

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.2.10>

**Пономаренко Я. С.**

*кандидат психологічних наук,*

*доцент кафедри соціології та психології факультету № 6  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

### САМОУПРАВЛІННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В КОНТЕКСТІ ЇХ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗДІЙСНЕННОСТІ

### SELF-MANAGEMENT OF POLICE OFFICERS IN THE CONTEXT OF PERSONALITY'S-PROFESSIONAL FULFILLMENTITY

Стаття розкриває теоретичний аналіз проблеми самоуправління та емпіричне дослідження окресленого феномену у практиці поліціювання. В царині психології приділяється достатньо уваги з боку науковців щодо важливості самоуправління при виконанні посадових обов'язків поліцейськими. Вчені засвідчили, що наявність даної риси необхідна поліцейському щоб ефективно керувати потенційно нестабільною взаємодією між поліцією та громадськістю.

Мета статті – виявити особливості здатності до самоуправління поліцейських з низьким та високим рівнями особистісно-професійної здійсненності (ОПЗ). Вибірка дослідження налічувала 206 поліцейських. Результати отримані за «Опитувальником особистісної здійсненності» О. Штепи та «Опитувальником професійного самоздійснення» О. Кокуна, допомогли утворити три групи досліджуваних за трьома рівнями (ОПЗ). Низький рівень ОПЗ було діагностовано у 70 осіб; середній – у 38; високий рівень – у 98 поліцейських. Поліцейські, у яких було діагностовано середній рівень особистісно-професійного здійснення були вилучені з подальшого емпіричного дослідження. Для виявлення особливостей самоуправління у поліцейській діяльності нами було використано методу «Дослідження самоуправління» Ju. Kuhl та A. Fuhrman. Математична обробка результатів здійснювалася за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок.

Емпірично діагностовано, що у групі з низьким рівнем ОПЗ достатньо розвинуті вольові якості, вони добре керують своїми емоціями та здатні виконувати свої обов'язки в особливо складних обставинах. Представники першої групи не втрачають концентрації у складних обставинах та доведуть свою справу до кінця навіть якщо зазнали невдачі чи допустили помилку. Однак, їм не вистачає мотивації та стресостійкості, що негативно позначається на їх впевненості у собі. У другій групі поліцейських з високим рівнем ОПЗ діагностовано розвинута самомотивація, самоконтроль та ініціативність. Тобто, поліцейські другої групи усвідомлюють важливість своєї діяльності, впевнені у важливості свого вкладу у професію, що добре відбивається на їх схильності виконувати свою роботу у складних умовах та при невдачах. Вони врівноважені, гнучкі та впевнені у собі люди, що позитивно впливає на якість поліцейської діяльності та її ефективність.

**Ключові слова:** особистісно-професійна здійсненність, особистість, поліцейські, професійна діяльність, самоконтроль, самомотивація, самоуправління.

The article reveals a theoretical analysis of the problem of self-management and an empirical study of the outlined phenomenon in the practice of policing. In the field of psychology, enough attention is paid by scientists to the importance of self-management in the performance of official duties by police officers. Scientists have proven that the presence of this trait is necessary for a police officer to effectively manage the potentially unstable interaction between the police and the public.

The purpose of the article is to reveal the peculiarities of the self-management ability of policemen with low and high levels of personality's-professional fulfillmentity (PPF). The research sample consisted of 206 police officers. The results obtained from O. Shtepa's «Questionnaire of Personality's Fulfillmentity» and O. Kokun's "Questionnaire of Professional Self-Fulfillment" helped to form three groups of subjects at three levels (PPF). A low level of PPF was diagnosed in 70 people; average - at 38; high level - 98 police officers. Policemen who were diagnosed with an average level of personal and professional fulfillment were excluded from further empirical research. To identify the peculiarities of self-management in police activity, we used the «Self-Regulatory Inventar (SSI – Selbststeuerungsinventar)» by Ju. Kuhl and A. Fuhrman. Mathematical processing of the results was carried out using the Student's t-test for independent samples.

It has been empirically diagnosed that the group with a low level of PPF has sufficiently developed willpower, they manage their emotions well and are able to perform their duties in particularly difficult circumstances. Representatives of the first group do not lose concentration in difficult circumstances and will see their work through to the end even if they have failed or made a mistake. However, they lack motivation and stress resistance, which negatively affects their self-confidence. In the second group of police officers with a high level of PPF, developed self-motivation, self-control and initiative were diagnosed. That is, police officers of the second group are aware of the importance of their activities, are confident in the importance of their contribution to the profession, which is reflected well in their tendency to perform their work in difficult conditions and in the face of failures. They are balanced, flexible and self-confident people, which positively affects the quality of police activity and its effectiveness.

