

Швець Д. В.*доктор юридичних наук, професор,
заслужений працівник освіти України, ректор
Львівського державного університету внутрішніх справ***Пономаренко Я. С.***доктор психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та психології Навчально-наукового інституту № 5
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ МОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ТА ЇХНІ ІМПЛІКАЦІЇ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

GENDER DIFFERENCES IN POLICE OFFICERS' MOTIVATION AND THEIR IMPLICATIONS FOR PROFESSIONAL ACTIVITY

Професійна діяльність поліцейських передбачає високий рівень внутрішньої мотивації, що забезпечує ефективне виконання службових обов'язків в умовах підвищеної складності, ризику та соціального напруження, особливо в умовах війни. Мотивація виступає центральним чинником, який визначає ступінь залученості, орієнтацію на досягнення, прагнення до розвитку та витримку в умовах професійного навантаження. У статті подано результати емпіричного дослідження особливостей мотиваційної сфери працівників поліції з урахуванням гендерного аспекту. Для оцінки мотиваційного профілю було використано методику «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна, яка охоплює 12 мотиваційних шкал і дозволяє виявити перевагу певних мотивів. У дослідженні взяли участь 271 співробітник Національної поліції України (208 чоловіків і 63 жінки) різного віку та професійного стажу. Проаналізовано рівні та домінуючі вектори мотивації в осіб різної статі, що дозволило виявити низку значущих відмінностей. Зокрема, жінки-поліцейські виявляють вищу мотивацію у сферах професійного зростання, креативності, самореалізації та позитивного сприйняття організаційних умов. Натомість чоловіки демонструють більш прагматичний підхід, орієнтацію на стабільність і функціональні результати. Емпіричні висновки підкреслюють багатовимірність мотиваційної структури поліцейських обох статей та виявляють системні гендерні відмінності, що мають значення для організаційної психології та управління персоналом. Зокрема, жінки орієнтуються на розвиток, суспільну корисність та творчість, тоді як чоловіки – на структурованість, автономію й стабільність. Імплікації отриманих результатів стосуються необхідності впровадження диференційованих мотиваційних стратегій у роботі з персоналом, що сприятиме зменшенню рівня професійного вигорання, підвищенню задоволеності роботою та ефективності виконання завдань у складних умовах, зокрема в умовах воєнного стану. Майбутні дослідження охоплюють мотиваційні чинники службової ефективності в кризових умовах.

Ключові слова: мотивація, поліція, професійна діяльність, гендерні відмінності, самореалізація, внутрішня мотивація, досягнення, екстремальні умови, військовий стан.

The professional activity of police officers requires a high level of intrinsic motivation, which ensures the effective fulfillment of duties under conditions of increased complexity, risk, and social tension, especially in wartime. Motivation serves as a central factor that determines the degree of engagement, achievement orientation, drive for personal growth, and resilience under professional stress. This article presents the results of an empirical study on the motivational sphere of police officers, taking into account the gender aspect. To assess the motivational profile, the "Motivational Profile of the Personality" method by S. Ritchie and P. Martin was applied, which includes 12 motivational scales and allows for identifying dominant motives. The study involved 271 officers of the National Police of Ukraine (208 men and 63 women) of various ages and professional experience. The analysis of motivational levels and dominant vectors across genders revealed several significant differences. Specifically, female police officers demonstrated higher motivation in areas related to professional growth, creativity, self-realization, and positive perception of organizational conditions. In contrast, male officers showed a more pragmatic approach to work, with a focus on stability and functional outcomes. The empirical findings highlight the multidimensional nature of the motivational structure among police officers of both genders and reveal systematic gender differences that are significant for organizational psychology and personnel management. Specifically, female officers tend to prioritize development, social utility, and creativity, while male officers are more oriented toward structure, autonomy, and stability. The implications of these results point to the need for implementing differentiated motivational strategies in personnel management, which can help reduce professional burnout, enhance job satisfaction, and improve task performance in challenging conditions, particularly under martial law. Future study will focus on motivational factors of service effectiveness in crisis conditions.

Key words: motivation, police, professional activity, gender differences, self-realization, intrinsic motivation, achievement, extreme conditions, martial law.

