УДК 159.9

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12\(18\)-469-481](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12(18)-469-481)

Пономаренко Яна Сергіївна кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціології та психології, Харківський національний університет внутрішніх справ, пр. Льва Ландау, 27, м. Харків, e-mail: posokhova1992@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3374-3930>

ПРОФЕСІЙНІ ЦІННОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ З РІЗНИМ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ

Анотація. У статті надано теоретичний огляд та результати емпіричного дослідження ціннісної сфери у представників соціономічної професії – поліцейських. Вимоги професійної діяльності передбачають різнобічного розвитку цінностей та життєвих сфер у сучасного правоохоронця, котрий виконує суспільно-важливу функцію – стоїть на захисті прав та свобод громадян. Науковці сходяться у думці, що цінності працівників поліції є найвищим пріоритетом, котрий презентує провідні мотиваційні тенденції у здійсненні ними професійної діяльності. Наведені у психологічній літературі наукові факти свідчать про те, що дослідники активно вивчають ієрархію професійних цінностей працівників поліцейських служб, але, водночас, залишається недостатньо висвітленою специфіка впливу цінностей на розвиток особистості поліціантів у професійному та життєвому ракурсі. Цінності фахівців у сфері поліціювання виступають підґрунтям для розуміння власного призначення та орієнтирами в усвідомленні подальших перспектив у професії й нарощування професійної компетентності. Мета статті – визначити особливості ціннісної сфери поліцейських з різним рівнем професійного самоздійснення (ПС). В якості випробуваних виступили 72 працівника поліції, які були розподілені на три групи за рівнем професійного самоздійснення. За допомогою «Опитувальника професійного самоздійснення» О. Кокуна з використанням кластерного аналізу за принципом k - середніх було сформовано групи респондентів з низьким, середнім та високим рівнем професійного самоздійснення. Низький рівень ПС було виявлено у 24 осіб, середній рівень діагностовано у 28 осіб, високий рівень ПС визначено у 20 осіб. До подальшого дослідження були залучені поліцейські з низьким рівнем професійного самоздійснення (перша група) та з високим рівнем (друга група). Для вирішення поставленого емпіричного завдання було застосовано опитувальник термінальних цінностей, створений І. Сеніним. Емпірично доведено, що низький рівень ПС відбивається у спрямованості поліціантів на збереження власної індивідуальності, свободи, автентичності, незалежності та неповторності, сполученій із досить вираженою потребою у фінансовій

стабільності, що поєднується з меншою ціннісною значущістю професії, яка вимагає всеохоплюючої самовіддачі. Високий рівень ПС знаходить свій вираз у прагненні досягти авторитету, сформувати та підтримувати позитивний імідж сучасного працівника поліції, котрий виступає запорукою забезпечення високих стандартів у практиці поліціювання та механізмом формування довіри у громадськості. Для поліцейських з високим рівнем ПС головними ціннісними факторами виступають прагнення досягти професійного успіху й спроможність щодо розвитку та вдосконалення своїх вмінь та навичок, підсилення яких відбувається у ситуаціях досягнення поставленої мети. В цих досліджуваних домінуючими є сфери професійного, сімейного й суспільного життя, навчання та освіти, тоді як в респондентів з низьким рівнем ПС переважають сфери професійного, сімейного життя, доступ до навчання та освіти.

Ключові слова: життєві сфери, поліцейські, професійна діяльність, професійне самоздійснення, професійні цінності, ціннісна сфера.

