

## ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФІЛІ ПРАВООХОРОНЦІВ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЗАСТОСУВАННЯ «ОПИТУВАЛЬНИКА ВЕЛИКОЇ П'ЯТІРКИ»)

*Барко В. І.* доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України науково-дослідного центру службово-бойової діяльності Національної гвардії України.

<https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>

*Барко В. В.* доктор психологічних наук, старший дослідник, доцент кафедри психології та педагогіки Національної академії Національної Гвардії України

<https://orcid.org/0000-0002-3836-2627>

*Смірнова О. М.* кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та педагогіки Одеського державного університету внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0002-3680-353X>

Стаття присвячена проблематиці вивчення й аналізу індивідуально-особистісних психологічних профілів працівників поліції, отриманих на основі багаторічного дослідження із застосуванням адаптованої авторами українськомовної психодіагностичної методики «Опитувальник Великої П'ятірки» (ОВП) (Джон, Науман, Сото, 2008).

В статті представлені характеристики різних типів індивідуально-особистісних профілів, які характеризуються як сприятливі, менш сприятливі і несприятливі для службової діяльності поліцейських Національної поліції України. Успішність професійної діяльності залежить від типологічних особливостей людини, специфіки комбінацій провідних шкал ОВП (екстраверсії, нейротизму, відкритості, поступливості й сумлінності), які визначають характерологічні риси, особливості комунікації, мислення, тип реакції на стрес тощо. Показано, що більша частина з описаних профілів властива «успішним» поліцейським, які характеризуються високим рівнем психологічно придатності до службової діяльності, приблизно третина обстежених притаманна менш успішним поліцейським з проміжним рівнем психологічної придатності до діяльності, і лише незначна частка – «неуспішним» працівникам поліції, які демонструють низьким рівень психологічної готовності до службової діяльності. Дослідження підтвердило, що за результатами виконання цього опитувальника психологи можуть робити обґрунтовані висновки щодо ступеня придатності особи до професійної діяльності, а також щодо можливостей призначення поліцейських на посади та їх професійного розвитку.

**Ключові слова:** Опитувальник Великої П'ятірки; індивідуальний психологічний профіль; працівник поліції; психологічна придатність.

**Вступ.** Важливим напрямом підвищення ефективності діяльності Національної поліції України (НПУ) в умовах воєнного стану є вдосконалення системи психологічного вивчення персоналу. Таке вивчення здійснюється з метою професійного добору працівників поліції, у тому числі до підрозділів, які беруть участь у бойових діях, призначення осіб на посади, проведення атестацій тощо. Згідно з законодавством і нормативними документами МВС, конкурс (добір) на службу до поліції проводиться в декілька етапів, одним з яких є проведення психологічного тесту для вивчення особистісних характеристик кандидатів

(Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських 2015). Проте українськомовний психодіагностичний інструментарій для успішного вирішення цього завдання психологами Національної поліції України поки що недостатній, на думку фахівців, його необхідно вдосконалювати і збільшувати.

З метою дослідження індивідуальних особливостей персоналу поліції в світі широко використовується досить валідний і надійний зарубіжний особистісний «Опитувальник Великої П'ятірки» (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 НПУ. Проте вони зустрічаються з певними труднощами в разі необхідності комплексної інтерпретації отриманих індивідуально-особистісних психологічних профілів, оскільки їх може бути багато через різноманітні комбінації шкал опитувальника. Також труднощі постають при визначенні науково обгрунтованого підсумкового прогнозу психологічної придатності поліцейського до службової діяльності.

Наразі відсутні експериментальні дані щодо структури сприятливих і несприятливих для професійної діяльності в поліції типів особистісних профілів, отриманих на базі застосування ОВП.

**Метою** цієї статті є висвітлення й аналіз типів індивідуально-особистісних профілів поліцейських на основі застосування ОВП задля надання психологам підрозділів психологічного забезпечення можливості науково обгрунтовано і швидко робити висновки щодо ступеня психологічної придатності кандидата на службу чи на посаду, а також здійснювати психологічне консультування працюючих поліцейських в напрямі удосконалення і розвитку їхніх професійно важливих індивідуальних властивостей.

Завдання статті: а) розкрити теоретичне підґрунтя адаптованого опитувальника ОВП; б) висвітлити методологію і методику визначення ступеня психологічної придатності поліцейського до службової діяльності; в) охарактеризувати основні типи індивідуально-особистісних профілів поліцейських, триманих за результатами застосування ОВП.

**Наукова новизна дослідження** полягає у тому, що вперше на основі обстеження репрезентативної вибірки поліцейських із застосуванням «Опитувальника Великої П'ятірки» встановлені основні типи індивідуально-особистісних психологічних профілів, які уможливають надання рекомендацій щодо рівня психологічної придатності особи до службової діяльності і напрямів подальшого вдосконалення власних професійно важливих властивостей поліцейських.

