

DOI: 10.33270/03233302.87
УДК 159.922.27:351.741:3.072.2:305

Особливості ґендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі

КОМІРЧА Яна*

аспірант кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ
м. Київ, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5853-8151>

Анотація. Досягнення ґендерної рівності неможливе без гармонізації ґендерних відносин на рівні груп і міжособистісних стосунків. Поліція, демонструючи позитивну маскулінність, має відігравати значну роль у трансформації ґендерних стереотипів, побудові рівноправних взаємин у професійному середовищі. Метою дослідження є вивчення особливостей ґендерно обумовленої взаємодії поліцейських із колегами та колежанками. Методологічною основою дослідження є ґендерний підхід, орієнтований на втілення ідеї рівності людей незалежно від їх статевої приналежності, а також ґендерна теорія, згідно з якою «природні» відмінності між статями мають не біологічну, а соціальну основу. Досягненню мети дослідження сприяло використання структурно-логічного методу, методів емпіричного психологічного дослідження (тестування), порівняльного аналізу. Емпіричну базу дослідження становили результати психодіагностичного вивчення поліцейських Національної поліції України (n=150). Наукова новизна публікації полягає в тому, що в ній описано особливості ґендерної взаємодії поліцейських залежно від їх ґендерної ідентичності. Встановлено, що поліцейські використовують в основному конструктивні стратегії та партнерські типи ґендерної взаємодії. Водночас поведінкові патерни ґендерної взаємодії поліцейських із колегами та колежанками відрізняються. Ділові й інтерперсональні взаємини жінок-поліцейських із колегами тяжіють до безконкурентних. Ґендерна взаємодія з колегами жінок-поліцейських і чоловіків-поліцейських, ґендерна ідентичність яких фемінна, вирізняється низьким рівнем негативної забарвленості. Такою самою є ґендерна взаємодія з колежанками поліцейських, ґендерна ідентичність яких фемінна або маскулінна. Чоловіки-поліцейські з фемінною ґендерною ідентичністю та жінки-поліцейські з маскулінною ґендерною ідентичністю обирають формально-рольове міжособистісне спілкування з колегами/колежанками своєї статі. Партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний типи взаємодії найбільше виражені в поліцейських з андрогінною ґендерною ідентичністю, а конфліктність – помірно виражена. Аргументовано необхідність проведення заходів професійно-психологічної підготовки поліцейських, спрямованих на інтенсифікацію та поглиблення партнерсько-професійної взаємодії між гомогенними та гетерогенними групами, підтримку сформованої партнерсько-соціальної ґендерної взаємодії поліцейських із різною ґендерною ідентичністю.

Ключові слова: поліцейські; ґендерні відносини; ґендерна ідентичність.

Історія статті:

Отримано: 23.08.2023

Переглянуто: 28.09.2023

Прийнято: 30.10.2023

Рекомендоване посилання:

Комірча Я. Особливості ґендерно обумовленої взаємодії поліцейських у професійному середовищі. *Юридична психологія*. 2023. № 2 (33). С. 87–95. doi: 10.33270/03233302.87.

*Відповідальний автор

© Комірча Я., 2023

Вступ

Досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя потребує переосмислення соціальної ролі жінок і чоловіків у суспільстві, забезпечення їхніх прав та реалізації можливостей, гармонізації взаємовідносин статей.

Науковці Н. М. Оніщенко, С. О. Сунегін (2021) у загальному вигляді визначають систему гендерних відносин у суспільстві як сукупність соціальних взаємозв'язків та інститутів (наприклад: сім'я, освіта, розподіл праці тощо), а також культурних норм, традицій, ціннісно-ідеологічних орієнтацій, які визначають поведінку, діяльність, соціальні ролі та свідомість індивідів залежно від їхньої приналежності до певної статі (Onishchenko, & Sunehin, 2021, p. 133). Гендерні відносини розглядають на рівні груп і міжособистісних стосунків (Heiko et al., 2020, p. 124; Kaminska, Cherniavskiy, & Perunova, 2020; Onufrieva, & Chaikovsky, 2021).

Соціальні ролі, призначені для представників різних статей, змінюються одночасно зі змінами в суспільстві. Маскулінність і фемінність як соціальні категорії визначають гендерну ідентичність індивіда, тобто як він себе ідентифікує, які риси в собі поєднує, наявність яких заперечує (Davydova, 2021; Skyba, 2022; Perunova et al., 2021).