Постановка проблеми. В умовах сучасних викликів для правоохоронної системи, особливо в період суспільної нестабільності та воєнного часу, виникає нагальна потреба у глибшому розумінні мотиваційних механізмів, що забезпечують ефективність про-

фесійної діяльності працівників поліції. Мотивація є ключовим чинником не лише внутрішнього стимулу активності, а й визначальним показником задоволеності працею, адаптивності до стресових умов служби та готовності до самореалізації. Особливу

увагу потребує дослідження мотиваційного профілю з урахуванням гендерного чинника, адже соціальні ролі, очікування та особистісні пріоритети чоловіків і жінок формують специфіку ставлення до професійних викликів і завдань. Виявлення таких відмінностей сприяє не лише глибшому розумінню структури професійної мотивації поліцейських, але й розробці більш ефективних стратегій управління персоналом та профілактики професійного вигорання. Незважаючи на наявність досліджень загальних мотиваційних аспектів у правоохоронній сфері, питання гендерної специфіки мотивації працівників поліції в українському контексті залишаються недостатньо вивченими. Саме це визначає наукову й практичну актуальність дослідження, спрямованого на виявлення гендерних відмінностей у мотиваційних пріоритетах та їхній вплив на професійну задоволеність і ефективність діяльності.

Аналіз сучасних наукових джерел свідчить, що мотиваційні чинники є фундаментальними для активізації професійної діяльності поліцейських. Вони об'єднують прагнення до успіху, визнання, кар'єрного розвитку та виконання суспільно важливих завдань. Особистісні характеристики, що визначають рівень мотивації, значною мірою залежать від особистісної здійсненності працівників [4]. У цьому контексті мотивація виступає ключовим механізмом підвищення професійності, стимулюючи внутрішнє прагнення до саморозвитку і зростання ефективності службової діяльності [1]. І. Пампура та О. Давидова підкреслюють відсутність єдиного визначення мотивації, визначаючи її як комплекс впливів, що формують поведінкові реакції, внутрішні стимули та мотиви. У психологічній науці її розглядають як цілеспрямований і організований процес, що розвиває інтерес до професійної діяльності та зміцнює впевненість у власних можливостях досягти визначених цілей [3]. Професійне заохочення формується завдяки взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників, які активізують поліцейських до продуктивної діяльності, кар'єрного росту та реалізації організаційних завдань. Згідно з дослідженнями В. Скогана та К. Фрідл, рівень мотивації корелює з відданістю професії, усвідомленням соціальної значущості роботи, прагненням до самореалізації та здатністю долати складнощі [9]. Зовнішні стимули пов'язані з отриманням винагород чи уникненням негативних наслідків і включають матеріальні бонуси, кар'єрне просування, суспільне визнання або страх перед осудом [6]. Натомість внутрішні чинники спонукають до діяльності через особисте задоволення, усвідомлення цінності праці та її значущості, незалежно від зовнішніх заохочень [7]. Задоволеність роботою розглядається як результат мотиваційного процесу, що базується на співвідношенні очікувань працівника і фактичних результатів діяльності. Такий підхід допомагає глибше зрозуміти механізми формування професійної мотивації [10]. За визначенням Р. Райана та Е. Десі, внутрішня мотивація полягає у виконанні діяльності з власного інтересу або через прагнення подолати виклики, без впливу зовнішніх

стимулів чи матеріальних винагород [8]. Цей тип мотивації є основою самореалізації і внутрішнього розвитку, особливо в професійній сфері, де внутрішній стимул забезпечує стійкість і високу продуктивність. Відповідно до досліджень Т. Матієнко, узгодження особистих потреб із завданнями професійної діяльності значно підвищує рівень мотивації [2].

Мета дослідження – виявити та проаналізувати гендерні відмінності мотивації поліцейських і з'ясувати їхні імплікації для ефективності та особливостей професійної діяльності.