Ponomarenko Yana Serhiivna Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor of the Department of Sociology and Psychology, Kharkiv National University of Internal Affairs, Lva Landau Ave., 27, Kharkiv, e-mail: posokhova1992@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3374-3930>

PROFESSIONAL VALUES OF POLICE OFFICERS WITH DIFFERENT LEVELS OF PROFESSIONAL SELF-FULFILLMENT

Abstract. The article provides a theoretical overview and results of an empirical study of the value sphere in the representatives of the socio-economic profession - the policemen. The requirements of professional activity include the diverse development of values and spheres of life of a modern law enforcers, who performs a socially important function - to protect the rights and freedoms of citizens. Researchers agree that the values of police officers are the highest priority, which presents the leading motivational trends in their professional activities. The scientific facts presented in the psychological literature show that scholars are actively studying the hierarchy of professional values of police officers, but, at the same time, the specifics of the impact of values on the development of police officers in professional and life perspective remain insufficiently covered. The values of specialists in the field of policing are the basis for understanding their own purpose and guidelines in understanding the future prospects in the profession and increasing professional competence. The aim of the article is to determine the features of the value sphere of police officers with different levels of professional self-fulfillment (PS). The subjects were 72 police officers, who were divided into three groups according to the level of professional self-fulfillment. With the help of "Questionnaire of professional self-fulfillment" by O. Kokun using cluster analysis on the principle of k - means, groups of respondents with low, medium and high levels of professional

self-fulfillment were formed. Low levels of PS were found in 24 persons, medium levels were diagnosed in 28 persons, and high levels of PS were found in 20 persons. Police officers with a low level of professional self-fulfillment (first group) and with a high level of professional involvement (second group) were involved in further research. A questionnaire of terminal values by I. Senin was used to solve the set empirical problem.

It is empirically proven that the low level of PS is reflected in the focus of police officers on preserving their individuality, freedom, authenticity, independence and uniqueness, united with a strong need for financial stability, combined with less value of the profession, which requires comprehensive dedication. The high level of the PS is expressed in the desire to achieve authority, form and maintain a positive image of the modern police officer, who is the key to ensuring high standards in police practice and a mechanism for building public trust. For police officers with high level of PS, the main value factors are the desire to achieve professional success and the ability to develop and improve their skills, which are enhanced in situations where the goal is achieved. The spheres of professional, family and social life, education and training are dominant in these subjects, while the respondents with low levels of PS are dominated by the spheres of professional, family life, access to education and training.

Keywords: spheres of life, policemen, professional activity, professional self-fulfillment, professional values, value sphere.

Постановка проблеми. Професійна діяльність працівників поліції як представників однієї із найважливіших професій соціономічного профілю вимагає не тільки чіткого виконання вимог законодавства та нормативно-правових актів, але й прагнення забезпечувати розвиток демократичної правової держави відповідно принципів поліцейської етики та сучасної професійної деонтології, котрі ґрунтуються на відповідній системі цінностей, що передбачає повагу до людської гідності та прав. Аналіз останніх тенденцій в дослідженні ціннісної сфери поліціантів дозволяє дійти до висновку, що оновлення парадигми поліцейської діяльності є неминучим викликом сучасності. Саме це вимагає вибудовування та вдосконалення процесів, спрямованих на оновлення практик поліціювання, базових переконань, непорушних принципів й професійних цінностей, котрі сприяють професійній досконалості та консолідації поліції з громадою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні науковці цінності пов'язують з інтересами людей. Наприклад, наголошується, що цінності виступають опорною конструкцією особистості (Анісімов, 1988). Цінності за своєю суттю вважають ідеєю, ідеалом, метою, які прагне досягнути людина (Гінзбург, 1994), ядром духовного розвитку особистості (Ананьєв, 1994), важелем та регулятором в мотиваційному, поведінковому й діяльнісному аспектах (Леонтьєв, 1975). Цінності є одним з ключових елементів психіки

людини, що відповідає за якість та зміст взаємодій (Алишев, 2005). Цінності відповідають за індивідуальне породження сенсів та смислотворчу активність особистості (Волочков, 2005).