**Теоретичне підґрунтя.** Нагадаємо, що поширений особистісний «Опитувальник Великої П'ятірки» створений на основі п'ятифакторної моделі індивідуальності, що стала останніми роками дуже популярною. Модель сформувалася на основі багаторічних емпіричних досліджень і наразі стимулює значну частку робіт в галузі персональної психології. У багатьох дослідженнях, що проводилися в англійських країнах, Німеччині, Франції, Японії тощо, чимало уваги приділялось змісту самих факторів і конструюванню інструментів для їх вимірювання з метою вивчення індивідуально-психологічних властивостей особи, типових способів поведінки, змісту переживань, адаптивних і компенсаторних можливостей людини.

Нагадаємо, що теоретична модель ОВП описує індивідуальність за допомогою п'яти факторів: екстраверсії, нейротизму, поступливості, сумлінності і відкритості досвіду.

Для діагностики зазначених чинників пропонувалося чимало особистісних опитувальників. До найбільш поширених відноситься запропонований П. Коста і Дж. Мак-Кра (Costa, & McCrae, 1995) опитувальник NEO-PI-R. Опитувальник містить 240 завдань, він дозволяє оцінити не лише 5 основних факторів, а й по 6 підпорядкованих кожному фактору складових. Кожне завдання є числовою біполярною п'ятибальною шкалою, полюси якої задані протилежними за змістом особистісними характеристиками. Вибір лівого полюса шкали завжди свідчить про вираженість цього чинника, а вибір правого полюса вказує на наявність протилежної риси. У 1999 році Л.Ф. Бурлачук і Д.К. Корольов здійснили україномовну мовну адаптацію скороченого варіанта (містить 25 завдань) опитувальника, отримавши прийнятні психометричні показники валідності і надійності (Бурлачук, & Корольов, 2000).

Невдовзі О. Джон, Л. Науман і С. Сото (2008) розробили свій варіант опитувальника, який отримав назву "BFI" ("Big Five Inventory"), який складається з 44 персональних характеристик і дозволяє оцінити особистість на основі вищезазначених п'яти факторів (John, Naumann, & Soto, 2008). Цей опитувальник

містить інвертовані (зворотні) шкали, кожен з факторів надалі поділяється на декілька особистісних складових. Практичне використання ОВП в версії О. Джона, Л. Наумана і С. Сото не потребує якихось дозвільних процедур, саме на її основі нами створено українськомовну версію (Барко, Барко, & Остапович, 2018).

В процесі адаптації нами отримано дані відносно ретестової надійності, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості. Ретестова надійність становить для українськомовної форми для фактору нейротизму – 0,72; екстраверсії – 0,80; відкритості досвіду – 0,64; поступливості – 0,82; сумлінності – 0,77 ( $p=0,01$ ). 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.

При вивченні валідності відповіді обстежуваних факторизувались методом головних компонент з подальшим варимакс-обертанням. На попередньому етапі і при стандартизації українськомовної версії ОВП, отримано п'ятифакторну структуру, що за змістом співпадала з очікуваною. Відсоток поясненої дисперсії становив 14,0; 12,80; 10,40; 7,89; 5,60 відповідно для екстраверсії, сумлінності, відкритості досвіду, поступливості і нейротизму.

В українськомовній версії п'ять чинників пояснили в сумі 52,6% загальної дисперсії перемінних. Критеріальну валідність ОВП також підтверджують результати зіставлення даних цього опитувальника з тими, які отримані при використанні інших методик. Так, виявлено прогнозовану кореляцію ( $r=0,45$ ;  $p=0,05$ ) чинника екстраверсії ОВП з шкалою екстраверсії опитувальника Айзенка (EPI). Також фактори ОВП виявились пов'язаними з деякими факторами ІТО, зокрема, нейротизм негативно корелював з шкалою 1 (екстраверсія) і факторами 2 (спонтанність) і 3 (агресивність); натомість позитивні кореляції спостерігалися з шкалами 5 (інтроверсія), 6 (сенситивність) і 7 (тривожність).

Розподіл «сирих» балів для вибірки в цілому, а також для підвбірок чоловіків і жінок перевірявся на нормальність за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова. Результати дозволили на прийнятному рівні значущості ( $p=0,01$ ) підтвердити гіпотезу про нормальність розподілу балів по кожному з факторів ОВП (як у вибірці в цілому, так і в кожній з підвбірок). Таким чином, усі проаналізовані результати відповідають закону нормального розподілу. Перевірка за допомогою критерію  $\chi^2$  не виявила значимих відмінностей у відповідях чоловіків і жінок ( $p=0,05$ ) (Барко, Барко, 2018). Дослідники відмічають, що опитувальник може використовуватись для прогнозування успішності службової діяльності поліцейських (Сандерс, 2008).

**Методи дослідження.** У ході дослідження застосовувались методи аналізу наукових джерел, психологічної діагностики, кореляційний аналіз, анкетування та опитування, експертне оцінювання (на основі останнього визначався рівень успішності професійної діяльності поліцейського). Статистичну обробку отриманих емпіричних даних здійснено за допомогою застосування стандартизованого пакету програм *IBM SPSS Statistics 23.0*. Експериментальне дослідження проводилось поетапно, усього обстежено двісті десять працівників поліції (патрульних, поліції громади), спеціальні звання респондентів становили від капрала до полковника поліції, вік коливався в межах від 22 до 42 років. Кількісний показник вибірки є репрезентативним (при довірчому рівні ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,05).