Матеріали та методи дослідження. У дослідженні для оцінки мотиваційного профілю поліцейських було використано методику «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартіна. Інструмент містить 33 твердження, кожне з яких має чотири варіанти завершення. Респондентам пропонується розподілити 11 балів між цими варіантами залежно від того, наскільки кожен із них відповідає їх мотиваційним установкам. Такий підхід дозволяє виявити перевагу певних мотивів над іншими. Методика охоплює 12 мотиваційних шкал. Вона забезпечує комплексне уявлення про індивідуальну мотиваційну структуру особистості, що дозволяє простежити її зв'язок із задоволеністю професійною діяльністю та ефективністю виконання службових завдань [5, с. 201–207]. У дослідженні взяли участь 271 співробітник Національної поліції України, серед яких – 208 чоловіків та 63 жінки, що відрізнялися за віком і професійним стажем. Для статистичного аналізу отриманих даних було використано t-критерій Стьюдента.

Виклад основного матеріалу. Основні фактори мотивації, які впливають на задоволеність роботою та ефективність професійної діяльності поліцейських представлені у таблиці 1.

Отримані результати емпіричного дослідження засвідчують наявність статистично значущих гендерних відмінностей у низці мотиваційних потреб, що відіграють суттєву роль у професійній діяльності працівників поліції. Зокрема, жінки демонструють вищі показники за шкалою «Потреба у високій заробітній платі та матеріальному забезпеченні» (43.44 ± 0.91 проти 37.26 ± 0.70 у чоловіків, $p \leq 0,001$). Така відмінність може вказувати на підвищену орієнтацію жінок на економічну стабільність, що, ймовірно, зумовлено впливом соціокультурних чинників, зокрема очікувань щодо забезпечення сімейного добробуту. У той же час, чоловіки можуть більшою мірою орієнтуватися на інші аспекти професійної діяльності, такі як кар'єрне зростання або управлінська автономія.

Також жінки виявляють вищу значущість «Потреби в хороших умовах роботи» (38.20 ± 0.88 проти 35.00 ± 0.63 ; $p \leq 0,01$), що може інтерпретуватись як більша чутливість до робочого середовища, необхідність комфорту та передбачуваності, що сприяє емоційній стабільності й продуктивності. Чоловіки ж, імовірно, демонструють більшу толерантність до несприятливих умов праці, що може бути зумовлено соціальними стереотипами про

Таблиця 1

Гендерні відмінності мотиваційних потреб працівників поліції (M±m)

№ з/п	Шкала	Перша група (чоловіки)	Друга група (жінки)	t	p
1	Потреба у високій заробітній платі та матеріальному забезпеченні	37.26±0.70	43.44±0.91	5.38	0.001
2	Потреба в хороших умовах роботи	35.00±0.63	38.20±0.88	2.96	0.01
3	Потреба в чіткій структурованій роботі; бажання мати роботу з хорошими пільгами та надбавками	36.22±0.76	40.11±0.92	3.26	0.001
4	Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, колегами, клієнтами	34.36±0.83	42.38±0.96	6.32	0.001
5	Потреба формувати і підтримувати тривалі, стабільні відносини	35.75±0.80	47.63±0.90	9.87	0.001
6	Потреба у завоюванні визнання	33.82±0.79	42.49±0.93	7.11	0.001
7	Потреба в досягненнях	37.46±0.66	45.19±0.89	6.98	0.001
8	Потреба у владі й впливовості, прагнення керувати іншими	35.94±0.81	39.65±0.91	3.05	0.001
9	Потреба у різноманітності, зміна, прагнення уникати рутини	35.71±0.75	40.23±0.96	3.71	0.001
10	Потреба бути креативним, відкритим для нових ідей	34.00±0.93	46.19±0.85	9.68	0.001
11	Потреба в самовдосконаленні, рості та розвитку як особистість	35.41±0.78	38.86±0.75	3.19	0.001
12	Потреба в цікавій, суспільно корисній роботі	37.37±0.91	43.51±0.95	4.67	0.001

«витривалість» та орієнтацію на результат, попри зовнішні труднощі.

Значущі гендерні розбіжності простежуються і за шкалою «Потреба в чіткій структурованій роботі» (жінки – 40.11±0.92; чоловіки – 36.22±0.76; $p \leq 0,001$). Жінки виявляють більшу потребу в організованості, що можна пояснити схильністю до уникнення невідзначеності як джерела стресу. Чоловіки, натомість, можуть бути більш гнучкими в умовах зміни структури завдань або неоднозначності в роботі.

