

УДК 159:351.754

Галустян О. А. – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення Національної академії внутрішніх справ, м. Київ;
Захаренко Л. М. – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення Національної академії внутрішніх справ, м. Київ;
Юрченко-Шеховцова Т. І. – науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

Особливості формування стилю професійної діяльності поліцейських патрульної поліції

Висвітлено результати емпіричного дослідження особливостей формування стилю професійної діяльності поліцейських патрульної служби (n=35) на етапі професійної самореалізації. Визначено, що диференційними характеристиками стилю професійної діяльності поліцейських патрульної поліції є особливості саморегуляції довільної активності (планування, моделювання, програмування, гнучкість поведінки) та вольової саморегуляції (наполегливість), мотиваційна спрямованість, готовність до ризику, мотивація уникнення невдачі, зовнішня позитивна мотивація.

Ключові слова: патрульна поліція, професійна самореалізація, стиль професійної діяльності.

У 2015–2016 роках у містах нашої країни розпочала роботу патрульна поліція. До її лав вступили молоді енергійні люди, які прагнули взяти участь у реформуванні поліції України як незалежної європейської держави. Вони обрали цю професію, щоб безпосередньо долучитися до змін у суспільстві. Попри

труднощі об'єктивного та суб'єктивного характеру, більшість із них продовжує служити в Національній поліції. У цьому контексті актуальним є дослідження особливостей формування стилю професійної діяльності поліцейських патрульної поліції на етапі професійної самореалізації.

У зв'язку з нетривалим часом роботи патрульної поліції в містах України, ґрунтовних досліджень особливостей професійної діяльності поліцейських патрульної поліції у психологічній науці немає. Вивченню аспектів цього питання присвячено окремі наукові статті (О. В. Землянська, О. В. Іванова, І. В. Клименко, С. І. Корсун, Л. М. Москалюк).

У психології професійну самореалізацію тлумачать як один із вагомих чинників становлення особистості, як процес, що передбачає етапи професійного самовизначення, професійного становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання та розвиток компетентностей. У професійній діяльності виявляються психологічні особливості людини, які є її узагальненою характеристикою, формується поведінка, адекватна ситуації, яка визначає індивідуальний стиль професійної діяльності. Ядро індивідуального стилю визначено особливостями, що сприяють успіху в цій обстановці, й особливості, що протидіють успіху. Однак одна й та сама особливість діяльності може виявитися в одному випадку як успіх, в іншому – як неуспіх, залежно від характеру об'єктивних вимог [1].

Поняття «самореалізація» часто вживають як синонім терміна «самоактуалізація» – прагнення людини до найповнішого виявлення та розвитку власних особистісних можливостей. Знаний учений А. Маслоу обстоював думку, що самоактуалізована особистість креативна й оригінальна. На думку інших дослідників, самоактуалізація взаємопов'язана із самооцінкою, сенсожиттєвими орієнтаціями, елементами емпатії, а тому самоактуалізована особистість має глибоке почуття емпатії, самоприйняття, позитивну самооцінку, достатню свободу вибору, щоб будувати своє життя відповідно до власних цілей [2, с. 34]. Ми поділяємо позицію А. Ю. Василенко, згідно з якою процес самоактуалізації – це якісний розвиток мотиваційної системи особистості, тому що в цьому процесі особистісне зростання пов'язане з розвитком мотиваційної системи рівня

метапотреб та їх інтеграції у сенс життя, служіння важливій справі, яка є значущою, але зовнішньою стосовно суб'єкта [3, с. 84–86].

Мета цієї статті – дослідити особливості формування стилю професійної діяльності поліцейських патрульної поліції на етапі професійної самореалізації.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що на формування індивідуального стилю професійної діяльності патрульних поліцейських впливають особливості індивідуальної саморегуляції та вольового самоконтролю, ціннісно-потребової сфери, мотиваційної спрямованості, типи й параметри професійної мотивації, мотивація досягнення, готовність до ризику.