Науковиця О. В. Платковська (2021) акцентує увагу на змішуванні маскулінних і фемінних характеристик (з усіх обов'язків для осіб рядового й начальницького складу чотири збігаються з маскулінними характеристиками, чотири – з фемінними, дві – одночасно з фемінними й маскулінними, дві – нейтральні). За результатами її дослідження, стиль поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях потрібно вивчати з огляду на гендерний аспект.

Науковці одноставні в тому, що вирішення гендерного конфлікту полягає в перегляді гендерних стереотипів (Halustian, & Korolchuk, 2021; Pushonkova, & Shevchenko, 2016, p. 96; Martynets, & Sheremet, 2021, p. 93).

Дослідниця М. Г. Ткалич (2016) переконана, що гендерна взаємодія персоналу організацій визначається особливостями гендерної взаємодії в суспільстві, стилем організаційної взаємодії. На її погляд, поведінкові стратегії гендерних груп, які наявні в організації, визначають психологічну сутність гендерної взаємодії персоналу та формують певний тип взаємодії.

Розуміння гендерно обумовленої поведінки поліцейських відіграє важливу роль у визначенні ефективності діяльності підрозділу поліції (Davydova, 2021; Zakharenko, 2021; Zakharenko, & Yurchenko-Shekhovtsova, 2022; Lysenko, 2019; Marutian, 202).

Дослідниця О. В. Горбачова (2016) зосереджує увагу на потребі врахування в діяльності Національної поліції гендерного аспекту, що

ґрунтується на егалітарній системі уявлень, домінуванні компетентності та професіоналізму без огляду на статеву приналежність.

Важливим є розвиток гендерної компетентності поліцейських і виваженої поведінки в службових ситуаціях, аналіз феноменів і наслідків гендерно зумовленої поведінки, а за необхідності – корекція та формування навичок гендерно доцільної поведінки (Perunova et al., 2022).

Вивчення особливостей гендерних відносин поліцейських, аналіз стилю їх поведінки в конфліктних ситуаціях надасть можливість формувати моделі гендерної взаємодії, спрямовані на подолання традиційних гендерних стереотипів, гармонізацію взаємовідносин і побудову конструктивного спілкування з колегами іншої статі.

Матеріали та методи

Мета – дослідити й описати особливості гендерно обумовленої взаємодії поліцейських з колегами та колежанками.

Завдання дослідження такі:

- визначити особливості гендерної ідентичності респондентів;
- дослідити й описати стилі поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту;
- вивчити та схарактеризувати особливості типів і рівнів вияву гендерної взаємодії поліцейських у підрозділі поліції.

У дослідженні використано такі психодіагностичні методики:

- 1) «Маскулінність – фемінність» (С. Бем) для визначення гендерної ідентичності поліцейських;
- 2) «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас) для дослідження стилю поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту;
- 3) «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (М. Г. Ткалич) для вивчення рівня вияву та домінуючого типу гендерної взаємодії поліцейських із різною гендерною ідентичністю з колегами однієї та протилежної статей.

У дослідженні використано структурно-логічний метод, методи емпіричного психологічного дослідження (тестування), порівняльного аналізу.

Для обробки результатів дослідження використано описову статистику. Статистичну обробку даних проведено за допомогою функцій та формул версії Excel, яка входить у програмний пакет Microsoft Office 2007.

Результати й обговорення

У дослідженні взяли участь 150 поліцейських Національної поліції України. Респонденти зазначили свою біологічну стать як чоловічу (75 осіб) або жіночу (75 осіб), що відповідає гендерній бінарності.

За допомогою опитувальника «Маскуліність – фемінність» (С. Бем) було визначено ґендерну ідентичність респондентів: фемінна, маскулінна чи андрогінна (одночасне поєднання виявів

фемінності і маскуліності) (Shotka, 2019; 2018). Узагальнені дані висвітлено в таблиці 1, на рисунках 1, 2.

Таблиця 1

Розподіл респондентів за групами відповідно до їхньої ґендерної ідентичності (кількість осіб)

	Маскулінна ґендерна ідентичність	Фемінна ґендерна ідентичність	Андрогінна ґендерна ідентичність
Чоловіки-поліцейські	17	4	54
Жінки-поліцейські	4	12	59
Загалом	21	16	113

Згідно з отриманими даними, респондентам притаманні різні ґендерні ідентичності. Найбільше їм властиві андрогінна ґендерна

ідентичність (75,3 %, або 113 осіб), менше – маскулінна (14 % – 21 осіб) і фемінна (10,7 % – 16 осіб) ґендерні ідентичності.