Особливо вираженою є відмінність у «Потребі формувати і підтримувати тривалі, стабільні відносини», де жінки демонструють значно вищі показники (47.63±0.90 проти 35.75±0.80; $p \leq 0,001$). Це вказує на важливість для них міжособистісної довіри, емоційної взаємодії та гармонії в професійному колективі. Чоловіки, ймовірно, більшою мірою орієнтовані на інструментальні, ніж на емоційні аспекти професійної взаємодії.

Потреба у визнанні з боку інших осіб також значущо вища у жінок (42.49±0.93) порівняно з чоловіками (33.82±0.79; $p \leq 0,001$). Це може свідчити про підвищену соціальну чутливість жінок та їхню орієнтацію на зовнішнє підтвердження власної компетентності. Водночас високий рівень цієї потреби може бути також індикатором певної внутрішньої невпевненості, що ускладнює самостійне прийняття рішень. У чоловіків, навпаки, спостерігається більш виражена опора на внутрішню мотивацію.

У шкалі «Досягнення цілей» жінки також показують вищі результати (45.19±0.89) порівняно з чоловіками (37.46±0.66; $p \leq 0,001$). Це вказує на їхню орієнтацію на результативність, наполегливість та

бажання відповідати високим стандартам, уникати неструктурованих видів діяльності, де внесок особистості важко виміряти. Чоловіки демонструють подібну потребу, однак більш загального характеру, з меншим фокусом на деталізацію.

Цікаві результати виявлені за шкалою «Потреба у владі та впливовості», де жінки також мають вищі значення (39.65±0.91 проти 35.94±0.81; $p \leq 0,001$). Це може бути пов'язане з прагненням довести свою професійну спроможність у сфері, що традиційно вважається чоловічою, а також із бажанням реалізувати лідерські амбіції. Для жінок ця потреба може також бути формою компенсації обмеженого доступу до владних позицій у минулому.

Нарешті, жінки більшою мірою орієнтовані на різноманітність, зміни та уникнення рутини, що свідчить про потребу в динаміці, інтелектуальних викликах і змінюваному середовищі, яке дозволяє підтримувати інтерес до професійної діяльності. Навіть за умови високої структурованості, жінки демонструють бажання до новизни, що, ймовірно, виступає важливим джерелом внутрішньої мотивації.

Потреба бути креативним, відкритим до нових ідей виявилась суттєво вищою серед жінок (46.19±0.85), ніж у чоловіків (34.00±0.93; $p \leq 0,001$). Це свідчить про більшу налаштованість жінок-поліцейських на творчий підхід у вирішенні службових завдань, готовність до нетипових рішень, відкритість до змін та інновацій. Така мотиваційна настанова є важливою в умовах, коли професійна діяльність вимагає адаптивності, самостійності й інтелектуальної гнучкості. У чоловіків, ймовірно, переважає орієнтація на традиційні, перевірені методи дій, що

відповідає ієрархічному стилю мислення, типовому для силових структур.

Потреба в самовдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості також виявилась більш вираженою у жінок (38.86 ± 0.75) порівняно з чоловіками (35.41 ± 0.78 ; $p \leq 0,001$). Цей результат вказує на важливість для жінок-поліцейських постійного особистісного й професійного зростання, критичного осмислення власного досвіду та самореалізації не лише в межах посадових обов'язків, а й у ширшому життєвому контексті. Така мотивація може бути пов'язана з бажанням довести власну професійну спроможність у сфері, що традиційно вважається чоловічою, а також із потребою внутрішнього вдосконалення як джерела життєвого сенсу. Суттєво вищою в жінок є також потреба в цікавій, суспільно корисній роботі (43.51 ± 0.95 проти 37.37 ± 0.91 у чоловіків; $p \leq 0,001$). Це свідчить про глибшу зацікавленість у соціально значущих аспектах поліцейської діяльності, її гуманістичній спрямованості, а також потребу в емоційній та моральній віддачі. Жінки частіше сприймають свою роботу не лише як засіб досягнення матеріальних благ або кар'єри, а як місію, що має позитивний вплив на суспільство. Загалом, отримані дані дозволяють зробити висновок про те, що жінки-поліцейські виявляють більш виражену орієнтацію на соціальні, емоційні, інструментальні та структурні аспекти професійної діяльності. Чоловіки ж більше тяжіють до автономії, гнучкості, внутрішньої мотивації та професійного самоствердження через результат, а не зовнішню оцінку.

