

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ


УДК 159.4

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.2.16>

ОКСАНА ВОЛОДИМИРІВНА ПЛАТКОВСЬКА,

кандидат психологічних наук,

Харківський національний університет внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-0011-9290>,

e-mail: oksana1004@ukr.net

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Розглянуто внутрішньоособистісні та міжособистісні конфлікти, суб'єктами яких виступають працівники поліції. Наведено психологічні та моральні передумови попередження конфліктів за участю працівників поліції. Досліджено гендерні особливості агресивності і конфліктності правоохоронців. Визначено гендерні особливості стилів поведінки поліцейських у конфліктних ситуаціях.

Ключові слова: *гендер, правоохоронна система, гендерний аспект, конфліктна поведінка, стилі поведінки в конфлікті, конфлікт.*

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Конфлікти є постійними супутниками суспільного розвитку, супроводжуючи життя людей як невід'ємний його фактор. Конфлікт у правоохоронній діяльності може розглядатись як зіткнення сторін, як мінімум однією з яких виступають правоохоронні органи (їх працівники). Зазначимо, що тут можливі внутрішньоособистісні, міжособистісні конфлікти, конфлікти між особистістю та групою. Це можуть бути вертикальні (у відносинах субординації) або горизонтальні (поза відносинами влади-підпорядкування) конфлікти, конфлікти всередині правоохоронного органу (організації), між працівником правоохоронного інституту й іншими особами (громадянином, організацією), між представниками правоохоронних структур.

Сьогодні не розкрито сутності, причин, не проведено типології і структуризації конфліктної поведінки між працівниками поліції, у відносинах правоохоронців з населенням, не функціонують механізми встановлення контакту і психологічного впливу на конфліктуєчих у процесі службово-трудої діяльності працівників через гендерний аспект. Не створено науково обґрунтованих рекомендацій щодо вирішення конфліктів у правоохоронній діяльності органів внутрішніх справ та не розроблено методів урегулювання суперечностей, засобів управління конфліктною поведінкою працівників поліції з урахуванням гендерного

аспекту. Наведені аргументи повною мірою обґрунтовують актуальність і важливість проведення комплексного дослідження психологічних особливостей конфліктної поведінки працівників поліції через гендерний аспект.

Зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями полягає в дослідженні психологічних особливостей конфліктної поведінки працівників поліції, а також у дослідженні впливу гендерного аспекту на внутрішні механізми стратегії вирішення конфліктів, що допоможе у вирішенні конфліктної поведінки працівників поліції.

Стан дослідження проблеми

Конфлікти стали предметом вивчення в межах різних наукових дисциплін, зокрема соціології, психології, політології, економіки тощо. Проблема стилю поведінки в конфліктних ситуаціях у діяльності працівників органів внутрішніх справ присвячено роботи В. Г. Андросюка, О. Я. Баєва, В. Л. Васильєва, Б. Ф. Володазського, Н. І. Клименко, В. Е. Коновалової, В. Г. Лукашевича та ін. Однак під час аналізу проблеми комунікації в конфліктних ситуаціях зазначені науковці не ставили за мету розкриття повною мірою сутності, причин і структури конфліктних ситуацій, механізмів встановлення контакту й психологічного впливу у процесі здійснення правоохоронної діяльності. Тому, незважаючи на існування

великої кількості наукових розробок, проблему психологічних особливостей конфліктної поведінки працівників поліції через гендерний аспект не вирішено в повному обсязі, хоча вже й створено певну основу для подальшого дослідження, обґрунтування нових підходів і концепцій. Новизна дослідження обумовлена отриманими емпіричними даними щодо визначення психологічних особливостей конфліктної поведінки працівників поліції в гендерному аспекті. Методологічне або загальнонаукове значення отриманих результатів полягає в подальшому розвитку дослідження психологічних особливостей конфліктної поведінки працівників поліції. Подальше дослідження гендерного аспекту конфліктної поведінки працівників поліції є невирішеною раніше частиною цієї загальної проблеми.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є проведення комплексного дослідження психологічних особливостей конфліктної поведінки працівників поліції з урахуванням гендерного аспекту. *Завданнями* дослідження є:

- 1) дослідити існуючі стилі поведінки особистості в конфлікті, представлені в науковій літературі;
- 2) дослідити стилі поведінки працівників поліції в конфліктних ситуаціях залежно від гендерного аспекту.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше було проведено порівняльний аналіз стилів поведінки працівників поліції в конфліктних ситуаціях залежно від гендерної належності. Під час дослідження виявлено істотні розбіжності, які можуть бути використані у психокорекційній роботі з поліцейськими.