**Key words:** personality's-professional fulfillmentity, personality, police officers, professional activity, self-control, self-motivation, self-management.

**Постановка проблеми.** Поліцейська діяльність є показником продуктивності та стабільності розвинутого суспільства. Ефективність поліції залежить не лише від кадрового потенціалу даної служби, якості професійної підготовки, а й ґрунтується на здатності особистості якісно організувати весь процес діяльності. В будь-якій професії навички самоуправління дозволяють працівникам старанно керувати своїм часом, роботою та собою на робочому місці, щоб бути більш ефективними, не покладаючись на своїх керівників та колег. Для цього працівникам потрібно вміти контролювати свої емоції та дії, особливо це вельми актуально у діяльності поліцейських, які забезпечують дотримання законності та порядку в державі.

**Стан дослідження проблеми.** Наукові джерела засвідчили, що феномен самоуправління має багатолітню історію вивчення й охоплює багатоманітний спектр життєвих сфер. Вчені наголошують, що у практиці поліціювання даний термін можна визначити як здатність поліцейського ефективно відстежувати, контролювати та керувати думками, емоціями та поведінкою, які можуть сприяти досягненню мети. В закордонній літературі, самоуправління трактується науковцями як практика діяльності, яку індивіди ініціюють й виконують від свого імені для підтримки життя, здоров'я та добробуту, а також націлено на розвиток навичок, необхідних для розробки, впровадження, оцінки та перегляду індивідуального плану для істотної зміни способу життя. На думку Т. Lordrup-Hjorth та колег, самоуправління є способом керування поведінкою працівників через їхнє саморозуміння та ідентичність. Вчені пропонують три різні, взаємопов'язані аспекти управління: самостійне управління, управління собою та управління через пристрасті. Самостійне управління дослідники визначають як перший аспект самоуправління, котрий пов'язаний зі здатністю працівників керувати своїми робочими завданнями, при цьому важливо мати змогу координувати ці завдання з колегами та брати на себе відповідальність за успіх або поразку. Другий аспект - управління собою, спирається на проактивне розв'язання проблем, при цьому стверджується, що успішне управління собою передбачає залучення суб'єктності, яка характеризує «Я». Т. Lordrup-Hjorth зі співавторами пояснюють, що для того, щоб бути в змозі керувати собою, необхідне унікальне поєднання бажань, почуттів, когнітивних здібностей, прагнень й творчості людини. Третій аспект – управління через пристрасті, супроводжується спробами виявити, які саме бажання спонукають керувати собою, тобто, на думку вчених, це означає, що працівникам надається простір для виконання поставлених завдань [9, р. 98-99].

О. Волуйко вказує, що поліцейська діяльність висуває свої вимоги до особистості поліцейського, однією з яких є здатність до самоуправління. Авторка трактує самоуправління в діяльності поліції як вміння організувати особисте та професійне життя, що позитивно позначається на добробуті людини в цілому [1, с. 81]. В нашому дослідженні було визначено, що поліцейські з високим рівнем професійного

самоздійснення вміють правильно організувати свій час, вони докладають багато зусиль для підтримки довірливих стосунків з громадськістю, що позитивно позначається на іміджі поліції [4, с. 90]. На думку А. Кудлай, самоуправління офіцерів поліції, можна віднести, до одного з вагомих компонентів професійного розвитку. Здатність поліцейського організувати свою діяльність, в тому числі й освітню, пише дослідниця, може задовольнити не лише його освітні потреби, а й мотивувати в професії [3, с. 80]. У дослідженні О. Угрин та У. Бухтяк було встановлено, що у курсантів майбутніх поліцейських першого року навчання найменш розвинутими виявилася здатність до самоуправління. Автори отримані результати пояснюють відсутністю у курсантів першого курсу відповідних умінь та навичок для успішної організації свого часу та діяльності, що є цілком зрозумілим на початку їх професійного становлення [5, с. 80]. Дослідники встановили перелік ключових параметрів нематеріальної мотивації майбутніх поліцейських, до яких увійшли: бажання самовдосконалюватися, бути корисним суспільству, займатися цікавою роботою та встановлення позитивних соціальних взаємин [5, с. 83]. І собі С. Чернявська та О. Немерцова трактують самоуправління як пріоритетну умову процесів діяльності та комунікації. Авторки зазначають, що самоуправління є свідомою формою активності особистості, котра направлена на досягнення очікуваних результатів. Авторки до ключових завдань самоуправління відносять: 1) адекватне сприйняття запитів оточення; 2) здатність проаналізувати ситуаційні положення професії та мовленнєві особливості, які висуває діяльність; 3) уміння ввічливо висловити свою думку, залучивши власні інтелектуальні здібності та діяльнісні ресурси; 4) наявність розвинутого вміння вірно оцінити навколишніх з точки зору отримання корисної інформації та ресурсів; 5) здатність до ієрархізації власних прагнень та переконань, які будуть націлені на професійний та особистісний розвиток; 6) здатність до альтернативних шляхів дій у разі невдачі та можливість застосувати інших метод з метою покращення результатів діяльності [6, с. 311–312].