Графік (рис. 1) ілюструє порівняння мотиваційного профілю чоловіків та жінок-поліцейських за 12 шкалами. Представлені шкали охоплюють широкий спектр мотивацій – від матеріальних до екзистенційно-ціннісних.

На графіку наведено середні значення мотиваційних показників чоловіків і жінок. Відмінності між групами відображаються різними профілями моти-

ваційних пріоритетів, що ілюструють індивідуальні та гендерні особливості мотивації поліцейських. Результати дослідження свідчать про відчутну диференціацію мотиваційних пріоритетів між чоловіками та жінками у поліцейській службі. Жінки-поліцейські проявляють більш виражену зацікавленість у широкому спектрі професійно значущих чинників, що вказує на багатовимірний характер їх мотиваційного профілю. Вони надають особливого значення міжособистісним аспектам діяльності – потребі в соціальних контактах і стабільних взаєминах, а також прагнуть знаходити глибше особистісне та суспільне значення своєї праці. Окрім цього, жінки демонструють підвищену орієнтацію на професійне самоствердження, визнання досягнень, а також прагнення до креативної й інтелектуально насиченої діяльності. Потреба в самовдосконаленні, розвитку та зростанні як особистості також займає вагоме місце у їхній мотиваційній структурі. У мотиваційному профілі чоловіків-поліцейських простежується більш прагматичний фокус. Хоча вони також проявляють зацікавленість у розвитку, досягненнях і впливовості, їхні оцінки потреб мають менш акцентований характер. Це може свідчити про відносно стабільну структуру очікувань, у якій пріоритет надається базовим умовам праці та забезпеченню професійної впевненості.

Висновки. Аналіз мотиваційних профілів поліцейських чоловіків і жінок за 12 шкалами свідчить про суттєві відмінності у мотиваційних пріоритетах, які відображають як індивідуальні, так і гендерні особливості мотивації у професійній діяльності. Висока мотивація жінок може бути частково пояснена їхньою реакцією на соціальні очікування та стереотипи, що накладають додаткові вимоги щодо демонстрації професіоналізму та ефективності. Цей соціальний контекст стимулює їх прагнення досягати високих результатів та самостверджуватися у професії. Жінки більше орієнтуються на прагнення до