Виклад основного матеріалу

Професія працівника правоохоронного органу є однією з найскладніших. У діяльності поліції реалізується велика кількість якостей і навичок, які, будучи систематизованими, органічно входять до структури особистості працівника й визначають його творчий потенціал та індивідуальний стиль діяльності. О. В. Ступакова та І. В. Циганкова звертають увагу на те, що «... високий ступінь інтелектуальних і емоційних навантажень, перевищення нормативів кількості розгляду справ призводять до виникнення негативних емоцій, до психологічних перенавантажень, а зрештою, і до професійної деформації (використання схематичності і шаблона в діяльності, негати-

вного ставлення до людей, спрощення розгляду ... справ тощо)» [1, с. 303–304]. Зазначені негативні явища є неприпустимими, адже в умовах психологічного перенавантаження діяльності працівника поліції України вони можуть суттєво погіршити виконання службових обов'язків. Із психологічним перенавантаженням можуть бути пов'язані і такі прояви деформації працівників поліції, як безвідповідальність, самовпевненість, грубість, недовіра до людей, низькі моральні якості [2, с. 154–155]. Психологічне перенавантаження у жінок часто викликане особливостями професії, що призводять до таких факторів, як: підвищена складність опанування професійних навичок і знань у зазначеній сфері; наявність застарілих гендерних стереотипів і упереджень; наявність гендерних внутрішньо- та міжособистісних конфліктів; протиріччя між інтересами служби в поліції та репродуктивною функцією жінки тощо.

Психологічне забезпечення гендерного аспекту має включати в себе процес аналізу наслідків для жінок- і чоловіків-поліцейських будь-якої запланованої дії, зокрема дотримання законодавства, нормативно-правових документів або програм у всіх сферах правоохоронної діяльності. Забезпечення гендерного аспекту полягає не в тому, щоби відібрати владу в чоловіків і передати її жінкам, – це, швидше, процес підвищення дієвості й ефективності правоохоронних органів [3, с. 304–305].

Заявлені в табл. 1 гендерні соціальні ролі, що були виявлені під час аналізу Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», представлені на підставі вивчення роботи Т. В. Бендас [4].

За результатами проведеного теоретичного дослідження, узагальненого у табл. 1, можемо дійти висновку, що з усіх обов'язків для осіб рядового і начальницького складу чотири збігаються з маскулінними характеристиками, чотири – з фемінними, два – одночасно з тими й іншими та два є нейтральними. Спостерігаємо, що всередині стереотипно «чоловічої» професії серед вимог, які до неї висуваються, виявляється змішування маскулінних і фемінних характеристик.

У виявленому змішуванні міститься певне психологічне протиріччя, що належить до ідентифікації особистості працівника поліції: необхідний розвиток професійно важливих якостей актуалізує одночасно маскулінні та фемінні характеристики; подібний стан, напевно, повинен викликати труднощі і професійної, і особистісної ідентифікації.