З огляду на гіпотезу, завдання дослідження – визначити групи респондентів, які схожі за стильовими особливостями професійної діяльності, й схарактеризувати диференційні ознаки груп.

Для виконання окресленого завдання було використано такі методики: 1) опитувальник особистісної орієнтації Шострома (стисла форма, розроблена Джоунс і Крендалл) для визначення ступеня самоактуалізації; 2) анкета «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А. П. Москаленка для визначення домінантного типу професійної мотивації; 3) опитувальник мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана) для визначення рівнів сформованості параметрів професійної мотивації (внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація); 4) опитувальник Смекала-Кучери для оцінювання мотиваційної спрямованості особистості (на себе, на взаємодію, на задачу) і типів їх поєднання; 5) «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина) для вивчення мотиваційно-ціннісної структури особистості; 6) методика «Стиль саморегуляції поведінки» (В. І. Моросанова) для діагностики розвитку різних аспектів індивідуальної саморегуляції особистості; 7) методика «Дослідження вольового самоконтролю» (А. В. Зверков, Є. В. Ейдман) для вивчення вольових якостей індивіда (самоконтроль, наполегливість); 8) методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс) для оцінювання сили прагнення до успіху, досягнення; 9) методика «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерс);

10) методика «Діагностики ступеня готовності до ризику» (А. М. Шуберт).

Для опрацювання результатів дослідження використано ієрархічний кластерний аналіз, дисперсійний аналіз ANOVA. Статистичне опрацювання даних здійснено за допомогою програми SPSS 10.

Для проведення дослідження було обрано 35 поліцейських патрульної поліції, стаж роботи яких на посаді становив від одного до двох років. Це час, за який відбувається період професійної адаптації, включення у професійну групу. Обрані респонденти, відповідно до отриманих даних за «Опитувальником особистісної орієнтації» Шострома, достатньо самоактуалізовані, однак ще не досягли високого ступеня самоактуалізації. Відповідно до теорії А. Маслоу, у них триває процес виявлення та реалізації своїх можливостей.

Проведення кластерного аналізу має на меті визначення груп респондентів, які схожі за своїми якостями. За допомогою ієрархічного кластерного аналізу з понад двома змінними було здійснено розподіл респондентів у кластери (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл респондентів за кластерами

1-й кластер	2-й кластер	3-й кластер	4-й кластер
29 осіб	4 особи	3 особи	1 особа

Відповідно до отриманих даних, респонденти розподілені за чотирма кластерами. Найчисельнішим є перший кластер (29 осіб), найменш чисельним – четвертий кластер (1 особа).

Кластерні профілі, які відображають середні значення змінних, охоплених аналізом і розподілених за кластерною приналежністю, відображено в табл. 2. Відмінності між групами встановлено за допомогою ANOVA.