Рис. 1. Представленість ґендерної ідентичності респондентів (у %)

Відповідно до даних гістограми, ґендерна ідентичність більшості респондентів (75,3 %)

андрогінна, у решти – маскулінна (14 %) або фемінна (10,7 %).



Рис. 2. Представленість ґендерної ідентичності респондентів чоловічої та жіночої статей (у %)

Із числа респондентів андрогінну ґендерну ідентичність мають 36 % чоловіків-поліцейських (54 особи) та 39,3 % жінок-поліцейських (59 осіб). Маскуліну ґендерну ідентичність мають 11,3 % (17 осіб) чоловіків-поліцейських і 2,7 % (4 особи) жінок-поліцейських, фемінну ґендерну ідентичність – 2,7 % (4 особи) чоловіків-поліцейських та 8 % (12 осіб) жінок-поліцейських.

Отже, респондентам притаманні андрогінна, фемінна чи маскулінна ґендерна ідентичність. Андрогінна ґендерна ідентичність наявна в понад третини чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських. Маскуліну ґендерну ідентичність має кожен четвертий чоловік-поліцейський і вчетверо менше жінок-поліцейських. Фемінну ґендерну ідентичність має кожна шоста жінка-поліцейська та втричі менше чоловіків-поліцейських.

Завдяки використанню психодіагностичної методики «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас) було досліджено стиль поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях залежно від ґендерного аспекту.

Узагальнені дані щодо середньогрупових показників дали змогу визначити, що в конфліктних ситуаціях поліцейські схильні обирати різні стилі поведінки. Згідно з отриманими даними, стиль поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях, з огляду на їх ґендерну ідентичність, є таким:

– чоловікам-поліцейським із маскуліною ґендерною ідентичністю характерні обрання компромісу ($8,06 \pm 0,66$), уникнення ($7,76 \pm 1,89$), пристосування ($7,24 \pm 2,41$);

– чоловікам-поліцейським із фемінною гендерною ідентичністю притаманні обрання компромісу (10,00±2,00), уникнення (7,50±1,00), співпраці (6,00±0,00) та зовсім не характерні вияви суперництва (0,00±0,00);

– обрання компромісу характерне чоловікам-поліцейським і жінкам-поліцейським з андрогінною гендерною ідентичністю (7,41±1,64 та 7,46±1,96);

– жінкам-поліцейським з маскулінною гендерною ідентичністю притаманні обрання уникнення (8,50±1,91) та компромісу (8,25±2,99);

– жінкам-поліцейським із фемінною гендерною ідентичністю характерні обрання компромісу (9,25±1,14) та співпраці (6,17±1,03).

Отже, у конфліктній ситуації респонденти, гендерна ідентичність яких андрогінна, здебільшого прагнуть прийняти компромісне рішення, що задовольняє обидві сторони конфлікту з протилежними інтересами. Респонденти з маскулінною гендерною ідентичністю схильні уникати вирішення конфлікту через неважливість проблеми або в безвихідній ситуації. Водночас чоловіки з маскулінною гендерною ідентичністю в конфліктних ситуаціях можуть обирати стиль пристосування заради збереження хороших стосунків з опонентом. Респонденти з фемінною гендерною ідентичністю схильні до співпраці, що є продуктивною стратегією поведінки, яка дає змогу долати традиційні гендерні стереотипи.

З метою вивчення параметрів гендерної взаємодії поліцейських використано опитувальник «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» (Ткалич, 2015).

Науковиця М. Г. Ткалич (2015) виокремлює такі типи гендерної взаємодії персоналу організацій:

1) партнерсько-професійний (когнітивно-поведінковий) – відображає рівень професійної взаємодії персоналу в організації (співвідноситься переважно з когнітивним і поведінковим компонентами цієї взаємодії);

2) партнерсько-соціальний (емоційно-поведінковий) – відображає особливості між особистісного спілкування персоналу, яке знаходиться поза контекстом професійної взаємодії та є емоційно-оцінним ставленням до представників своєї та протилежної статі серед колег;

3) конфліктно-дистантний (поведінковий) – містить негативні патерни гендерної взаємодії персоналу (більше є відображенням її поведінкового рівня, частково пов'язаний з емоційним компонентом).