Таблиця 1

Обов'язки осіб рядового і начальницького складу поліції в гендерному аспекті

Обов'язки осіб рядового і начальницького складу	Гендерні соціальні ролі	Примітки (гендерні стереотипи)
Дотримуватися законодавства, неухильно виконувати вимоги присяги працівника органів внутрішніх справ України, статутів і наказів начальників	Слухняність, справність	Фемінна характеристика: переважно підпорядковані ролі більшою мірою притаманні жінкам
Захищати й охороняти від протиправних посягань на життя, здоров'я, права та свободи громадян, власність, довкілля, інтереси суспільства і держави	Захист	Маскулінна характеристика: захищати й охороняти слабких і нужденних – прояв чоловічого начала
Поважати людську гідність, виявляти турботу про громадян і бути готовим у будь-який час надати їм допомогу	Турбота	Фемінна характеристика: жінки більшою мірою схильні до прояву співчуття, надання допомоги, турботи про оточуючих
Берегти державну таємницю	Стриманість і самоконтроль у комунікації	Маскулінна характеристика: порівняно з жінками чоловіки є більш лаконічними, стриманими та менш емоційними, більш здатними до самоконтролю
У службовій діяльності бути чесним, об'єктивним і незалежним від будь-якого впливу громадян, їх об'єднань та інших юридичних осіб	Незалежність	Маскулінна характеристика: чоловіки найменше зазнають впливу ззовні
Стійко переносити всі труднощі й обмеження, пов'язані зі службою	Терпіння, стійкість	Фемінна характеристика: жінки більш терпимі Маскулінна характеристика: чоловіки більш стійкі фізично
Постійно підвищувати свій професійний і культурний рівень	Відповідність соціальним експектаціям	Нейтральна характеристика: особистісний розвиток і підвищення професійного рівня як базова основа становлення особистості
Сприяти начальникам у зміцненні службової дисципліни, забезпеченні законності і статутного порядку	Жорсткість, справність	Маскулінна характеристика: здатні до прояву жорсткості; фемінна характеристика: виконавчість у дослідженні статутних порядків і в чіткому виконанні наказів керівництва
Виявляти повагу до колег по службі й інших громадян, бути ввічливим, дотримуватися правил внутрішнього розпорядку, носіння встановленої форми одягу, вітання та етикету	Тактовність	Фемінна характеристика: жінки більш схильні до «згладжування гострих кутів» у спілкуванні та зм'якшення комунікації
Із гідністю і честю поводитися в позаслужбовий час, бути прикладом у дотриманні громадського порядку, припиняти протиправні дії осіб, які їх учиняють	Швидкість реакції у непередбачених обставинах	Маскулінна характеристика: ліпша координація та відчуття свого тіла у просторі; зважаючи на свою природну силу, здатні вчинити опір і захистити
Берегти і підтримувати в належному стані передану в користування вогнепальну зброю, спеціальні засоби, майно і техніку	Відповідальність	Нейтральна характеристика

Варто зазначити, що професія поліцейського – один із провідних видів діяльності, що становить базову основу держави як професія. Вона забезпечується кадрами, які повинні захищати права та свободи кожного громадянина України, тому потребує від особистості працівника певної еталонної поведінки, мислення, стилю спілкування. Однак слід зауважити, що склад працівників відтворюється за рахунок припливу всіх соціальних груп суспільства, які приходять до цієї структури зі сподіваннями реалізувати власні уявлення та ціннісні орієнтації щодо обраної професії, з'єднати власні інтереси з державними [5, с. 36–39], що ускладнює процес як професійної, так і особистісної ідентифікації молодих спеціалістів-поліцейських.

Беззаперечним є також чинник впливу цієї «сильної» професії на особистість, оскільки, зважаючи на специфіку діяльності в тому чи іншому підрозділі поліції, завжди присутній ризик виникнення професійної деформації різного ступеня. Здебільшого випадків це обумовлено частими зіткненнями з небезпекою. Основною частиною професійного досвіду працівників поліції є екстремальні умови, негативні події їх діяльності, пов'язані із загрозою для життя, психічного та фізичного здоров'я. Діяльність працівників органів внутрішніх справ безпосередньо полягає в інтенсивній взаємодії з громадянами, які нерідко не є доброзичливими і законслухняними представниками нашого суспільства. Такі моменти несприятливо впливають на службові, сімейно-побутові стосунки та психологічне здоров'я працівників поліції. Зростає можливість зародження конфліктних ситуацій.

Конфліктність за своєю психологічною процедурою є складним, інтегральним і багаторівневим утворенням, детермінованим численними та різноманітними факторами. Різноманітні індивідуально-особистісні якості як керівника, так і персоналу, що сприяють прояву різних форм конфліктності, обумовлюють, у свою чергу, стиль і тактику поведінки в конфліктній ситуації [6, с. 25].

Існують різні стилі поведінки особистості в конфлікті, представлені в науковій літературі. Зокрема, виділяють:

- екстраіндивідуальний стиль, що визначається, коли конфліктність індивіда стимулюється з боку інших людей або соціально провокується іншими людьми;

- інтраіндивідуальний стиль, обумовлений властивостями індивідуальності, симптомокомплекс яких представлений у поведінкових актах і реакціях, що сприяють прояву

різних стилів поведінки в конфліктній ситуації;

- метаіндивідуальний стиль, який породжується конфліктністю самої людини, що виявляє вплив на інших суб'єктів соціального оточення і стимулює конфліктність останніх.

Внутрішньогруповий конфлікт, характеризуючись соціально-динамічними властивостями, що розкривають його складність, суперечливість, інтегральність, породжує певний стиль і тактику поведінки людини в конфліктній ситуації.