Таблиця 2

**Відмінності середніх значень змінних,
що належать до кластерів**

Назви субшкал	1-й кластер	2-й кластер	3-й кластер	4-й кластер	Відмінності F	р
Саморегуляція довільної активності						
Загальний рівень саморегуляції	36,45 ± 3,09	31,00 ± 2,83	30,00 ± 2,65	16,00 ± 0,00	20,153	0,000
Планування	7,31 ± 1,26	6,50 ± 1,00	4,46 ± 2,52	3,00 ± 0,00	6,558	0,001
Моделювання	7,00 ± 1,31	6,00 ± 1,41	6,33 ± 1,53	1,00 ± 0,00	7,020	0,001
Програмування	7,34 ± 1,11	6,25 ± 1,71	6,00 ± 0,00	5,00 ± 0,00	8,198	0,036
Оцінка результатів	6,59 ± 1,81	6,25 ± 2,22	6,67 ± 0,58	4,00 ± 0,00	1,372	0,268
Гнучкість	7,38 ± 0,94	5,50 ± 1,73	5,00 ± 1,00	4,00 ± 0,00	10,359	0,000
Самостійність	4,93 ± 1,94	4,25 ± 2,22	4,67 ± 0,58	2,00 ± 0,00	0,865	0,469
Вольовий самоконтроль (вольова саморегуляція)						
Загальний вольовий самоконтроль	21,39 ± 2,75	19,00 ± 1,41	23,00 ± 1,00	13,00 ± 0,00	5,470	0,004
Самовладання	10,34 ± 1,80	11,00 ± 0,82	11,33 ± 0,58	6,00 ± 0,00	2,771	0,057
Наполегливість	11,59 ± 1,80	8,00 ± 1,16	11,67 ± 0,58	7,00 ± 0,00	7,248	0,001
Мотивація досягнення						
Мотивація досягнення успіху	18,45 ± 4,13	18,00 ± 1,41	13,33 ± 3,055	12,00 ± 0,00	2,320	0,093
Мотивація уникнення невдачі	12,97 ± 3,46	19,75 ± 1,26	12,00 ± 6,56	20,00 ± 0,00	5,425	0,004
Готовність до ризику	9,03 ± 10,10	-1,25 ± 16,82	25,67 ± 2,52	9,00 ± 0,00	3,701	0,021
Основні види мотиваційної спрямованості						
Спрямованість на себе	2,66 ± 0,55	3,00 ± 0,00	3,00 ± 0,00	1,00 ± 0,00	4,575	0,009
Спрямованість на взаємодію	2,03 ± 0,49	1,50 ± 1,00	2,33 ± 0,58	3,00 ± 0,00	2,422	0,083
Спрямованість на задачу	1,34 ± 0,61	1,50 ± 0,577	1,33 ± 0,58	2,00 ± 0,00	0,436	0,729
Життєві цінності						
Цінності саморозвитку	42,93 ± 5,63	45,50 ± 3,00	39,67 ± 4,16	30,00 ± 0,00	2,570	0,071
Духовні цінності	45,17 ± 4,99	45,00 ± 3,37	42,00 ± 5,57	38,00 ± 0,00	1,019	0,397
Цінності креативності	39,31 ± 6,65	39,75 ± 4,35	40,33 ± 4,73	22,00 ± 0,00	2,458	0,080
Актуальні соціальні контакти	41,83 ± 4,94	41,25 ± 0,96	38,67 ± 6,43	42,00 ± 0,00	0,396	0,757
Цінності престижу	39,41 ± 5,90	37,75 ± 5,85	37,00 ± 6,93	26,00 ± 0,00	1,768	0,172
Цінності досягнень	44,07 ± 6,00	45,00 ± 2,45	40,33 ± 4,04	32,00 ± 0,00	1,874	0,153
Матеріальні цінності	46,28 ± 5,22	45,25 ± 4,99	46,33 ± 8,74	38,00 ± 0,00	0,764	0,523
Збереження власної індивідуальності	42,24 ± 5,40	41,00 ± 3,56	43,67 ± 5,86	26,00 ± 0,00	3,194	0,036
Життєві сфери						
Сфера професії	60,90 ± 7,61	60,00 ± 8,37	52,00 ± 7,21	47,00 ± 0,00	2,164	0,111
Сфера освіти	61,86 ± 7,52	62,25 ± 2,22	58,00 ± 10,54	40,00 ± 0,00	2,996	0,045
Сфера сім'ї	57,55 ± 7,51	58,50 ± 1,29	54,33 ± 13,58	53,00 ± 0,00	0,296	0,828
Суспільна сфера	53,97 ± 8,47	53,50 ± 2,65	52,33 ± 6,66	33,00 ± 0,00	2,222	0,104
Захопленість сферою	53,34 ± 6,84	53,75 ± 5,80	53,33 ± 7,64	24,00 ± 0,00	6,062	0,002
Фізична сфера	53,69 ± 8,84	52,50 ± 9,04	58,00 ± 5,57	57,00 ± 0,00	0,303	0,823
Типи професійної мотивації						
Адекватний тип	4,23 ± 0,59	4,25 ± 0,48	3,30 ± 1,80	3,70 ± 0,00	1,696	0,19
Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем і матеріальними стимулами	2,32 ± 1,11	2,58 ± 0,64	1,43 ± 0,23	0,80 ± 0,00	1,426	0,25
Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	3,46 ± 0,78	3,53 ± 0,32	2,23 ± 1,16	3,50 ± 0,00	2,302	0,09
Конформістський тип	1,41 ± 0,54	1,45 ± 0,73	1,23 ± 0,25	1,70 ± 0,00	0,206	0,89
Компенсаторний тип	2,93 ± 0,93	2,60 ± 0,59	1,83 ± 0,42	2,30 ± 0,00	1,588	0,21
Параметри професійної мотивації						
Внутрішня мотивація	3,55 ± 0,60	3,62 ± 0,75	3,33 ± 1,15	2,00 ± 0,00	1,873	0,153
Зовнішня позитивна мотивація	3,33 ± 0,60	3,16 ± 0,43	3,63 ± 0,12	1,30 ± 0,00	4,599	0,009
Зовнішня негативна мотивація	2,78 ± 0,79	3,00 ± 0,82	2,67 ± 1,15	3,50 ± 0,00	0,359	0,783