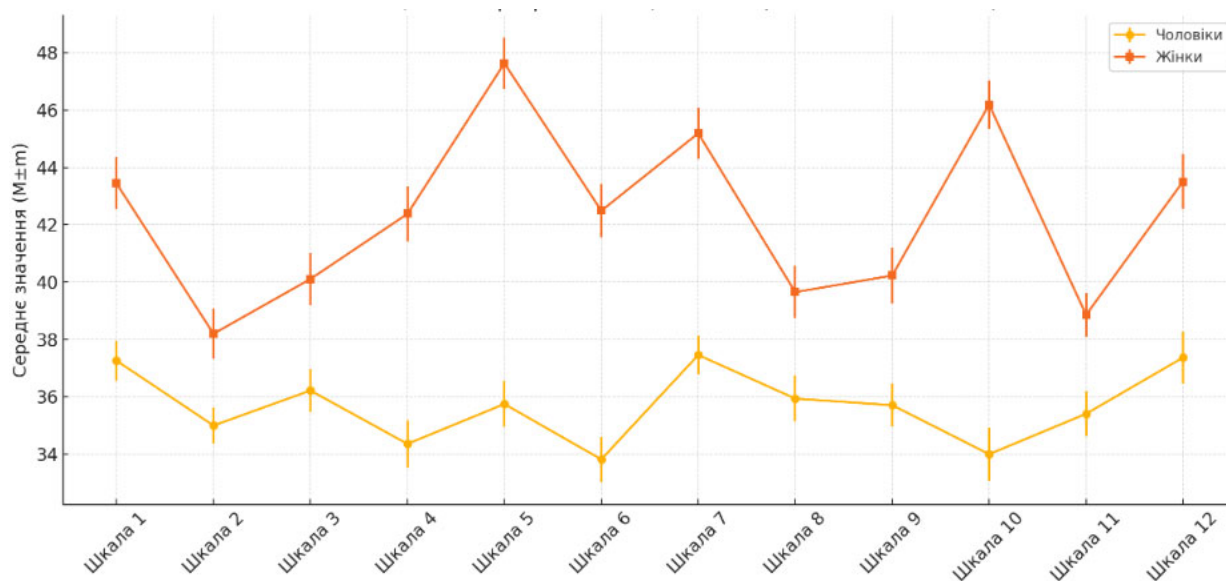


Рис. 1. Мотиваційний профіль поліцейських (чоловіки та жінки)

стабільності, безпеки та комфортних умов праці, що, ймовірно, пов'язано з їхнім бажанням знизити рівень професійного стресу та зберегти баланс між роботою і особистим життям. Мотиваційний профіль жінок вирізняється високою внутрішньою мотивацією, що проявляється у прагненні до самовдосконалення, творчості та досягнень. Це свідчить про їхню орієнтацію на особистісний розвиток і інноваційний підхід до професійної діяльності. На відміну від них, мотивація чоловіків має більш прагматичний і структурований характер. Хоча вони також демонструють інтерес до розвитку та досягнень, їхні пріоритети більше зосереджені на забезпеченні базових умов роботи та професійної впевненості. Емпіричні дані свідчать про стійкі й багатовимірні гендерні відмінності в мотиваційній сфері працівників поліції. Мотиваційні профілі ілюструють різні акценти в системі потреб: більш соціально орієнтовану, змістовну та ціннісно насичену мотивацію у жінок, а також стриманішу, структуровано-прагматичну – у чоловіків.

Виявлені гендерні відмінності мають важливі імплікації для управління кадровим потенціалом у правоохоронних органах. Вони вказують на необхідність індивідуалізованого підходу до мотивації, який враховує гендерні особливості для підвищення задоволеності професійною діяльністю, запобігання професійному вигоранню та формування довгострокової залученості. Зокрема, для жінок слід створювати умови, що сприяють розвитку, творчості та соціальній підтримці, що підвищує їх адаптивність у стресових ситуаціях. Для чоловіків важливо забезпечувати стабільність, чіткість структури професійного середовища і можливості прояву лідерства. Врахування цих імплікацій підвищує ефективність управління персоналом і дозволяє краще прогнозувати поведінкові реакції в складних професійних ситуаціях, зокрема в умовах воєнних викликів.

Подальші дослідження охоплюють мотиваційні чинники службової ефективності в кризових умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Мотивація діяльності людини: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.
2. Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Філософія права*. 2019. № 10. С. 228–231.
3. Пампура І.І., Давидова О.В. Особливості формування професійної мотивації поліцейських. *Донецький юридичний інститут МВС України: освітні традиції, перевірені часом*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Маріуполь, 28 квітня 2021 року). Донецький юридичний інститут МВС України. К.: ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2021. С. 295–298.
4. Пономаренко Я.С. Психологічний зміст особистісних факторів у поліцейських з різним рівнем особистісної здійсненості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 1. С. 72–76.
5. Яремко Р.Я. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2022. 267 с.
6. Locke E.A., Schattke K. Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*. 2019. № 5(4). P. 277–290.
7. Peng J., Li D., Zhang Z., Tian Y., Miao D., Xiao W. How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*. 2016. № 21. P. 50–59.
8. Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. № 25. P. 54–67.
9. Skogan W., Frydl K. Fairness and Effectiveness in Policing: The Evidence. Washington DC: The National Academies Press, 2004. 414 p.
10. Swanepoel B., Erasmus B., Van Wyk M., Schenk H. South African Human Resources Management. South Africa: Juta, 2003. 889 p.