Нами було виділено такі стилі поведінки індивідів в умовах внутрішньогрупового конфлікту:

- орієнтовний стиль, коли член групи реагує на конфлікт залежно від обставини; інакше кажучи, це так званий пристосовницький тип;

- ініціюючий стиль поведінки в конфлікті – член групи підбурює інших до конфлікту, створює прецедент для конфліктної ситуації, просуває конфліктний спосіб вирішення виниклої проблеми;

- конформістський стиль, який характеризується тим, що індивід бере участь у конфлікті за прикладом інших (ситуація на зразок «усі конфліктують – і я») [7].

Названі стилі впливають на стратегії участі індивіда у внутрішньогруповому конфлікті й виявляються в загальногруповій динаміці.

Соціально-динамічними властивостями конфлікту, що розкривають його суперечливу сутність, є: латентність і очевидність; тотальність і локальність; поетапність і цілісність; протиставлення та взаємодія; примус і компроміс; підпорядкування та диктат; ескаляція й ослаблення; поразка та перемога; завершеність і ініціація [8, с. 124–130].

За всієї тотальності конфліктної ситуації, що захоплює всю групу, конфлікт завжди локальний і являє собою зіткнення протиставлених сторін, представлених обмеженою кількістю членів групи. Локалізація конфлікту в окремих точках внутрішньогрупових міжособистісних зв'язків може мати «блукаючий» характер і по черзі зачепити різних учасників або може бути стабільно фіксованою у відносинах між конфліктуєчими представниками груп. У будь-якому випадку локальність і тотальність, будучи нерозривно пов'язаними між собою, завжди характерні для соціального динамізму внутрішньогрупового конфлікту [8].

Однією з особливостей поведінки є стиль, що повинен бути динамічним. Залежно від ситуацій на стиль поведінки впливають різні стани: адекватність сприйняття сторонами

конфлікту, тобто досить точна, не спотворена особистими пристрастями оцінка вчинків, намірів, бажань як опонента, так і своїх власних; відкритість і ефективність спілкування, готовність до всебічного обговорення проблеми, коли учасники чесно висловлюють своє бачення того, що відбувається, і шлях виходу з конфліктної ситуації; створення атмосфери взаємної довіри та співпраці. Стиль поведінки працівника поліції являє собою відносно стійку сукупність прийомів і засобів взаємодії, спрямованих на позитивне вирішення конфліктних ситуацій.

Для визначення та характеристики основних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях доцільно спиратися на класичну класифікацію К. Томаса. Відповідно до цієї класифікації можна виділити п'ять основних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях: конкуренція, ухилення, пристосування, компроміс і співробітництво. Відповідно, К. Томас виділяє такі способи регулювання конфліктів:

1) змагання (конкуренція) як прагнення до відстоювання своїх інтересів на шкоду іншому; змагання є виправданим у випадках: рентабельності результату для всієї групи, а не для окремих осіб або мікрогруп; важливості результату боротьби за цю стратегією; браку часу переконувати опонента;

2) пристосування – принесення в жертву власних інтересів заради іншого;

3) компроміс – поступка у відповідь на поступку; ефективний у випадку розуміння опонентів, що він і суперник володіють рівними можливостями;

4) уникнення – відсутність прагнення як до кооперації, так і до досягнення власних цілей; застосовується в разі відсутності сил та часу для вирішення протиріч, прагнення виграти час, наявності труднощів у визначенні лінії своєї поведінки, небажання вирішувати проблему взагалі;

5) співпраця – учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін; ефективна в ситуаціях: схильності обох ігнорувати відмінності у владі; важливості рішення для обох сторін¹.

Для вивчення стилю поведінки працівників поліції в конфліктних ситуаціях нами було

проведено емпіричне дослідження на базі Харківського національного університету внутрішніх справ. У ньому брали участь 30 працівників поліції. Першу групу досліджуваних утворили працівники поліції жіночої статі в кількості 22 особи віком від 25 до 43 років, другу групу – працівники поліції чоловічої статі в кількості 8 осіб віком від 25 до 43 років. Діагностування проводилося за допомогою таких методик, як «Особистісна агресивність і конфліктність» (Є. П. Ільїн, П. А. Ковальов), «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас), «Діагностика стратегій вирішення конфліктних ситуацій» (Д. Джонсон, Ф. Джонсон). Дані оброблялися за допомогою обчислювальної програми IBM SPSS Statistics Subscription з використанням t-критерію Стьюдента.