У закордонних студіях цінності розглядаються як глибоко вкорінені мотиви, які визначають установки, стандарти й поведінку (Schwartz, 1999). Цінності допомагають в усвідомленні подій та їх важливості, а професійні цінності свідчать про зацікавленість людини діяти в різного роду професійних обставинах (Warr, 2008). Цінності у контексті професійної діяльності є найбільш важливим чинником для успішного психологічного функціонування працівників, що визначає їх подальший професійний розвиток, кар'єрне зростання та цілепокладання (Super, 1975; 1980). Професійні цінності, змодельовані за теорією D. Super, відображають різні цілі, які спонукають людей працювати, і знаходять своє відображення у зовнішніх цінностях (результати діяльності) й у внутрішніх цінностях (цілі, мотиви, прагнення). Чесність, повага до інших, гуманізм є найбільш пріоритетними цінностями, особливо у представників соціономічних професій (Maslow, 1987).

М. Weinhardt трактує цінності як абстрактне, стійке уявлення про те, що хотілося б зрозуміти та усвідомити. Вчений вважає цінності основними орієнтирами у вимірах часу та простору, необхідними для адекватного оцінювання соціальних та особистісних контекстів, котрі обумовлюють поведінку суб'єкта в процесі життя. [1, с.12]. За умови впливу цінностей на процеси діяльності людини, їх значення для професійного шляху особистості виступає вирішальним чинником життєздійснення суб'єкта. У такому ракурсі професія уявляє собою не тільки сукупність певних компетенцій, але й вибудовування системи норм, притаманних професії та професійній групі в цілому. Це визначає можливість формування професійної ідентичності та професійної мети, котрі, крім таких атрибутів професії як матеріальний дохід, соціальний статус, престиж, не тільки стають підставою для здійснення тієї чи іншої професійної діяльності, але й формують що прагнення до самореалізації в професії, котра у сучасному світі стала одним із провідних критеріїв, за якими особистість оцінює успішність власної професійної діяльності та задоволеність нею. Отже, сучасна реальність визначає самореалізацію як стрижневу цінність професійної активності, необхідну для формування гуманістичної корпоративної культури та ефективного управління персоналом [1, с. 112-114].

У дослідженнях С. Chen й R. Kao [2], а також N. Tomažević [3] йдеться, що професійні цінності мають тісний зв'язок з продуктивністю діяльності та задоволеністю працівників професією. K. Wang зі співавторами наголошують, що ефективність виконуваних обов'язків залежить від поваги працівників до цінностей професії та професійної етики [4]. На думку A. Bakker та E. Demerouti, професійні цінності можуть трансформуватися у період кар'єрного розвитку, при цьому вони відбивають професійну зрілість та рівень добробуту [5]. Хоча J.Jin та J. Rounds довели, що цінності відносно стабільні у

часі [6].

Наукові погляди М. Новікова та І. Погрібного базуються на ідеї впливу цінностей на розвиток та здійснення поліцейського у професії, що утворюють фундамент для життєдіяльності людини [7, с.71]. У статі Г. Петрової розкрито основні цінності в етиці поліцейських. На думку авторки, цінності відповідають за впровадженням інновацій, оскільки вони здатні показати все те, що дійсно важливо [8, с.32]. Є. Визулін вважає, що вивчення професійно-етичних цінностей правоохоронців допоможе встановити компоненти професійної етичної культури та надасть можливість побудувати перспективи формування професійних цінностей ще під час фахової підготовки [9, с.44]. С. Прокурова вбачає в цінностях основу морального вигляду поліцейського [10, с.44]. Д. Деккерт констатує, що цінності є одними з головних показників розвитку професійно-моральної культури поліцейських [11, с.56]. В. Агапов з колегами зазначили, що показниками розвинутого професійного «Я» у поліцейських виступає наявність суспільних норм та цінностей, котрі слугують зразком для інших. Вчені впевнені, що ціннісні орієнтації є якісною характеристикою працівника поліції [12, с.320].

Отже, професійні цінності, яким надають перевагу поліцейські, можуть бути вкрай важливими для досягнення успіху в практиці поліціювання та функціонування всієї правоохоронної системи в цілому. Слід зауважити, що професія поліцейського характеризується певною уразливістю, котра полягає у високому ризику вигорання працівників поліції [13]. Дослідження групи науковців на чолі Y. Saito, демонструє, що з цінностями роботи пов'язані такі два протилежні феномени як особистісний добробут та професійне вигорання, [14]. Схожої думки дотримуються В. Talavera-Velasco з колегами [15] й колектив авторів на чолі з J. Violanti [16], які підкреслюють значущість цінностей у питаннях професійного вигорання та залученості до діяльності.