Проаналізуємо отримані дані. За методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанової було визначено, що показники основних регуляторних процесів і регуляторних якостей респондентів груп сягають середнього та високого загальних рівнів саморегуляції. Для респондентів різних кластерів притаманні два види групових регуляторних профілів на високому та достатньому рівнях регуляції довільної активності (рис. 1).

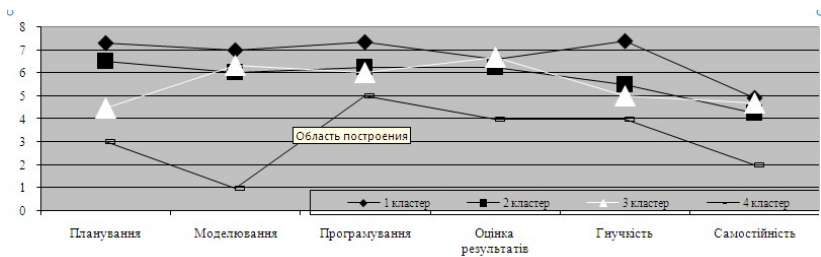


Рис. 1. Графіки групових регуляторних профілів респондентів різних кластерів

Згідно із графіком, респондентам третього кластера характерний гармонійний груповий регуляторний профіль, у якому відмінності показників шкал не досягають двох чи більше балів, що зумовлює відсутність піків значень шкал. Для решти кластерів притаманні акцентуйовані (дисгармонійні) регуляторні профілі, у яких відмінності показників шкал досягають двох чи більше балів, є піки та «ями» значень.

Середньогрупові показники змінних кластерів відрізняються за всіма показниками, крім оцінки результатів і самостійності. Встановлено статистично значущі відмінності між кластерами за показниками загального рівня саморегуляції ($F=20,153$; $p=0,000$), планування ($F=6,558$; $p=0,001$), моделювання ($F=7,020$; $p=0,001$), програмування ($F=3,198$; $p=0,036$) і гнучкості ($F=10,359$; $p=0,000$). Так, респондентам першого кластера властива висока гнучкість поведінки за нижчого рівня її моделювання; другого – високе планування й менша гнучкість поведінки, четвертого – нижчий рівень моделювання поведінки за вищого рівня її програмування.

За методикою «Дослідження вольового самоконтролю» (А. В. Зверков, Е. В. Ейдман) було визначено особливості вольового самоконтролю респондентів кластерів як ступінь

володіння ними власною поведінкою. Згідно із цією методикою, про високий рівень наполегливості свідчать 8 балів, а про високий рівень вольової саморегуляції – 12 балів. Встановлено статистично значущі відмінності між кластерами за показниками загального рівня самоконтролю ($F=5,470$; $p=0,004$) та наполегливості ($F=7,248$; $p=0,001$). Тобто особи, що входять до четвертого кластера, не виявляють наполегливості у професійній діяльності.