Після обробки даних, отриманих за методикою «Особистісна агресивність і конфліктність» (Є. П. Ільїн, П. А. Ковальов), ми отримали такі результати (див. табл. 2).

Проаналізувавши отримані дані, можемо дійти таких висновків. Серед представників першої групи (працівники поліції – жінки) найбільш високі показники отримані за шкалою «Конфлікт» (середній бал $23,1 \pm 3,25$). Це свідчить про те, що жінки більш конфліктні, мають «віру в себе та свої сили», у них адекватний рівень самооцінки, вони здатні рішуче діяти і нести відповідальність за свої дії, але дуже швидко ображаються. Бувають безкомпромісними та підозрілими. Показники шкали «Позитивна агресія» ($13,0 \pm 4,83$) свідчать про непомірливість і наполегливість.

Найбільш низькі показники серед жінок за шкалою «Негативна агресія» ($8,81 \pm 2,15$). Це свідчить про те, що жінки більш лабільні в міжособистісних стосунках, хоча бувають випадки нетерпимості до думки інших, мстивість. Причиною цього може бути вплив специфічних умов роботи, оскільки у працівників поліції – жінок мало вільного часу, вони рідко заглиблюються у власні думки, аналізують себе, тому рівень самозацікавлення знижується.

Дослідивши результати другої групи (працівники поліції – чоловіки), ми виявили найбільш високі показники за шкалами «Конфлікт» ($28,5 \pm 5,58$), що свідчить про підозрілість й образливість, і «Позитивна агресія» ($15,75 \pm 2,43$), що свідчить про непомірливість і наполегливість. Такі характеристики, безумовно, важливі для несення служби у структурних підрозділах поліції. Найнижчі показники у чоловіків наявні за шкалою «Негативна агресія» ($12,75 \pm 2,18$), що свідчить про нетерпимість до думки інших і мстивість.

¹ Классификация поведения в конфликте и его особенности Р. Килмена и К. Томаса // Студенческая библиотека : сайт. URL: <https://students-library.com/library/read/34686-klassifikacia-povedenia-v-konflikte-i-ego-osobennosti-r-kilmena-i-k-tomasa> (дата звернення: 10.04.2021).

Таблиця 2

**Порівняльний аналіз агресивності і конфліктності працівників поліції різної статі
(Є. П. Льїн, П. А. Ковальов)**

№ п/п	Шкали	Х±δ, бали		t	P
		Жінки	Чоловіки		
1	Негативна агресія	8,81±2,15	12,75±2,18	4,41	0,001
2	Позитивна агресія	13,0±4,83	15,75±2,43	1,48	–
3	Конфлікт	23,1±3,25	28,5±5,58	3,28	–

Порівнявши результати обох груп, передусім можна дійти висновку, що за шкалою «Конфлікт» розбіжність є мінімальною. Як чоловіки, так і жінки набрали найбільшу кількість балів. Слід зазначити, що загальний результат чоловіків і жінок щодо обчислених середніх балів за кожною шкалою не відрізняється, хоча ступінь вираженості кожного показника в чоловіків вищий. Розбіжності вияв-

лено за шкалою «Негативна агресія», а це свідчить про те, що жінки краще вмють сприймати себе, аналізувати свою поведінку та мають більший інтерес до своєї особистості.

Проаналізувавши отримані дані за результатами методики «Діагностика стилю поведінки в конфлікті» (К. Томас), ми виявили такі показники (див. табл. 3).

Таблиця 3

Діагностика стилю поведінки в конфлікті (К. Томас)

№ п/п	Шкали	Х±δ, бали		T	p
		Жінки	Чоловіки		
1	Суперництво	3,59±1,14	5,87±1,80	4,13	–
2	Співпраця	5,63±1,52	6,25±2,25	0,86	–
3	Компроміс	5,72±1,51	8,25±2,05	3,66	0,001
4	Уникнення	6,09±2,22	9,12±1,80	3,45	0,001
5	Пристосування	9,0±1,34	10,25±1,28	2,28	–

Проаналізувавши отримані результати, ми виявили, що найвищий показник за шкалою «Пристосування» наявний як у жінок (9,0±1,34), так і в чоловіків (10,25±1,28). Тобто більшість цих працівників діють на шкоду своїм інтересам, не намагаючись їх відстояти. Високі показники за цією шкалою свідчать про невпевненість у собі та здатність пристосуватися до різних умов праці, до зміни колективу. На наш погляд, такі дані можуть бути як позитивними, так і негативними, адже дають можливість уникати конфліктів і непорозумінь певний період часу, але нереалізовані потреби можуть стати з часом причиною конфлікту.