Для обстеження відбирались поліцейські, які за експертними оцінками характеризувались як «успішні». Усі респонденти були добре ознайомлені з порядком проведення і метою тестування, з метою їхньої мотивації повідомлялось, що в результаті опитування оцінюватиметься рівень їх здібностей. Опитування проходило в першій половині дня, у груповій формі, розмір групи становив 10-12 осіб. У процесі опитування дотримувалися умов щодо санітарно-гігієнічних умов приміщення; якості інструкції, часових обмежень, які були однаковими для всіх. На проведення

тестування в одній групі відводилось біля 15 хвилин.

**Результати і обговорення.** Отже, ОВП дозволяє визначити показники п'яти шкал, які детально описані в статті, присвяченій українськомовній адаптації цієї методики (Барко, Барко, & Остапович, 2018). Нагадаємо коротко їх зміст.

Нейротизм проявляється в чутливості індивіда до стресогенних ситуацій. На одному полюсі цього чинника знаходяться реактивні особи, що відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій, відчувають негативні переживання; вони тривожні, дратівливі, схильні до поганого настрою, усе бачать на чорному тлі, а також менш вдоволені життям. Негативна емоційність часто шкодить високим інтелектуальним і академічним досягненням. На іншому полюсі знаходяться стабільні індивіди, що мають тенденцію відноситися до життя раціональніше і спокійніше, ніж більшість людей. Між названими полюсами знаходиться великий середній діапазон міри вираженості цього чинника.

Екстраверсія – чинник, що проявляється в спрямованості на зовнішній або внутрішній світ. Екстраверти відрізняються товариськістю, активністю, імпульсивністю, пошуком нової потужної зовнішньої стимуляції. Вони схильні до лідерства, фізично і вербально активні, доброзичливі, веселі, оптимістичні. Інший полюс чинника представлений інтровертами, для яких характерні тенденції до незалежності, самостійності, індивідуалізму. Між двома описаними полюсами знаходиться амбіверти, люди, здатні як до життя в стані ізоляції, так і до активної діяльності.

Відкритість досвіду – чинник, який проявляється у відкритості, сприйнятливості до будь-якого виду знань. Присутній інтерес до внутрішнього світу особи, а також до усього, що відбувається у зовнішньому світі. Відкриті досвіду люди мають широкі інтереси, розвинену фантазію, гнучкий розум, оригінальність і естетичну чутливість, їх притягає усе нове, незвичайне. Вони відкриті для нових підходів, шляхів рішення проблем, відрізняються схильністю до самоаналізу і рефлексії. Протилежність цим людям складають закриті досвіду індивіди. Їх відрізняють обмежені інтереси,

такі особи сприймаються як звичайні, консервативні, вони тривалий час приділяють знайомій, шаблонній роботі.

Поступливість – це міра альтруїзму, як протилежності егоцентризму. На одному кінці цього континууму розташовується «конформіст», схильний підпорядковувати особисті потреби потребам групи; який швидше приймає норми групи, ніж наполягає на власних принципах. Гармонійні стосунки з іншими важливіші для нього, ніж відстоювання особистої думки. Ця риса проявляється в довірі до людей, доброзичливості, уникненні конфліктів. Інший кінець континууму представляє вперта, не поступлива, наполеглива людина, що «кидає виклик», переймається персональними принципами і потребами, не йде за групою, відрізняється схильністю створювати проблеми для інших, певною байдужістю, жорсткістю, навіть ворожістю до інших.

Сумлінність – це чинник, що виражає міру свідомого контролю з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю. Один його полюс представлений такими якостями, як високе самовладання, добросовісність, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність, точність в роботі, орієнтація на завдання. Усі ці риси сприяють зосередженню індивіда на особистісних і професійних цілях. Зазвичай такий індивід багато працює, спрямований на кар'єру. Інший полюс представлений мінливою людиною, що легко відволікається, є неорганізованою, спонтанною, мало зосередженою на меті. В середині цього континууму розташовується збалансований індивід, що поєднує тенденції постійності і мінливості.

Зауважимо, що термін «психологічний профіль» являє собою комплекс індивідуально-особистісних властивостей, які якісно і кількісно характеризують особу в загальноприйнятих психодіагностичних термінах. Подібний профіль означає якісні характеристики, а також кількісний діапазон психологічних показників, які характеризують успішного фахівця, професіонала в певній галузі діяльності; він є ґрунтовною психологічною характеристикою фахівця, яку застосовують психологи для прогнозування можливих

## Питання психології

вчинків і поведінки людини, а також рівня професійної придатності особи до службової діяльності в поліції (Барко, Барко, & Мойсеєва, 2022).

Психологам слід враховувати, 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. Наведемо значення середніх арифметичних і стандартних відхилень для шкал ОВП (табл. 1).

