизації адаптованого українською мовою зарубіжного опитувальника ОВП. Для досягнення мети потрібно було виконати такі завдання: а) визначити методологію процедури проведення стандартизації б) здійснити тестування репрезентативної вибірки

курсантів; в) встановити тестові норми для вибірок жінок і чоловіків. Експериментальне дослідження проводилось поетапно у 2024-2025 роках. Усього обстежено 259 осіб (126 курсантів командно-штабного і гуманітарного факультету НАНГУ віком від 20 до 28 років; 75 курсантів психологічного факультету ХНУВС віком від 19 до 23 років і 70 поліцейських патрульної поліції віком від 25 до 30 років; 46 респондентів, тобто 20% опитаних. становили жінки). Кількісний показник вибірки є репрезентативним (при довірчому рівні ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,05). Для обстеження відбирались курсанти і поліцейські, які за експертними оцінками характеризувалися як «успішні».

Відповідно до загальноприйнятих в психології вимог, стандартизація означає забезпечення однаковості процедури проведення та оцінки виконання психологічного тесту. Стандартизація психологічного опитувальника традиційно розглядається у двох аспектах: а) як вироблення єдиних вимог до процедури проведення експерименту та б) як визначення єдиного критерію оцінки результатів. З метою дотримання єдиних умов для процедури тестування перед початком здійснювалась підготовча робота: респондентам пропонувався стимульний матеріал опитувальників і повідомлялися призначення і мета тестування, роз'яснювалась інструкція. Тестування проводилось в однакових умовах; часові обмеження для всіх були ідентичним; методика психодіагностики відповідала таким вимогам, як простота, точність і зрозумілість інструкції та тверджень; відносна простота обрахунків отриманих результатів. Дослідження показало, що коридор можливих значень за шкалами методики ОВП екстраверсія і нейротизм становить від 5 до 40 «сирих» балів, сумлінність і поступливість – від 5 до 45 балів; відкритість досвіду – від 5 до 50 балів. «Коридор» середніх значень становить від 21 до 36 балів. Бали нижче та вище зазначеного «коридору» вважаються низькими та високими відповідно.

Встановлено, що за результатами виконання ОВП психолог може встановити провідні тенденції (тип реагування) респондентів. Так, середні і високі індекси (6 і більше стенів) за шкалами стенічного типу реагування (екстраверсія і відкритість досвіду) і низькі (менше 4 стенів) за шкалами гіпостенічного регістру (нейротизм, сумлінність і поступливість) однозначно дозволяють віднести особу до стенічного типу. Низькі значення за зазначеними стенічними шкалами (менше 4 стенів) і підвищені за гіпостенічними (більше 6 стенів) означають належність особи до гіпостенічного типу реагування. Середні значення стенічних і гіпостенічних шкал (4-6 стенів) дозволяють віднести особу до змішаного типу реагування. Більшість опитаних продемонстрували провідні тенденції стенічного типу реагування (40-45%) які є бажаними для правоохоронної діяльності і характеризуються екстравертованістю, активністю,

сміливістю, лідерством, енергійністю і відкритістю до всього нового тощо. Менш виражений змішаний тип реагування (32-39%), гіпостенічний мало виражений (16-23%), останні два частіше зустрічаються у поліцейських патрульної поліції. Найкращий баланс провідних тенденцій зафіксовано за результатами опитування курсантів НАНГУ, бажані для військовослужбовців стенічний і змішаний типи реагування виявили 47% і 39 % обстежених осіб відповідно. Розрахунки також показують, що більшості (60%) обстежених властиві психологічні профілі, які відповідають першому, високому рівню психологічної придатності. Таким працівникам притаманні збалансовані тенденції, переважно стенічні, лідерські, комунікабельні типи профілів, їм властиві екстравертованість, активність, оптимізм, відкритість, позитивна самооцінка, рішучість, тенденція до самореалізації, відстоювання своїх інтересів, домінування і самоствердження. Менша частка обстежених (36%) мають другий, достатній рівень, який характеризується нормативними, але дещо завищеними показниками стенічних шкал (екстравертованості, відкритості), або деякими підвищеннями шкал гіпотимного чи змішаного типів (нейротизму, поступливості, сумлінності). Це допустимий рівень, який свідчить про їхню придатність до діяльності, адаптивність, проте психологам потрібно враховувати можливі варіанти порушення процесу адаптації таких поліцейських. Нарешті, незначна група (4% осіб) продемонстрували низький (недостатній) для діяльності рівень психологічної придатності. Це особи, які виявили перевищення (8 і більше стенів за шкалою нейротизму, 9 і більше стенів за шкалою поступливості) і зниження (до 1 стену) за будь-якими окремими шкалами і які характеризуються високою ймовірністю настання певних варіантів дезадаптації (неврастенічних, депресивних, психопатичних тощо) в складних умовах службової діяльності.