За шкалою «Суперництво» у жінок (3,59±1,14) та у чоловіків (5,87±1,80) – низький рівень показника. Структура відповідей у чоловіків і жінок не відрізняється, але ступінь вираженості кожного стилю поведінки в чоловічій групі вищий. Виходячи із середнього балу, це свідчить про прагнення домогтися своїх інтересів на шкоду інтересам інших, причиною цього можуть бути неадекватна оцінка власних сил, значущість у колективі або спроба довести свою важливість в останньому.

На підставі аналізу результатів за методикою «Діагностика стратегій вирішення конфліктних ситуацій» було виявлено таке (див. табл. 4).

Таблиця 4

Особливості уникнення конфліктної ситуації осіб різної статі

№ п/п	Шкали	Х±δ, бали		T	p
		Жінки	Чоловіки		
1	Уникнення (черепашка)	16,13±3,99	23,62± 2,50	4,93	–
2	Конкуренція (акула)	23,09±2,75	18,0±2,61	-4,52	0,001
3	Пристосування (ведмедик)	30,59±2,97	31,75±2,71	0,97	–
4	Компроміс (лисиця)	23,04±3,38	24,12±2,47	0,82	–
5	Співпраця (сова)	30,22±3,00	32,0±2,26	1.51	–

Базуючись на вищенаведеному, можна дійти висновків, що показники серед жінок і чоловіків дещо відрізняються.

Найвищим показником у жінок стала шкала «Пристосування» (30,59±2,97). Це свідчить про те, що жінки ставлять на перше місце стосунки, а не власні цілі, прагнуть, щоб їх любили, та хочуть усім подобатися. Вони бояться завдати шкоди під час конфлікту. Натомість у чоловіків найвищим показником стала шкала «Співпраця» (32,0±2,26). Вони, навпаки, ставлять свої цілі на перше місце. Чоловіки сприймають конфлікти як засіб поліпшення стосунків шляхом послаблення напруження між двома людьми. Вони намагаються розпочати дискусію, яка перевела б конфлікт у проблему.

Низькі показники серед жінок за шкалою «Уникнення» (16,13±3,99) свідчать про те, що більшість жінок не схильні переносити відповідальність за свої дії на інших, таким чином, не вирішуючи проблему, і це дає можливість уникати проблем у міжособистісних стосунках. У свою чергу, чоловіки мають найнижчий бал за шкалою «Конкуренція» (18,0±2,61), що свідчить про бажання більшості йти на компроміс, співпрацю з оточуючими, неагресивний стиль поведінки.

Узагальнені результати стилів поведінки свідчать про таке:

- чим більшою є схильність до уникнення як стилю поведінки в конфліктній ситуації, тим меншим є прояв схильності до суперництва, співпраці та пристосування;
- чим більше виражена тенденція до стратегії уникнення, тим більшою є схильність до екстрапунітивної реакції;
- зі збільшенням стажу за посадою спостерігається переважне застосування стилю поведінки пристосування в конфліктних ситуаціях;
- за показником середньоарифметичного значення лідирують дві стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях: компроміс і уникнення.

Із метою вдосконалення стилю поведінки працівників у конфліктних ситуаціях пропонується застосування тренінгових програм, у

яких відточувалися б такі уміння, як вирішення проблем, комунікабельність, наполегливість, упевненість у собі, критичність мислення, самоврядування та розвиток Я-концепції, міжособистісне спілкування і взаємовідносини, підтримка здоров'я, розвиток самоідентифікації, вирішення проблем і прийняття рішень, емоційний самоконтроль, міжособистісні відносини, самоусвідомлення, самопідтримка та концептуалізація досвіду.

Висновки

Конфлікт – це не лише складний, багаторівневий психологічний феномен, а й системне явище, для вивчення якого розроблений системний підхід.