Таблиця 1

Середні і стандартні відхилення для шкал ОВП

№	Шкала	Середнє (M)	Стандартне відхилення (S)
1	Екстраверсія	33,60	5,84
2	Поступливість	35,41	4,20
3	Сумлінність	36,84	3,92
4	Тривожність	29,33	3,73
5	Відкритість досвіду	38,21	6,15

Для зручності проведення психодіагностичних обстежень нами здійснено нелінійну стандартизацію результатів тестування поліцейських патрульної поліції і поліцейських поліції громади із застосуванням ОВП. Вибірка для стандартизації україномовного варіанту опитувальника налічувала 250 осіб, 144 становили жінки, 106 – чоловіки, середній вік респондентів – 28,7 років). Опитування здійснювалося на добровільних засадах, в груповій формі.

Переведення сирих оцінок у стандартні здійснювалось на основі шкали стенів, тобто стандартної шкали від 1 до 10 (standard ten) з наступними параметрами: середнє арифметичне становить 5,5; стандартне відхилення дорівнює 2.

При переведенні сирих балів в шкалу стенів використовувалась формула :

$$2(X - M)/S + 5,5$$

Де: X – сирий бал, M і S – значення середнього і стандартного відхилення, отримані на вибірці стандартизації.

В таблиці 2 наведено схему переведення сирих балів факторів ОВП у шкалу стенів (за окремими шкалами).

Інтерпретація результатів залежить від кількості відповідей за кожною шкалою:

для шкал екстраверсії, нейротизму, поступливості і сумлінності показники *в межах норми* (4-6 стенів) означають гармонійну особистість;

*виражені помірно* (7-8 стенів) – акцентуйовані риси;

*виражені надмірно* (9 і більше стенів) – стан емоційної напруженості, ускладненої адаптації;

*показники від 3 до 1* стенів є ознакою гіпоемоційності або недостатнього саморозуміння особи.

Таблиця 2

Схема переведення сирих балів факторів ОВП у шкалу стенів (за окремими шкалами)

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Інтроверсія - екстраверсія	5-8	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-33	34-36	37-38	39-40
Стабільність - нейротизм	5-8	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-32	33-35	36-38	39-40
Впертість - поступливість	5-9	10-13	14-17	18-21	22-26	27-31	32-35	36-39	40-42	43-45
Безвідповідальність - сумлінність	5-9	10-13	14-17	18-21	22-26	27-31	32-35	36-39	40-42	43-45
Закритість - відкритість	5-10	11-15	16-20	21-25	26-31	32-35	36-39	40-43	44-47	48-50

За результатами виконання ОВП психолог може встановити, до якого типу реагування належить респондент.

Так, середні і високі індекси (6 і більше стенів) за шкалами стеничного типу реагування (екстраверсія і відкритість

## Питання психології

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.

Розподіл працівників поліції різних підрозділів за типами реагування виявився наступним (табл. 3):

Таблиця 3

Розподіл поліцейських за типами реагування (%)  
(N=184)

Підрозділи поліції	Типи реагування		
	Стенічний	Гіпостенічний	Змішаний
Патрульні	42	22	41
Офіцери громади	44	19	39
Оперуповноважені	40	16	37

Таким чином, більшість поліцейських продемонстрували показники стенічного типу реагування (40-44%) які є бажаними для правоохоронної діяльності і характеризуються екстравертованістю, активністю, сміливістю, лідерством, енергійністю і відкритістю до всього нового тощо. Менш виражений змішаний тип реагування (37-39%), гіпостенічний мало виражений (16-22%), останні два частіше зустрічається у поліцейських патрульної поліції.

Для оцінювання ступеню психологічної придатності особи до службової діяльності використано трьохрівневу порядкову шкалу: 1 – високий рівень придатності до діяльності; 2 – достатній; 3 – недостатній рівень.

Проведене дослідження із застосуванням опитувальника ОВП дозволило встановити типові індивідуальні психологічні профілі поліцейських (на основі порівняння їх з експертними оцінками щодо успішності службової діяльності).

Представимо деякі особливості психологічних профілів в порядку зменшення їх поширеності у виборці обстежених поліцейських (184 особи).

**1. Профіль «Нормативний» (25% обстежених), (стенічний тип реагування).**

Індекси шкал стенічної групи (екстраверсія і відкритість) дещо підвищені (до 8 стенів), шкали гіпостенічного типу (нейротизму, поступливості) і змішаного типу (сумлінності) – в межах норми (4-6 стенів).

*Індивідуально-особистісні властивості:* збалансованість індивідуальних тенденцій, гармонійна індивідуальність, властивий середньо-сильний тип вищої нервової діяльності (ВНД), середня чи підвищена лабільність нервових процесів, добре збалансовані збудження й гальмування; добре розвинуті раціональні і евристичні компоненти мислення.