Таким чином, в результаті проведеного дослідження з використанням опитувальника «Велика П'ятірка» отримано декілька варіантів психологічних профілів респондентів, більшість з яких (60%) властива особам з високим рівнем психологічної придатності до діяльності, менша частина (36%) – особам з проміжним рівнем придатності, і лише незначна частина (4%) – особам з низьким рівнем психологічної придатності до службової діяльності. За результатами опитування курсантів НАНГУ зафіксовано кращий баланс провідних тенденцій (у порівнянні з курсантами ЗВО МВС України і поліцейськими): бажані для військовослужбовців стенічний і змішаний типи реагування виявили 47% і 39 % обстежених осіб відповідно. Наведені у статті психологічні профілі допоможуть психологам підрозділів психологічного забезпечення МВС України науково обґрунтовано формулювати прогноз успішності службової діяльності кандидатам на посади при проведенні

психологічного етапу професійного добору, а також військовослужбовцям при проведенні конкурсу на заміщення вакантних посад, процедур атестування тощо. Представлені варіанти дезадаптивних психологічних профілів допоможуть завчасно здійснювати психологічний моніторинг особового складу і попереджувати прояви у негативних психологічних станів і тенденцій, ознак професійної деформації чи емоційного вигорання, завчасно надавати, в разі потреби, необхідну психологічну допомогу військовослужбовцям. Задля уточнення психологічного діагнозу психологам доцільно додатково застосовувати інші діагностичні методики, які визначають особливості провідних тенденцій (типи реагування), зокрема, опитувальники Індивідуально-типологічний; Міні-Мульт; 16-PF Кеттелла тощо.

#### Список використаних джерел:

1. Барко В.В. Методи дослідження індивідуально-особистісних властивостей працівників Національної поліції України : монографія. Харків : Факт. 2024. 380 с.
2. Барко В.В., Барко В.І., Мойсеєва О.Є. Визначення рівня психологічної готовності поліцейських до службової діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*, 4 (68), 2022. С.5-23. DOI: 10.33099/2617-6858-22-68-4-16-28. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/258527/258992>
3. Використання адаптованих зарубіжних психодіагностичних методик у Національній поліції України: психологічний практикум / В.В. Барко, В.І. Барко, В.П. Остапович; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. В.О. Криволапчука. Київ: «Видавництво Людмила». 2022. URL: [https://dndi.mvs.gov.ua/files/pdf/Psykholohichnyy\\_praktykum.pdf?fbclid=IwAR2ZfRPQ42sr7dAIpu2HEWg7ll0DJ6Tl9k2ofs7zhhe3bA8uQlog4rHtU-0](https://dndi.mvs.gov.ua/files/pdf/Psykholohichnyy_praktykum.pdf?fbclid=IwAR2ZfRPQ42sr7dAIpu2HEWg7ll0DJ6Tl9k2ofs7zhhe3bA8uQlog4rHtU-0) (дата звернення: 11.05.2023).
4. Барко В.В., Барко В.І. Психологічне вивчення індивідуальних особливостей працівників Національної поліції України з використанням адаптованого зарубіжного психодіагностичного інструментарію : монографія / за заг. ред. д-ра психол. наук, професора О. О. Євдокімової. Харків : Факт. 2022. 272 с.
5. Барко В.В., Барко В.І. Психологічні особливості застосування поліграфологічних методик запитань порівняння: теорія і практика досліджень. *Вісник Національного університету оборони України*. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, Вип. 3 (79). 2024. С. 7-16. DOI: 10.33099/2617-6858-24-79-3-7-16
6. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. Київ : Ніка-Центр. 2002. 448 с.
7. Costa P.T., McCrae R.R., & Kay G.G. Persons, places, and personality: Career

assessment using the revised NEO Personality Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3, 1995. PP. 123-139.

8. Cochraine R.E., Tett R., Vandecreek L. Psychological Testing and the Selection of Police Officers. *A National Survey Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 2003. PP. 511-537. Retrieved from: URL: <https://www.researchgate.net/publication/247743668>.

9. Dunnette M.D., Borman W.C. Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*, 1 (30), 1979. PP. 477-525.

10. Barrett G.V., Miguel R.F., Hurd, J.M., Lueke S.B., Tan J.A. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*, 4 (32), 2003. PP 360-377.

11. John O.P., Naumann L.P., Soto C.J. L.A. Pervin (Eds.). *Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues* 2008. (pp. 114–158). New York: Guilford Press.