За допомогою опитувальника «Методика діагностики типів гендерної взаємодії персоналу організацій» було визначено рівні вияву типів гендерної взаємодії чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських (окремо для взаємодії з колегами й колежанками). Отримані дані відображено в таблицях 2, 3.

Таблиця 2

Рівні вияву типів взаємодії поліцейських із різною гендерною ідентичністю з колегами

		Партнерсько-професійний тип	Партнерсько-соціальний тип	Конфліктно-дистантний тип
Чоловіки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	середній низький	середній низький	середній низький
	Фемінна гендерна ідентичність	середній		низький
	Андрогінна гендерна ідентичність	високий середній	високий середній низький	середній низький
Жінки-поліцейські	Маскулінна гендерна ідентичність	середній низький	середній	низький
	Фемінна гендерна ідентичність	середній		
	Андрогінна гендерна ідентичність	високий середній	високий середній низький	

Згідно з отриманими даними, чоловіки-поліцейські у взаємодії зі своїми колегами виявляють високі, помірні та низькі рівні партнерсько-професійного та партнерсько-соціального типів взаємодії, помірні та низькі – конфліктно-дистантного типу. Жінки-поліцейські виявляють низький рівень конфліктно-дистантного типу взаємодії з колегами. Решта типів взаємодії

чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських із колегами мають різні рівні вираження (від низького до високого).

Загалом взаємодія чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських із колегами вирізняється:

– відсутністю високих рівнів партнерсько-соціального та партнерсько-професійного типів взаємодії чоловіків-поліцейських, гендерна ідентич-

ність яких маскулінна: вони не прагнуть до побудови міцних ділових і міжособистісних взаємин із колегами;

– помірним рівнем вияву партнерсько-професійного (46,75±14,14) та помірним або низьким рівнями вияву партнерсько-соціального типів взаємодій з колегами чоловіків-поліцейських із фемінною ґендерною ідентичністю: вони будують з колегами ділові й міжособистісні взаємини, які не вирізняються міцністю, а міжособистісне спілкування може бути формальним;

– помірним і високим рівнями партнерсько-соціального типу взаємодії (49,42±11,02) чоловіків-поліцейських, ґендерна ідентичність яких андрогінна: вони будують з колегами міцні міжособистісні взаємини, хоча ділові взаємини можуть бути й низького рівня вияву;

– чоловіки-поліцейські з маскулінною та фемінною ґендерними ідентичностями демонструють занижені показники конфліктно-дистантного типу взаємодії з чоловіками-колегами (15,53±8,92 і 19,25±3,50), а чоловіки-поліцейські з андрогінною ґендерною ідентичністю – помірні (22,72±4,27).

Тобто чоловіки-поліцейські з андрогінною ґендерною ідентичністю схильні будувати міжособистісні взаємини з колегами однієї статі та виявляти помірну схильність до конфліктів з ними. Чоловіки-поліцейські з маскулінною ґендерною ідентичністю будують помірно та низько виражені ділові й міжособистісні взаємини з колегами. Чоловіки-поліцейські з фемінною ґендерною

ідентичністю більше схильні до побудови міжособистісних взаємин з колегами та безконфліктної взаємодії з ними, хоча можуть виявляти низько виражені ділові й міжособистісні взаємини з колегами. Слід зауважити, що чоловіки-поліцейські з фемінною ґендерною ідентичністю не схильні до суперечок чи дискусій, конфліктності чи змагальності у взаємодії з колегами своєї статі.

Відповідно до даних таблиці, жінки-поліцейські з маскулінною, фемінною та андрогінною ґендерними ідентичностями у взаємодії з колегами виявляють:

– нормативні показники партнерсько-професійного типу взаємодії (41,25±8,62 і 40,33±9,13 і 45,78±5,69), що визначає збіг їхніх особистісних і професійних інтересів;

– нормативні показники партнерсько-соціального типу взаємодії (42,50±3,79 і 42,83±5,15 і 44,39±6,13), що вказує на збіг засобів і стилю мовлення з колегами чоловічої статі;

– занижені показники конфліктно-дистантного типу взаємодії (19,00±4,00; 21,17±7,21; 20,73±3,42), що визначає помірне емоційне забарвлення взаємодії з колегами та низьку конфліктність у роботі.