*Типові характерологічні особливості* – емоційна стабільність, врівноваженість, витримка в складних ситуаціях, стійкість до стресових впливів, відкритість, оптимізм, адекватна самооцінка, наполегливість і гнучкість у досягненні мети, нормативність поведінки, широкі інтереси, розвинена фантазія, гнучкий розум, відкритість для нових підходів, шляхів рішення проблем. Захисні механізми на стрес – раціоналізація і сублимація. *Прогноз успішності професійної діяльності – 1 рівень (високий).*

**2. Профіль «Гіперстенічний» (20 %), (стенічний тип реагування).**

Показники шкал стенічного регістру (екстравертованість, відкритість) підвищені (до 9 стенів), значення шкал гіпостенічного регістру (нейротизму й поступливості) знижені до 3 стенів, значення шкали сумлінності в межах норми.

*Індивідуально-особистісні властивості:* сильний тип ВНД, висока лабільність нервових процесів, переважання процесів збудження, домінування когнітивного правопівкульного стилю, евристичного компоненту мислення.

*Типові характерологічні особливості* – активність, прагнення до спілкування, дещо завищена самооцінка, рішучість, сміливість, мужність,

стійкість до стресу, спонтанність, прагнення самоздійснення, незалежність, висока адаптивність, домінування в міжособистісних стосунках. Захисні механізми на стрес – раціоналізація і компенсація. *Прогноз успішності професійної діяльності – 1 рівень (високий).*

**3. Профіль «Активно-комунікабельний» (15%), (змішаний тип реагування).**

Показники шкали екстраверсії помірно підвищені (до 9 стенів), індекси шкал відкритості, нейротизму і поступливості в межах норми (4-6 стенів) при знижених показниках шкали сумлінності (до 2-3 стенів).

*Індивідуально-особистісні особливості:* змішаний тип ВНД, середньо-сильна нервова система і висока лабільність нервових процесів. Переважання процесів збудження, когнітивний правопівкульний, наочно-образний стиль мислення. Характерологічні риси – активність, відкритість, комунікабельність, прагнення бути в колективі, балакучість, лідерство, доброзичливість, веселість, оптимістичність, легкість встановлення контактів, потреба в зовнішній стимуляції, нездатність до монотонної роботи, мінливість настрою, емоційна нестійкість, демонстративність, залежність від референтної групи, завищена самооцінка, потреба спрямування з боку керівництва. Адаптивність в нормі, в роботі варто зважати на самодемонстрацію, схильність до перевтілення, тенденцію до драматизації подій, брак свідомого самоконтролю за діяльністю. Захисні механізми на стрес – зсув і проекція. *Прогноз успішності проф. діяльності – 1 рівень (високий).*

**4. Профіль «Незалежно-ригідний» (10%), (змішаний тип реагування).**

Показники шкал екстраверсії та відкритості помірно підвищені (до 9 стенів), шкали поступливості знижені (до 2 стенів), при нормативних значеннях інших шкал (4-6 стенів).

*Індивідуально-особистісні властивості:* сильний тип ВНД, значна сила і помірно лабільність нервових процесів. Правопівкульний цілісний евристичний (інтуїтивний) тип мислення. *Типові характерологічні особливості* – активність, відкритість, незалежність, педантизм, практичність, акуратність, принциповість,

прагнення до домінування, наполегливість, підозрілість, егоїстичність, активне відстоювання своїх поглядів, висока стресостійкість і поблажливе ставлення до власних помилок. Адаптивність в нормі, в роботі варто зважати на неухважність до думки оточення, егоцентризм і впертість. Захисні механізми на стрес – раціоналізація і інтроекція. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

**5. Профіль «Відповідальний» (10%).** Гіпостенічний тип реагування.

Показники шкал нейротизму і поступливості дещо підвищені (до 7 і 8 стенів відповідно), шкал екстраверсії знижені (до 2-3 стенів), при нормативних значеннях шкали відкритості досвіду і сумлінності.

*Індивідуально-особистісні властивості:* середньо-слабкий тип ВНД, середня лабільність нервових процесів, переважання гальмівних процесів в нервовій системі, когнітивний лівопівкульний, абстрактно-аналітичний (вербальний) стиль мислення. *Типові характерологічні особливості* – відповідальність за доручену справу, замкнутість, обережність, скромність, вразливість, несамоствійність, залежність від групи, чутливість до середовищних впливів, знижена самооцінка, самокритичність, здатність до монотонної роботи. Адаптація може бути утруднена через вразливість і замкнутість. Захисні механізми на стрес – раціоналізація і сублімація. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

**6. Профіль «Компромісний» (10%), (змішаний тип реагування).**

Показники гіпостенічний шкал поступливості і нейротизму помірно підвищені (до 8 і 7 стенів відповідно) при нормативних значеннях інших шкал.