**Постановка завдання.** Мета статті – виявити особливості здатності до самоуправління поліцейських з низьким та високим рівнями особистісно-професійної здійсненності (ОПЗ). Завданнями дослідження виступили: 1) провести теоретичні розвідки щодо специфіки самоуправління в працях українських та закордонних вчених; 2) розкрити показники самоуправління поліцейських з різним рівнем ОПЗ.

**Матеріали та методи досліджень.** Емпіричною базою дослідження стали 206 працівників поліції. Результати отримані за «Опитувальником особистісної здійсненності» О. Штепи [7] та «Опитувальником професійного самоздійснення» О. Кокуна [2], допомогли утворити три групи досліджуваних за трьома рівнями особистісно-професійної здійсненності (ОПЗ). Ми пропонуємо авторське трактування поняттю «особистісно-професійної здійсненності поліцейських», яке свідчить про без-

перервний простір особистісної реалізованості суб'єкта в житті та самореалізації в професійній діяльності, які в цілісності розкривають унікальний напрям життєздійснення особистості. В ході дослідження низький рівень ОПЗ було діагностовано у 70 осіб; середній – у 38; високий рівень – у 98 поліцейських. Поліцейські, у яких було діагностовано середній рівень особистісно-професійного здійснення були вилучені з подальшого емпіричного дослідження. Для виявлення особливостей самоуправління ми використали методику «Дослідження самоуправління» Ju. Kuhl та A. Fuhrman. Методика налічує 52 твердження, які формують 13 первинних й 4 вторинних показники [8]. Математична обробка результатів здійснювалася за допомогою *t*-критерію Стьюдента для незалежних вибірок.

**Результати досліджень.** Отримані результати дослідження щодо первинних та вторинних показників самоуправління у працівників поліції, які мають різний рівень особистісно-професійної здійсненості, ми унаочнили у таблицях 1 та 2.

Отже, за первинним показником самоуправління «Самотивація» встановлені вірогідні значущі відмінності у групі поліцейських з високим рівнем ОПЗ, у порівнянні з респондентами з низьким її рівнем ( $p \leq 0.05$ ). Отримані дані свідчать, що представники другої групи чітко усвідомлюють та сприймають поточні завдання, які виникають на їх службі, здатні взяти на себе відповідальність за виконаний результат. За шкалою «Когнітивний самоконтроль» діагностовано вірогідно значущі розбіжності у групі з високим рівнем ОПЗ у порівнянні з низьким її рів-

нем ( $p \leq 0.01$ ). Тобто, для досліджуваних другої групи характерні вольові якості при подоланні складних ситуацій, що демонструє їх врівноваженість, впевненість та послідовність у діях. Подібні ознаки є вельми необхідними для професії поліцейського, адже покладання на знання в найбільш стресових ситуаціях сприяє ефективному виконанню посадових обов'язків та якісного розв'язання проблемних питань. У групі з високим рівнем ОПЗ також виявлені вірогідні показники за шкалою «Ініціативність» щодо групи з низьким рівнем ОПЗ ( $p \leq 0.05$ ). Це свідчить, що ці респонденти докладають максимум зусиль для рішення службової задачі, що характеризує їх як наполегливих, ініціативних та мотивованих працівників.

Своєю чергою представники з низьким рівнем ОПЗ мають вірогідні розбіжності за первинним показником самоуправління «Вольова активність» у порівнянні з групою, яка має високий її рівень. Тобто, поліцейські з низьким рівнем ОПЗ більшою мірою здатні опанувати свою пасивність у професійній діяльності, оскільки вони звикли підштовхувати себе, не даючи волі своїм почуттям на роботі. Отримані результати підтверджуються шкалою «Конгруентність власним почуттям» за якою були виявлені вірогідні розбіжності у першій групі з низьким рівнем ОПЗ у порівнянні з другою групою, яка має низький її рівень ( $p \leq 0.05$ ). Отже, ці досліджувані адекватно усвідомлюють свої почуття, згідно з ситуацією в якій опинилися. Вони звикли докладати більше зусиль у своїй діяльності, їм частіше доводиться стримувати себе та діяти згідно з інструкцією.