Аналізуючи отримані результати дослідження стилю поведінки працівників поліції в конфліктних ситуаціях з огляду на гендерний аспект, ми з'ясували, що чим вища схильність до уникнення в конфліктній ситуації, тим меншим є прояв стилів суперництва, співпраці і пристосування. При цьому зі збільшенням стажу на посаді збільшується схильність до пристосовницького стилю поведінки в конфліктних ситуаціях, що може бути пов'язано із проявами професійної деформації та вигорання; лідирують стратегії компромісу й уникнення в конфліктних ситуаціях. Можна констатувати необхідність упровадження в систему службової підготовки поліцейських тренінгу, спрямованого на профілактику непродуктивних поведінкових установок у конфліктних ситуаціях.

Отримані наукові результати можуть бути використані у проведенні психокорекційної роботи з поліцейськими, які мають недостатній рівень готовності до вирішення міжособистісних конфліктів, а також для прогнозування ефективності майбутньої професійної діяльності практичного психолога. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою моніторингу працівників поліції відповідно до конфліктної поведінки, враховуючи гендерний аспект.

Список бібліографічних посилань

1. Ступакова О. В. Гендерні особливості когнітивного само сприйняття працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. № 5. С. 302–306.
2. Клименко І. В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 4. С. 154–157.
3. Смірнова О. В. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова. Серія: Психологія*. 2014. Т. 19, вип. 2 (32). С. 298–306.
4. Бендас Т. В. Гендерная психология. СПб. : Питер, 2006. 431 с.
5. Мартиненко Є. Психологічні гендерні особливості формування професійно важливих якостей особистості співробітника ОВС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія. Педагогіка. Соціальна робота*. 2016. Вип. 1 (7). С. 36–39.

6. Тимофієв В. Г. Управління конфліктами в діяльності державних службовців : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпропетровськ, 2016. 205 с.
7. Методичні рекомендації з виявлення професійної деформації у працівників органів внутрішніх справ України / уклад.: М. Н. Курко, С. В. Омельченко. Київ, 2007. 25 с.
8. Медведев В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичний та прикладний аспект). Київ, 1999. 310 с.

Надійшла до редколегії 13.04.2021

ПЛАТКОВСКАЯ О. В. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПОЛИЦИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Рассмотрены внутриличностные и межличностные конфликты, субъектами которых выступают работники полиции. Приведены психологические и моральные предпосылки предупреждения конфликтов с участием работников полиции. Исследованы гендерные особенности агрессивности и конфликтности правоохранителей. Определены гендерные особенности стилей поведения полицейских в конфликтных ситуациях.

Ключевые слова: *гендер, правоохранительная система, гендерный аспект, конфликтное поведение, стили поведения в конфликте, конфликт.*

PLATKOVSKA O. V. PSYCHOLOGICAL FEATURES OF POLICE OFFICERS' CONFLICT BEHAVIOR: GENDER ASPECT

To date, there are no scientifically sound recommendations for resolving conflicts in law enforcement activity, there are no methods for resolving conflicts, and there are no means for managing the conflict behavior of police officers taking into account the gender aspect.

The purpose of the work is to conduct a comprehensive study of psychological characteristics of conflict behavior of police officers taking into account the gender aspect. Theoretical and empirical methods were used in the work. According to the results of conducted theoretical analysis the author has noted the psychological and moral preconditions for conflict prevention with the participation of police officers taking into account the gender aspect.

According to the method of "Personal Aggression and Conflict" the highest rates in the first group (police officers – women) were obtained on the scale of "conflict". The lowest rates among women are on the scale of "negative aggression". The highest rates in the second group (police officers – men) – were on the scales of "conflict" and "positive aggression". The lowest rates were on the "negative aggression" scale.

The highest rate on the scale of "adaptation" according to the method of "Diagnosis of Style of Behavior in Conflicts" (K. Thomas) is both among women and men. Women and men according to the "rivalry" scale have a low rate.

The highest rate for women according to the method of "Diagnosis of Conflict Resolution Strategies" was on the "adaptation" scale. The highest rate among men was the scale of "cooperation". Prevention rates among women are low. Men have the lowest rate on the "competition" scale.

Analyzing the results of the study of the style of behavior of police officers in conflict situations within the gender aspect, it was found out that the higher the tendency to avoid conflict, the less are manifestations of styles of rivalry, cooperation and adaptation. At the same time, as the length of service increases, the tendency to adaptive style of behavior in conflict situations increases, which may be associated with manifestations of professional deformation and burn-out; strategies of compromise and avoidance in conflict situations are in the lead.

Key words: *gender, law enforcement system, gender aspect, conflict behavior, styles of behavior in a conflict, a conflict.*