За допомогою методик «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерс) і «Діагностика ступеня готовності до ризику» (Шуберт) було визначено, чи схильні респонденти до уникнення невдачі, а також їхню готовність до ризику. Відповідно до цих методик, про занадто високу мотивацію уникнення невдач свідчать 20 балів і більше, про схильність до ризику – 20 балів і більше, про надмірну обережність – від –30 до 0 балів. Встановлено статистично значущі відмінності між кластерами за показниками мотивації уникнення невдач ($F=5,425$; $p=0,004$) і готовності до ризику ($F=3,701$; $p=0,021$): особи, що входять до четвертого кластера, мають занадто високу мотивацію уникнення невдачі, а третього – високу готовність до ризику. Отримані дані відображено у вигляді діаграми (рис. 2).

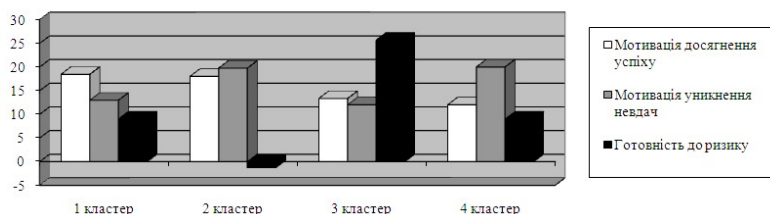


Рис. 2. Середньогрупові показники субшкал мотивації досягнення успіху, мотивації уникнення невдачі, готовності до ризику респондентів різних кластерів

За методикою «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина) було визначено особливості мотиваційно-ціннісної структури респондентів різних кластерів. Для них пріоритетними є матеріальні та духовні цінності, а також для респондентів першого і другого кластерів – цінності досягнень, третього – цінності збереження власної індивідуальності, четвертого – цінності активних соціальних

контактів. Зазначені цінності респонденти реалізують, насамперед, у сферах освіти, сім'ї, а також професії (перший, другий, четвертий кластери) та фізичної активності (третій кластер). Відповідно до отриманих даних, кластери відрізняються за цінністю збереження власної індивідуальності ($F=3,194$; $p=0,036$), значущістю сфер освіти ($F=2,996$; $p=0,045$) і захоплень ($F=6,062$; $p=0,002$). Остання цінність важлива для респондентів третього кластера, а сфери освіти й захоплень менш важливі для респондентів четвертого кластера.

За опитувальником Смекала-Кучери встановлено статистично значущі відмінності між кластерами за особистісною мотиваційною спрямованістю ($F=4,575$; $p=0,009$): респонденти першого, другого і третього кластерів спрямовані на задоволення власних потреб.

На підставі опитувальника мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана) було визначено, що середньогрупові показники параметрів професійної мотивації респондентів кластерів статистично значущо відрізняються за показником зовнішньої позитивної мотивації ($F=4,599$; $p=0,009$): в осіб, що входять до третього кластера, цей параметр найвищий.

Відповідно до типу співвідношення трьох параметрів професійної мотивації було визначено особливості мотиваційного комплексу респондентів кожного кластера (рис. 3).

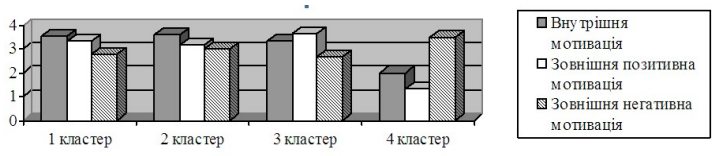


Рис. 3. Співвідношення середньогрупових значень параметрів професійної мотивації респондентів різних кластерів

Оптимальний мотиваційний комплекс, у якому за силою вираженості внутрішня мотивація та зовнішня позитивна мотивація незначно відрізняються, а найменш вираженою є зовнішня негативна мотивація, характерний для респондентів першого, другого і третього кластерів. У четвертому кластері найбільш вираженою є зовнішня негативна мотивація.

Отже, кластери відрізняються за середньогруповими показниками таких змінних, як гнучкість поведінки, планування,

моделювання, програмування, наполегливість, мотиваційна спрямованість, готовність до ризику, мотивація уникнення невдачі, зовнішня позитивна мотивація.