Таблиця 1

**Первинні показники самоуправління в групах поліцейських з різним рівнем ОПЗ ( $M \pm \sigma$ )**

Шкали	Поліцейські з низьким рівнем ОПЗ	Поліцейські з високим рівнем ОПЗ	t	P
Самовизначення	14.17 ± 0.62	14.56 ± 0.65	0.43	-
Самотивація	13.43 ± 0.58	15.16 ± 0.61	2.06	0.05
Саморелаксація	13.28 ± 0.60	13.46 ± 0.63	0.21	-
Когнітивний самоконтроль	13.14 ± 0.59	15.12 ± 0.60	2.35	0.01
Афективний самоконтроль	10.50 ± 0.61	10.40 ± 0.62	0.11	-
Ініціативність	11.94 ± 0.58	13.70 ± 0.60	2.11	0.05
Вольова активність	7.56 ± 0.58	5.87 ± 0.59	2.04	0.05
Здатність до концентрації	6.21 ± 0.63	5.46 ± 0.64	0.84	-
Орієнтація на дію після невдачі	6.51 ± 0.62	5.87 ± 0.61	0.74	-
Конгруентність власним почуттям	7.38 ± 0.59	5.64 ± 0.61	2.05	0.05
Інтеграція протиріч	5.45 ± 0.62	6.57 ± 0.68	1.22	-
Подолання невдач	6.14 ± 0.60	7.93 ± 0.62	2.07	0.05
Орієнтація на дію в очікуванні успіху	6.22 ± 0.66	7.30 ± 0.69	1.13	-

Таблиця 2

**Вторинні показники самоуправління в групах поліцейських з різним ОПЗ ( $M \pm \sigma$ )**

Шкали	Поліцейські з низьким рівнем ОПЗ	Поліцейські з високим рівнем ОПЗ	t	P
Саморегуляція	40.88 ± 0.60	43.18 ± 0.63	2.64	0.01
Самоконтроль	23.64 ± 0.60	25.52 ± 0.61	2.20	0.05
Розвиток волі	25.71 ± 0.59	25.03 ± 0.61	0.80	-
Чутливість до себе	19.34 ± 0.61	18.08 ± 0.63	1.44	-
Показник загального життєвого стресу	19.36 ± 0.63	15.23 ± 0.65	4.56	0.001

За первинним показником «Подолання невдач» встановлені вірогідно значущі відмінності у групі з високим рівнем ОПЗ у порівнянні з групою, яка має низький рівень ОПЗ ( $p \leq 0.05$ ). Можемо сказати, що для цих досліджуваних більш характерні здібності до конструктивного рішення проблеми. Вони звикли розв'язувати проблеми, а не відкладати їх на потім. Схильні робити висновки та вчитися з власних помилок, що говорить про них як успішних, відкритих та готових до викликів професіоналів.

Ми визначили особливості первинних факторів самоуправління серед досліджуваних груп, результати котрих ми навели у таблиці 2.

За вторинним показником самоуправління «Саморегуляція» спостерігаються статистично значущі розбіжності у групі з високим рівнем ОПЗ у порівнянні до групи з низьким її рівнем ( $p \leq 0.05$ ). Це свідчить, що представники другої групи більшою мірою схильні слідувати своїм цілям, вміють знаходити позитивні фактори у негативних ситуаціях, при цьому зберігаючи спокій та рівновагу. За шкалою «Самоконтроль» встановлені вірогідні значущі відмінності у групі з високим рівнем ОПЗ, у порівнянні з досліджуваними з низьким її рівнем ( $p \leq 0.05$ ). Отже, отримані дані демонструють, що друга група здатна спланувати свою діяльність так, щоб вона була максимально ефективною, не піддається страху та сумнівам щодо правильності своїх дій, оскільки можуть вирішити складну ситуацію, навіть якщо їх можуть очікувати негативні наслідки.

Цілком прогнозованими є результати отримані за шкалою «Загальний показник життєвого стресу», який є вірогідно більший у групі з низьким рівнем ОПЗ щодо групи з високим рівнем ОПЗ ( $p \leq 0.001$ ). Респонденти першої групи більшою мірою схильні до впливу негативних подій, вони відчувають дискомфорт у ситуаціях, які є складними та збільшує їх вразливість до стресів, пов'язаних з виконанням професійної діяльності. Для першої групи є вкрай важливим бути компетентними та результативними, однак їх знижений рівень особистісно-професійної здійсненності позначається на їх почутті власної сили та впевненості щодо правильності своїх дій. Звідси, вельми актуальною практичною проблемою є збільшення показників ОПЗ у діяльності поліцейській, які посилюють їх здійсненність як фахівця та особистості в цілому.