*Індивідуально-особистісні властивості:* змішаний тип ВНД, середньо-слабка нервова система, висока лабільність нервових процесів, переважання гальмування над збудженням в нервовій системі, когнітивний правопівкульний, наочно-образний стиль мислення. *Типові характерологічні особливості* – здатність до співробітництва, готовність до компромісів в ситуаціях конфлікту, емпатійність, готовність допомагати, хвилювання з приводу дрібниць і схильність до переживань і компромісів, обережність,

відповідальність за доручену справу, скромність, вразливість, поступливість, схильність до, чутливість, емпатійність, дещо занижена самооцінка, самокритичність, піддатливість, метушливість, невміння концентруватись, деяка нерозбірливість у контактах, потреба в супроводі виконуваної роботи. Адаптивність в нормі, в службовій діяльності варто зважати на деяку неорганізованість, боязкість і невпевненість у собі, залежність від оточення. Захисні механізми на стрес – витіснення і проекція. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

7. Профіль «**Конфліктний**» (3%), (змішаний тип реагування).

Показники шкал нейротизму, поступливості і сумлінності знижені (до 2-3 стенів за кожною) при нормативних значеннях інших шкал.

*Індивідуально-особистісні властивості:* змішаний тип ВНД, середня сила і низька лабільність нервових процесів, когнітивний лівопівкульний з домінуванням формально-логічних операцій стиль мислення. *Типові характерологічні особливості* – непоступливість, самостійність, незалежність, недовіра до оточення, прагнення відстоювати тільки власні інтереси, відсутність старанності у роботі, перекладання відповідальності на інших, соціальна пасивність, конфліктність у поведінці. Адаптація утруднена через конфліктну манеру самоствердження, підозрілість, недовіру і педантизм. Захисні механізми на стрес – ізоляція і зсув. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

8. Профіль «**Індивідуалістичний**» (3%), (змішаний тип реагування).

Показники шкали екстраверсії підвищені (до 9 стенів); показники шкал поступливості і нейротизму знижені (до 2 стенів), при нормативних значеннях шкал сумлінності і відкритості досвіду.

*Індивідуально-особистісні властивості:* змішаний тип ВНД, середня лабільність нервових процесів, соціальна активність поєднується з непоступливістю, когнітивний лівопівкульний стиль мислення з домінуванням формально-логічних операцій. *Типові характерологічні особливості* – індивідуалізм, інертність установок, суб'єктивізм, наполегливість і

підозрілість, іноді – коливання настрою від депресивних до екзальтованих тенденцій, ослаблення захисних психологічних механізмів, замкнутість, внутрішня конфліктність при прийнятті рішень. Адаптація утруднена через суб'єктивізм, впертість, інертність установок. Захисні механізми на стрес – регресія і проекція. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

9. Профіль «**Невротичний**» (2%), (*гіпостенічний тип реагування*).

Показники шкали нейротизму дещо підвищені (до 7 стенів); показники шкал екстраверсії і відкритості досвіду помірно знижені (до 2-3 стенів), при нормативних значеннях шкал поступливості і сумлінності.

*Індивідуально-особистісні властивості:* середньо-слабкий тип ВНД, середня сила і середня лабільність нервових процесів, переважання гальмівних процесів в нервовій системі, переважає когнітивний лівопівкульний, абстрактно-аналітичний (вербальний) стиль мислення. *Типові характерологічні особливості* – обережність при прийнятті рішень, відповідальність за доручену справу, скромність, вразливість, тенденція до самотності, залежність від групи, неконфліктність, чутливість до впливів середовища, дещо занижена самооцінка, самокритичність, низька емоційність, слабкість психологічних механізмів захисту, нерішучість. Адаптація утруднена через інертність при прийнятті рішень, невротичну структуру переживань, вразливість і актуальну потребу в захисті і підтримці, знижену самооцінку. Захисні механізми на стрес – інтелектуалізація і сублімація. *Прогноз успішності професійної діяльності – 3 рівень (недостатній).*

10. Профіль «**Гіпотимний**» (2%), (змішаний тип реагування).

Показники шкал гіпостенічного регістру підвищені (нейротизму – до 8 і більше стенів, поступливості – до 9 і більше стенів) при нормативних значеннях інших шкал.

*Індивідуально-особистісні особливості:* слабкий тип ВНД, поєднання низької лабільності з незначною силою нервових процесів, а також когнітивного лівопівкульного і правопівкульного стилів, раціонального та інтуїтивного характеру мислення. *Типові характерологічні*



особливості – боязкість, неконфліктність, індивідуалістичність, невпевненість у собі, емоційна нестійкість, замкнутість, схильність до переживань, поєднання підвищеної чутливості з емоційною холодністю. Адаптація утруднена через

проблеми в інтерперсональній взаємодії з оточенням. Захисні механізми на стрес – ізоляція і зсув. *Прогноз успішності професійної діяльності – 3 рівень (недостатній)*(Табл.4).

Таблиця 4

**Кількісне співвідношення типів індивідуально-особистісних профілів поліцейських НПУ (%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
НПУ	25	20	15	10	10	10	3	3	2	2

Типи профілів: 1 - нормативний; 2 – гіперстенічний; 3 – активно-комунікабельний; 4 – незалежний; 5 – відповідальний; 6 – компромісний; 7 – конфліктний; 8 – індивідуалістичний; 9 – невротичний; 10 – гіпотимний.