Респонденти, які входять до першого (найчисельнішого) та другого кластерів, самотивовані до обраної професійної діяльності, тому що їм подобається власне процес діяльності, вони прагнуть задовольнити особисті матеріальні, духовні потреби й потребу в життєвих досягненнях. Однак представники першого кластера виявляють гнучкість поведінки, а представники другого – схильні діяти обережно.

До третього кластера ввійшли респонденти, які потребують зовнішнього схвалення своєї професійної діяльності, готові ризикувати, щоб захистити власні переконання, акцентувати на своїй індивідуальності, однак не у професійній, а освітній сфері. Вони реалісти, для яких не притаманний романтизм професії. Фізично активні. Професійна сфера для них є найменш актуальною з-поміж усіх життєвих сфер.

Четвертий кластер сформував один респондент, який обрав професію поліцейського під впливом зовнішньої негативної оцінки оточення, однак у своїй професійній діяльності спрямований на міжособистісну взаємодію та встановлення позитивних відносин, не виявляє наполегливості, хоча має достатній рівень саморегуляції, прагне уникати невдач (виконувати посадові обов'язки, щоб уникнути покарання). У нього немає хобі, менш значущою є сфера освіти, йому складніше оволодіти новим видом діяльності.

Таким чином, диференційними ознаками стилю професійної діяльності поліцейських патрульної поліції на етапі професійної самореалізації є особливості саморегуляції довільної активності (планування, моделювання, програмування, гнучкість поведінки), вольової саморегуляції (наполегливість), мотиваційна спрямованість, готовність до ризику, мотивація уникнення невдачі, зовнішня позитивна мотивація.

Встановлені диференційні ознаки можуть спрямувати подальше вивчення стильових особливостей професійної діяльності поліцейських патрульної поліції, зокрема індивідуального стилю їхньої професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Психологія : підручник / [Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.]; за ред. Ю. Л. Трофімова. – 2-ге вид. – Київ : Либідь, 2000. – 450 с.
2. Ильиных А. Е. Креативность и самоактуализация в контексте смысложизненных ориентаций, эмпатии и самооценки [Электронный ресурс] / А. Е. Ильиных, Н. В. Асанова, А. А. Яшанина // Научно-педагогическое обозрение. – 2016. – № 1 (11). – С. 31–37. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnost-i-samoaktualizatsiya-v-kontekste-smyslozhiznennyh-orientatsiy-empatii-i-samoootsenki>. – Загл. с экрана.
3. Василенко А. Ю. Самоактуализация личности как фактор профессиональной вовлеченности субъекта [Электронный ресурс] / А. Ю. Василенко // Вектор науки. – 2012. – № 1 (8). – С. 83–86. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/samoaktualizatsiya-lichnosti-kak-faktor-professionalnoy-vovlechyonnosti-subekta>. – Загл. с экрана.

REFERENCES

1. Trofimov, Yu.L., Rybalka, V.V., & Honcharuk, P.A. (et al.). (2000). *Psykholohiia [Psychology]*. Yu.L. Trofimov (Ed.). (2nd ed.). Kyiv: Lybid [in Ukrainian].
2. Illynh, A.E., Asanova, N.V., & Yashanina, A.A. (2016). Kreativnost i samoaktualizatsiia v kontekste smyslejiznennyh orientatsii, empatii i samoocenki [Creativity and self-actualization in the context of meaningful orientations, empathy and self-esteem]. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie, Scientific and pedagogical review*, 1(11), 31-37. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnost-i-samoaktualizatsiya-v-kontekste-smyslozhiznennyh-orientatsiy-empatii-i-samoootsenki> [in Russian].
3. Vasylenko, A.Yu. (2012). Samoaktualizatsiia lichnosti kak faktor professionalnoi vovlechnosti subekta [Self-actualization of the personality as a factor of professional involvement of the subject]. *Vektor nauki, Vector of science*, 1(8), 83-86. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/v/samoaktualizatsiya-lichnosti-kak-faktor-professionalnoy-vovlechyonnosti-subekta> [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії 30.10.2017