**Висновки.** На підставі проведених наукових розвідок, ми сформулювали декілька важливих висновків. Теоретичний огляд проблеми дозволив аргументувати важливість самоуправління в практиці

поліціювання, оскільки вміння керувати власним часом, силами та ресурсами, збільшує не лише професійну спроможність поліціантів, а й дозволяє їм відчувати себе реалізованим у житті, що мотивує до подальшого виконання службових обов'язків всупереч імовірних труднощів.

Емпіричні здобутки демонструють, що у групі з низьким рівнем ОПЗ розвинуті вольові якості, які дозволяють їм керувати власними емоційними станами, спонукають до виконання посадових обов'язків, навіть коли ситуація є дуже складною. Вони є сконцентрованими на службі, продовжують свою справу навіть після допущення помилок чи невдач. Звичайно, даній групі складно підтримувати свою мотивацію, однак вони можуть адекватно оцінювати свої негативні почуття, викликані складнощами діяльності та продовжувати виконувати свою роботу. Ми вважаємо, що низький рівень ОПЗ збільшує у даній групі схильність до стресів та негативних емоцій, що відносить дану групу до ризику у розвитку емоційного вигорання.

Щодо групи поліцейських з високим рівнем ОПЗ, то вони показали себе як добре мотивованих, здатних контролювати себе у будь-яких складних чи невизначених ситуаціях, ініціативних у професії та схильних долати невдачі. Припускаємо, що високий рівень ОПЗ посилює їх здатність усвідомити мету своєї професії та власні сильні сторони особистості, що підтримує їх впевненість у своїй важливості та фаховості. Додатковим підтвердженням розвинутих показників самоуправління у цій групі є дані отримані за вторинними його факторами, а саме саморегуляція та самоконтроль, які характеризують їх як врівноважених, гнучких та впевнених у собі. Означені параметри, на нашу думку, є провідними в сучасних умовах діяльності поліції, адже від поліцейського суспільство потребує здатності швидко опанувати себе та прийняти рішення, навіть у дуже складних та напружених ситуаціях.

**Перспективи подальших наукових досліджень.** Дослідження самоуправління є вельми актуальною емпіричною задачею, особливо у представників соціономічного профілю. В продовження дослідженого даного параметру було б важливо вивчити особливості самоуправління на групах поліцейських, які є представниками різних поліцейських підрозділів з урахуванням їх потреб та специфіки. Отримані знання дозволили б покращити процес підготовки поліцейських кадрів на підставі запитів та функцій кожного поліцейського підрозділу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Волуйко О.М. Психологічна готовність до інноваційної діяльності та здатність до самоуправління у керівників поліцейських підрозділів. *Право і Безпека*. 2018. № 4. С. 80-84.
2. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35-39.
3. Кудлай А. Мобільні ресурси у професійній підготовці майбутніх офіцерів поліції. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2019. №1-2. С.79-85.
4. Пономаренко Я.С. Емпіричне дослідження особливостей самоставлення поліцейських. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 1. С.87-92.
5. Угрин О.Г., Бухтяк У.М. Аналіз нематеріальної мотивації майбутніх працівників національної поліції у процесі професійного становлення. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2018. № 1. С. 79-87.

6. Чернявська С.М., Немерцова О. Є. Відповідальність та свідомість як чинники світоглядного ставлення особистості. *Проблеми і перспективи мовної підготовки іноземних студентів у закладах вищої освіти* : зб. наук. ст.: за матеріалами 16-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 19 жовтня 2021 р. / Харків, НАДУ. Харків, 2021. С. 309-314.
7. Штепа О.В. Опитувальник особистісної здійсненності: теоретичні підстави для розробки та результати апробації. *Психологічний часопис*. 2018. № 5(15). С. 196-223.
8. Kuhl J., Fuhrman A. Decomposing self-regulation and self-control: The Volitional Components Inventory. *Motivation and self-regulation across the life span* / Eds. J. Heckhausen, C. Dweck. N.Y., NY, US: Cambridge University Press, 1998. P. 15–49.
9. Lopdrup-Hjorth T., Gudmand-Høyer M., Bramming P., Pedersen M. Governing work through self-management. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*. 2011. № 11(2). P. 97-104.