Таким чином, дослідження показало, поліцейським властиві десять вищезазначених профілів, у тому числі, більшості (42)% працівників властиві типи реагування стеничного характеру, 39% – змішаного і 19% – гіпостеничного.

Розрахунки також показують, що більшості (60%) поліцейських властиві психологічні профілі, які відповідають першому, високому рівню психологічної придатності. Таким працівникам притаманні збалансовані тенденції, переважно стеничні, 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 (26%) мають другий, достатній рівень, який характеризується нормативними, але дещо завищеними показниками стеничних 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 стенив за шкалою нейротизму, 9 і більше стенив за шкалою поступливості) і зниження (до 1 стени) за будь-якими окремими шкалами і які характеризуються високою ймовірністю настання певних варіантів дезадаптації (неврастенічних, депресивних, психопатичних тощо) в складних умовах службової діяльності.

Отже, психологу важливо враховувати, що *перевищення 9 стенив* у профілі за будь-якою шкалою, крім екстраверсії, а також зниження до 1 стени за будь-якою шкалою є ознаками дезадаптації, тобто недостатнього рівня придатності особи до діяльності в поліції.

Також, психологам потрібно зважати на те, що надмірно виражені показники (більше 8 стенив) за шкалами:

- інтроверсії і сумлінності свідчить про потенційну схильність до депресивних тенденцій;
- поступливості, тривожності й екстравертованості – про тенденції до емоційної нестійкості, надмірної демонстративності;
- агресивності й низької сумлінності – про високу ймовірність алкоголізації;
- тривожності й сумлінності – про тенденції до іпохондричної симптоматики.

**Висновки.** Таким чином, в результаті проведеного дослідження з використанням Опитувальника великої п'ятірки отримано численні варіанти психологічних профілів працівників поліції, більшість з яких (60%) властива притаманна успішним поліцейським з високим рівнем психологічної придатності до діяльності, менша частина (26%) – менш успішним з проміжним рівнем придатності, і лише незначна частина (4%) – неуспішним з низьким рівнем психологічної придатності до службової діяльності. Наведені у статті психологічні профілі допоможуть психологам підрозділів психологічного забезпечення Національної поліції науково обгрунтовано формулювати прогноз успішності службової діяльності кандидатам на посади поліцейських при проведенні психологічного етапу професійного добору, а також діючим працівникам поліції при проведенні конкурсу на заміщення

вакантних посад, проведенні процедур атестування тощо. Представлені варіанти дезадаптивних психологічних профілів допоможуть практичним психологам завчасно здійснювати психологічний моніторинг і попереджувати прояви у

працюючих поліцейських негативних психологічних станів і тенденцій, ознак професійної деформації чи емоційного вигорання, завчасно надавати, в разі потреби, необхідну психологічну допомогу, проводити психокорекційну роботу.

### Список використаних джерел

1. Барко, В. В., Барко, В. І., Остапович В. П. (2018). Можливості використання «Опитувальника великої п'ятірки» психологами Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 3 (2), 181–186. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/571/532>
2. Барко, В.В., Барко, В.І., Мойсеєва, О.Є. (2022). Визначення рівня психологічної готовності поліцейських до службової діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*, 4 (68), 5-23. DOI: 10.33099/2617-6858-22-68-4-16-28. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/258527/258992>
3. Бурлачук, Л. Ф., Королев, Д. К. (2000). Адаптація опросника для діагностики п'яти факторів личности. *Школа-Пресс*. № 1. С. 126–135.
4. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). Ст. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 27.08.2020).
5. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України 25.12.2015 р. № 1631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16#Text>
6. Барко, В. В. (2024). Методи дослідження індивідуально-особистісних властивостей працівників Національної поліції України : монографія. Харків : Факт. 380 с.
6. Cochraine, R.E., Tett, R., Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers. *A National Survey Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 511-537. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247743668>.
7. Dunnette, M.D., Borman, W.C. (1979). Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*, 1 (30), 477-525.
8. Barrett, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., Tan, J. A. (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*, 4 (32), 360-377.
9. John, O.P., Naumann, L.P., Soto, C.J. L.A. Pervin (Eds.) (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues (pp. 114–158). New York: Guilford Press.
10. Sanders B.A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 1, 129-147. DOI: 10.1108/13639510810852611