Тобто ділові та міжособистісні взаємини жінок-поліцейських – незалежно від їх ґендерної ідентичності – з колегами помірно виражені, безконфліктні.

Таблиця 3

**Рівні вияву типів взаємодії
поліцейських із різною ґендерною ідентичністю з колежанками**

		Партнерсько-професійний тип	Партнерсько-соціальний тип	Конфліктно-дистантний тип
Чоловіки-поліцейські	Маскулінна ґендерна ідентичність	середній низький	середній	низький
	Фемінна ґендерна ідентичність		низький	
	Андрогінна ґендерна ідентичність	високий середній низький	високий середній низький	середній низький
Жінки-поліцейські	Маскулінна ґендерна ідентичність	середній	середній низький	низький
	Фемінна ґендерна ідентичність	середній низький	середній	
	Андрогінна ґендерна ідентичність	високий середній низький	високий середній	середній низький

Відповідно до даних таблиці, респонденти демонструють різні рівні взаємодії з колегами жіночої статі (колежанками): від низького до високого рівня в партнерсько-професійному та партнерсько-соціальному типах; низькі та помірні показники – у конфліктно-дистантному типі.

Чоловіки-поліцейські та жінки-поліцейські з андрогінною ґендерною ідентичністю можуть виявляти від низького до високого рівня ділові та міжособистісні взаємини з колежанками та низьку конфліктність з ними (хоча жінки-поліцейські з андрогінною ґендерною ідентичністю виявляють

помірну конфліктність у міжособистісних взаєминах із колежанками).

Партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний типи взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських, гендерна ідентичність яких маскулінна або фемінна, вирізняється помірними або низькими показниками:

1) чоловіки-поліцейські з маскулінною або фемінною гендерними ідентичностями не схильні до високого рівня вияву ділових взаємин з колежанками чи конфліктів із ними. Зокрема, міжособистісне спілкування з колежанками чоловіків-поліцейських з маскулінною гендерною ідентичністю помірно виражене, а чоловіків-поліцейських із фемінною гендерною ідентичністю – на низькому рівні вираженості;

2) жінки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю не схильні до високого рівня взаємин з колежанками, зокрема можуть виявити низький рівень міжособистісної взаємодії, не схильні до конфліктів з ними;

3) жінки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю схильні до помірного рівня міжособистісних взаємин з колежанками, можуть виявити помірний або низький рівень ділової взаємодії та низьку конфліктність.

Партнерсько-професійний та партнерсько-соціальний типи взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських, гендерна ідентичність яких андрогінна, має завищені показники. Це означає, що їхні професійні інтереси збігаються, вони будують міжособистісне спілкування з колежанками поза полем професійної взаємодії, розуміють і підтримують один одного/одна одну.

Конфліктно-дистантний тип взаємодії з колежанками чоловіків-поліцейських і жінок-поліцейських, гендерна ідентичність яких маскулінна або фемінна, вирізняється заниженими показниками, що засвідчує відсутність конкуренції між ними.

Висновки

1. Респондентам притаманна маскулінна, фемінна чи андрогінна гендерна ідентичність. Гендерна ідентичність більшості респондентів є андрогінною. Маскулінну гендерну ідентичність

має в чотири рази менше жінок-поліцейських, ніж чоловіків-поліцейських; фемінну гендерну ідентичність – утричі менше чоловіків-поліцейських, ніж жінок-поліцейських.

2. У конфліктних ситуаціях респонденти схильні до конформістської поведінки. Однак спостерігаються відмінності у вирішенні конфліктних ситуацій поліцейськими з різною гендерною ідентичністю. Співробітництво як продуктивну стратегію поведінки в конфліктній ситуації, що дає змогу долати традиційні гендерні стереотипи, обирають лише поліцейські із фемінною гендерною ідентичністю. Це обумовлює потребу опанування поліцейськими з різними гендерними ідентичностями способів поведінки в конфліктній ситуації, уміння здійснювати саморегуляцію власних емоцій, потребу в розвитку навичок співпраці в разі виникнення конфліктних ситуацій з колегами та колежанками, формування конфліктологічної компетентності.

3. Професійна взаємодія поліцейських із колегами та колежанками характеризується різними рівнями вияву професійного, міжособистісного та конфліктного спілкування залежно від їх гендерної ідентичності.

4. Поліцейські з андрогінною гендерною ідентичністю демонструють високий рівень ділового та міжособистісного спілкування в колективі, однак вони схильні до помірної конфліктності з колегами чи колежанками, що вказує на потребу опанування методів саморегуляції емоцій та підвищення рівня конфліктологічної культури.

5. Поліцейські з маскулінною чи фемінною гендерною ідентичністю не схильні до конфліктів з колегами та колежанками, однак чоловіки-поліцейські з фемінною гендерною ідентичністю та жінки-поліцейські з маскулінною гендерною ідентичністю формалізують міжособистісне спілкування з колегами та колежанками. Помірність чи недостатність їхньої ділової та міжособистісної взаємодії з колегами та колежанками вказує на потребу розвитку в них активності, ініціативності, навичок ефективного міжособистісного спілкування, уміння швидко встановлювати ділові контакти з іншими людьми задля підвищення продуктивності їхньої співпраці в підрозділі поліції.

References

- [1] Davydova, O.V. (2021). A gender balanced approach to the masculinity of a policeman's personality. *Understanding masculinity and gender equality in the security sector of Ukraine and presenting the results of the study: materials of the International science and practice conference* (pp. 77-82). Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav. Retrieved from <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/79a53668-e84e-41b3-9017-c817708a7a04/content>.
- [2] Halustian, O.A., & Korolchuk, V.V. (2021). Non-discriminatory work culture in bodies and divisions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. *Understanding masculinity and gender equality in the security sector of Ukraine and presenting the results of the study: materials of the International science and practice conference* (pp. 62-66). Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav. Retrieved from <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/79a53668-e84e-41b3-9017-c817708a7a04/content>.

- [3] Heiko, S.M., Horbatiuk, T.V., & Hoian, I.M. (et al.). (2020). Gender relations in a diachronic retrospective. *Problems and prospects of modern mega-society in the context of humanitarian discourse* (pp. 122-152). Kyiv: Millennium. Retrieved from <http://hdl.handle.net/123456789/8783>.
- [4] Horbachova, O.V. (2016). Socio-psychological aspects of establishing gender parity in the National Police of Ukraine. *Law and security*, 4, 128-132. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2016_4_26.
- [5] Kaminska, N.V., Cherniavskiy, S.S., & Perunova, O.S. (2020). *Ensuring gender equality in the system of the Ministry of Internal Affairs and other central executive bodies*. Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav. Retrieved from <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/2/2020-5-20-112-lekciya-3.pdf>.
- [6] Lysenko, D.P. (2019). Psychological features of the formation of trust in interpersonal relations. *Theory and practice of modern psychology*, 4(1), 135-139. doi: 10.32840/2663-6026.2019.4-1.25.
- [7] Martynets, V.V., & Sheremet, M.D. (2021). Gender approach in personnel management of the organization. *Economy and the state*, 7, 90-94. doi: 10.32702/2306-6806.2021.7.90.
- [8] Marutian, K.K. (2021). Masculinity as a cultural feature of police activity and its impact on citizen safety. *Public administration and customs administration*, 4(31), 14-17. doi: 10.32836/2310-9653-2021-4.3.
- [9] Onishchenko, N.M., & Sunehin, S.O. (2021). Gender relations as a factor in the development of civil society: realities and perspectives. *The grail of science*, 2-3, 132-139. doi: 10.36074/grail-of-science.04.02.2021.027.
- [10] Onufrieva, L.A., & Chaikovska, O.M. (2021). *Psychology of interpersonal relationships and communication*. Kamianets-Podilskiy: O.V. Kovalchuk. Retrieved from <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/6006/Psykholohiia-mizhosobystisnykh-vzaiemyn-ta-komunikatsii.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- [11] Perunova, O.S., Kudermyna, O.I., & Maloholova, O.O. (et al.). (2021). *Current state and determinants of gender problems in the security sector of Ukraine*. S.S. Cherniavskiy (Eds.). Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav.
- [12] Perunova, O.S., Yurchenko-Shekhovtsova, T.I., & Halustian, O.A. (et al.). (2022). Formation of gender competence of employees of units of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. K.V. Pavlichenko, S.S. Cherniavskiy (Eds.) (2nd ed.). Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav. Retrieved from <http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/handle/123456789/24135>.
- [13] Platkovska, O.V. (2021). Psychological features of conflict behavior of police officers: gender aspect. *Law and security*, 81(2), 122-129. doi: 10.32631/pb.2021.2.16.
- [14] Pushonkova, O.A., & Shevchenko, Z.V. (Eds.). (2016). *Gender relations: archetype, stereotype, identity*. Cherkasy: Yu. Chabanenko. Retrieved from <https://eprints.cdu.edu.ua/1020/1/rep0000753.pdf>.
- [15] Shchotka, O.P. (2018). Qualitative approach in "Gender Studies": psychological preparation of the researcher. *Psychology*, 22, 75-82. doi: 10.15330/psp.22.75-82.
- [16] Shchotka, O.P. (2019). *Gender psychology*. Nizhyn: Lysenko M.M. Retrieved from <https://gestproject.eu/wp-content/uploads/2019/02/Gender-Psychology-Shchotka.pdf>.
- [17] Skyba, E. (2022). Gender challenges of modern Ukraine. *Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*, 4, 78-84. doi: 10.31733/2078-3566-2022-4-78-84.
- [18] Tkalych, M.H. (2015). *Types of gender interaction of personnel of organizations*. Kyiv-Zaporizhzhia: ZNU. Retrieved from https://www.academia.edu/35541989/%D0%A2%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%87_%D0%9C_%D0%93_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D1%96_%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D1%94%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D1%96%D1%96_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B8_.
- [19] Tkalych, M.H. (2016). *Psychology of gender interaction of the personnel of organizations* (Doctoral thesis, Kyiv, Ukraine).
- [20] Zakharenko, L.M. (2021). Research of psychological features of organizational development of a police unit. *Current issues of psychological support for the activities of the National Police and institutions of higher education of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: materials of the III Interdepartmental. science and practice round table* (pp. 61-64). Kyiv: Nats. akad. vnutr. sprav. Retrieved from <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/18928>.
- [21] Zakharenko, L.M., & Yurchenko-Shekhovtsova, T.I. (2022). Study of the organizational behavior of a police unit team. *Current issues of modern science*, 1(1), 269-280. doi: 10.52058/2786-6300-2022-1(1)-269-280.