### References

1. Barko, V. V., Barko, V. I., Ostapovych V. P. (2018). Mozhyvosti vykorystannia «Opytvalnyka velykoi piatirky» psykhologamy Natsionalnoi politsii Ukrainy [Possibilities of using the “Big Five Questionnaire” by psychologists of the National Police of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia «Psvkholohichni nauky»*, 3 (2), 181–186. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/571/532> (in Ukrainian)
2. Barko, V.V, Barko, V.I., Moiseieva, O.Ie. (2022). Vyznachennia rivnia psykhologichnoi hotovnosti politseiskykh do sluzhbovoi diialnosti [Determining the level of psychological readiness of police officers for official activities]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*, 4 (68), 5-23. DOI: 10.33099/2617-6858-22-68-4-16-28. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/258527/258992> (in Ukrainian)
3. Burlachuk, L. F., Korolev, D. K. (2000). Adaptatsiya oprosnyka dlia dyahnostyky piaty faktorov lychnosity [Adaptation of the questionnaire for the diagnosis of five personality factors]. *Shkola-Press*. № 1. S. 126–135.
4. Pro Natsionalnu politsiiu : Zakon Ukrainy vid 02.07.2015 r. № 580-VIII. [On the National Police: Law of Ukraine dated 02.07.2015 No. 580-VIII.] *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2015. № 40–41 (vid 09.10.2015). St. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (data zvernennia: 27.08.2020). (in Ukrainian)
5. Pro orhanizatsiiu doboru (konkursu) ta prosuvannia po sluzhbi politseiskykh: nakaz MVS Ukrainy 25.12.2015 r. № 1631. [On the organization of selection (competition) and promotion of police officers: Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated December 25, 2015 No. 1631.] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16#Text>
6. Cochraine, R.E., Tett, R., Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers. *A National Survey Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 511-537. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247743668>.
7. Dunnette, M.D., Borman, W.C. (1979). Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*, 1 (30), 477-525.

8. Barrett, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., Tan, J. A. (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*, 4 (32), 360-377.
9. John, O.P., Naumann, L.P., Soto, C.J. L.A. Pervin (Eds.). (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues (pp. 114–158). New York: Guilford Press.
10. Sanders B.A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing. An International Journal of Police Strategies and Management*, 1, 129-147. DOI: 10.1108/13639510810852611

### Summary

#### THE PSYCHOLOGICAL PROFILES OF POLICE OFFICERS (ACCORDING TO THE RESULTS OF THE APPLICATION OF THE “BIG FIVE” QUESTIONNAIRE)

**Barko V. I.** Doctor of psychological sciences, Professor, Chief Researcher of the Research Laboratory of Moral and Psychological Support of Service and Combat Activities of the National Guard of Ukraine, Research Center of Service and Combat Activities of the National Guard of Ukraine.

**Barko V. V.** Doctor of pedagogical sciences, Senior Researcher, associate professor of the Chair of psychology and pedagogic of the National academy of National Guard of Ukraine

**Smirnova O. M.** candidate of psychological sciences, associate professor, professor of the Chair of psychology and pedagogic of Odessa state university of internal affairs

**Introduction.** The article is devoted to the problems of studying and analyzing individual and personal psychological profiles of police officers, obtained on the basis of an experimental study using the Ukrainian-language psychodiagnostic technique "Big Five" adapted by the authors (John, O.P., Naumann, L.P., Soto, (2008). The results presented in the article contain a description of various types of individual-personal profiles, which are characterized as favorable, less favorable and unfavorable for official activity in the system of the National Police of Ukraine depending on typological features, specifics of leading trends, properties of thinking, communication, type of reaction to stress etc.

**Purpose.** The purpose of this article is to highlight and analyze the main types of individual and personal profiles of police officers in order to provide psychologists of psychological support units with the opportunity to scientifically substantiate and quickly draw conclusions about the degree of psychological suitability of a candidate for service or for a position, as well as to carry out psychological counseling of working police officers in the direction of improvement and development of their professionally important individual characteristics.

**Methods.** Statistical processing of the obtained empirical data was carried out using the standardized package of IBM SPSS Statistics 23.0 programs. The main research methods were: a) methods of analysis of scientific sources, b) psychological diagnostics, questionnaires and surveys, c) testing of National Police officers in order to obtain the results for men and women, expert evaluation (on the basis of the latter, the level of success of the police officer's professional activity was determined), d) statistical methods in order to determine the main psychometric characteristics of the adapted test (was carried out using the standardized package of IBM SPSS Statistics 23.0 programs). The quantitative indicator of the sample is representative (at a confidence level of probability of 0.95 with a theoretical statistical error of 0.05).

**Originality.** For the first time in the article, on the basis of the survey of a representative sample of police officers using "Big Five" questionnaire, the main types of their individual psychological profiles were established, which make it possible to provide recommendations regarding the degree of psychological suitability of police officers for their activities and directions for further improvement of their own professionally important qualities.

**Conclusion.** It is shown that twelve types of psychological profiles are typical for police officers interviewed, including approximately half of the employees have a sthenic type of response, a third have a mixed type, and a tenth have a hyposthenic type. Recommendations for psychologists are also presented regarding the comprehensive consideration of various combinations of scales when formulating a conclusion of professional suitability and establishing possible variants of maladjustment - hysterical, depressive, hypochondriac and other types of behavior. It is also shown that based on the results of this questionnaire, psychologists can make well-founded conclusions about the degree of a person's suitability for professional activity.

**Key words:** "Big Five" questionnaire; individual psychological profile; police officer; psychological fitness.

Концептуалізація – Барко В. І.

Методика – Барко В. В.

Формальний аналіз – Смірнова О. М.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

The authors declare that they have no conflict of interest.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 15.03.25.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 13.05.25.

© 2025. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.