Список використаних джерел

- [1] Давидова О. В. Гендерно виважений підхід до маскулінності особистості поліцейського. *Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 77–82. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/79a53668-e84e-41b3-9017-c817708a7a04/content>.
- [2] Галустян О. А., Корольчук В. В. Недискримінаційна культура праці в органах і підрозділах МВС України. *Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 берез. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 62–66. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/79a53668-e84e-41b3-9017-c817708a7a04/content>.
- [3] Гендерні відносини в діахронній ретроспективі. *Проблеми і перспективи сучасного мегаусуспільства в контексті гуманітарного дискурсу* : монографія / [С. М. Гейко, Т. В. Горбатюк, І. М. Гоян та ін.]. Київ : Міленіум, 2020. С. 122–152. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/8783>.
- [4] Горбачова О. В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4. С. 128–132. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2016_4_26.
- [5] Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/2/2020-5-20-112-lekciya-3.pdf>.
- [6] Лисенко Д. П. Психологічні особливості формування довіри в міжособистісних відносинах. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. Т. 1. С. 135–139. doi: 10.32840/2663-6026.2019.4-1.25.
- [7] Мартинець В. В., Шеремет М. Д. Гендерний підхід в управлінні персоналом організації. *Економіка та держава*. 2021. № 7. С. 90–94. doi: 10.32702/2306-6806.2021.7.90.
- [8] Марутян К. К. Маскулінність як культурна особливість діяльності поліції та її вплив на безпеку громадян. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2021. № 4 (31). С. 14–17. doi: 10.32836/2310-9653-2021-4.3.
- [9] Оніщенко Н. М., Сунегін С. О. Гендерні відносини як чинник розвитку громадянського суспільства: реалії та перспективи. *Грааль науки*. 2021. № 2–3. С. 132–139. doi: 10.36074/grail-of-science.02.04.2021.027.
- [10] Онуфрієва Л. А., Чайковська О. М. Психологія міжособистісних взаємин та комунікації : навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський : Ковальчук О. В., 2021. 128 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/bitstream/handle/123456789/6006/Psykholohiia-mizhosobystisnykh-vzaiemyn-ta-komunikatsii.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- [11] Сучасний стан та детермінанти гендерних проблем в секторі безпеки України : аналіт. звіт / [О. С. Перунова, О. І. Кудерміна, О. О. Малоголова та ін.] ; за заг. ред. С. С. Чернявського. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. 170 с.
- [12] Формування гендерної компетентності працівників підрозділів МВС України : навч.-метод. посіб. / [О. С. Перунова, Т. І. Юрченко-Шеховцова, О. А. Галустян та ін.] ; за заг. ред. К. В. Павліченко, С. С. Чернявського. 2-ге вид. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2022. 184 с. URL: <http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/handle/123456789/24135>.
- [13] Платковська О. В. Психологічні особливості конфліктної поведінки працівників поліції: гендерний аспект. *Право і безпека*. 2021. № 81 (2). С. 122–129. doi: 10.32631/pb.2021.2.16.
- [14] Гендерні відносини: архетип, стереотип, ідентичність / за заг. ред. О. А. Пушонкової, З. В. Шевченко. Черкаси : Чабаненко Ю., 2016. 202 с. URL: <https://eprints.cdu.edu.ua/1020/1/rep0000753.pdf>.
- [15] Щотка О. П. Якісний підхід в «Gender Studies»: психологічна підготовка дослідника. *Психологія*. 2018. Вип. 22. С. 75–82. doi: 10.15330/psp.22.75–82.
- [16] Щотка О. П. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин : Лисенко М. М., 2019. 358 с. URL: <https://gestproject.eu/wp-content/uploads/2019/02/Gender-Psychology-Shchotka.pdf>.
- [17] Скиба Е. Гендерні виклики сучасної України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4. С. 78–84. doi: 10.31733/2078-3566-2022-4-78-84
- [18] Ткалич М. Г. Типи гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ–Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 315 с. URL: https://www.academia.edu/35541989/%D0%A2%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%87_%D0%9C_%D0%93_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D1%96_%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D1%94%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D1%96%D1%96_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB

- %D1%83_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B8_.
- [19] Ткалич М. Г. Психологія ґендерної взаємодії персоналу організацій : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.10. Київ, 2016. 47 с.
- [20] Захаренко Л. М. Дослідження психологічних особливостей організаційного розвитку підрозділу поліції. *Актуальні питання психологічного забезпечення діяльності Національної поліції та закладів вищої освіти МВС України* : матеріали III Міжвідом. наук.-практ. круглого столу (Київ, 29 квіт. 2021 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 61–64. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/18928>.
- [21] Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Дослідження організаційної поведінки команди поліцейського підрозділу. *Актуальні питання сучасної науки*. 2022. № 1 (1). С. 269–280. (Серія «Право»). Doi: 10.52058/2786-6300-2022-1(1)-269-280.

Features of Gender-Based Interaction of Police Officers in the Professional Environment

KOMIRCHA Yana

Postgraduate Student of the Department of Legal Psychology
of the National Academy of Internal Affairs
Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5853-8151>

Abstract. Achieving gender equality is impossible without harmonizing gender relations at the level of groups and at the level of interpersonal relations. The police, demonstrating positive masculinity, will play a significant role in transforming gender stereotypes, building equal relationships in the professional environment. The purpose of the study is to study the characteristics of the gender-based interaction of police officers with male and female colleagues. The methodological basis of the research is a gender approach, focused on the implementation of the idea of equality of people regardless of their gender, and gender theory, according to which "natural" differences between the sexes have a social basis, not a biological one. Achieving the goal of the research was facilitated by the use of the structural-logical method, methods of empirical psychological research (testing), comparative analysis. The empirical basis of the study was the results of a psychodiagnostic study of police officers of the National Police of Ukraine (n=150). The scientific novelty of the publication is that it describes the specifics of gender interaction of police officers depending on their gender identity. It was established that police officers use mainly constructive strategies and partner types of gender interaction. At the same time, the behavioral patterns of gender interaction of police officers with male and female colleagues differ. Business and interpersonal relationships of female police officers with colleagues tend to be non-competitive. Male police officers with a feminine gender identity and female police officers with a masculine gender identity choose formal-role interpersonal communication with colleagues of their gender. Partner-professional and partner-social types of interaction are most pronounced in police officers with androgynous gender identity, and conflict is moderately pronounced. The necessity of professional and psychological training of police officers aimed at intensifying and deepening partner-professional interaction between homogeneous and heterogeneous groups, support of formed partner-social gender interaction of police officers with different gender identities was determined.

Keywords: police officers; gender relations; gender identity.