Наведені у психологічній літературі наукові факти свідчать про те, що дослідники активно вивчають ієрархію професійних цінностей працівників поліцейських служб, але, водночас, залишається недостатньо висвітленою специфіка впливу цінностей на розвиток особистості поліціантів у професійному та життєвому ракурсі. Саме це й обумовило актуальність емпіричного дослідження даного феномену у контексті професійної діяльності поліцейських, специфіка якої виступає значущим чинником втрати професійної мотивації, дезорієнтації у плануванні професійного майбутнього та у конкретному випадку — до звільнення з лав поліції, а у масштабі системи — до плинності кадрів у поліцейських підрозділах.

Мета статті — визначити особливості ціннісної сфери поліцейських з різним рівнем професійного самоздійснення (ПС).

Завданнями дослідження виступили: 1) проаналізувати теоретичний стан розробленості проблеми ціннісної сфери поліцейських у працях вітчизняних та закордонних вчених; 2) встановити особливості ціннісної та життєвих сфер у

поліціантів, які мають різний рівень професійного самоздійснення.

Матеріали та методи досліджень. Нами було проведене емпіричне дослідження специфіки ціннісної сфери та життєвих сфер у працівників поліції з різним рівнем професійного самоздійснення. В якості досліджуваних виступили 72 працівника поліції, які були розподілені на три групи за рівнем професійного самоздійснення. За допомогою «Опитувальника професійного самоздійснення» О. Кокуна [17] з використанням кластерного аналізу за принципом k - середніх було сформовано групи респондентів з низьким, середнім та високим рівнем професійного самоздійснення. Низький рівень було виявлено у 24 осіб, середній рівень діагностовано у 28 осіб, високий рівень визначено у 20 осіб. До подальшого дослідження були залучені поліцейські з низьким рівнем професійного самоздійснення (перша група) та з високим рівнем (друга група). У дослідженні було застосовано опитувальник термінальних цінностей, створений І. Сеніним. Даний діагностичний інструмент розкриває специфіку 8-ми термінальних цінностей та 5-ти життєвих сфер особистості. Опитувальник налічує 80 запитань, які розкривають рівень виразності кожної з цінностей та життєвих сфер [18]. Кількісна обробка результатів здійснювалася за допомогою t -критерія Стюдента для незалежних вибірок.

Виклад основного матеріалу. В ході емпіричного дослідження було виявлено вірогідні відмінності за досліджуваними параметрами цінностей серед поліцейських з низьким та високим рівнем професійного самоздійснення. Результати надані у таблиці 1.

Таблиця 1

Показники термінальних цінностей в групах поліцейських з різним рівнем професійного самоздійснення ($M \pm \sigma$)

№	Шкали	Поліцейські з низьким рівнем професійного самоздійснення	Поліцейські з високим рівнем професійного самоздійснення	t	p
1	Власний престиж	28.37 ± 1.21	31.98 ± 1.28	2.05	0.05
2	Високе матеріальне становище	36.55 ± 1.01	39.76 ± 1.21	2.04	0.05
3	Креативність	27.99 ± 1.34	27.78 ± 1.17	0.12	-
4	Активні соціальні контакти	29.86 ± 1.19	29.00 ± 1.21	0.51	-
5	Саморозвиток	30.14 ± 1.28	32.42 ± 1.34	1.23	-
6	Досягнення	32.89 ± 1.15	36.45 ± 1.24	2.11	0.05
7	Духовне задоволення	31.42 ± 1.19	32.56 ± 1.36	0.63	-
8	Збереження власної індивідуальності	29.22 ± 1.20	26.89 ± 1.39	1.27	-

Аналіз даних, наведених у таблиці 1, дозволяє констатувати, що за шкалами «Власний престиж», «Високе матеріальне становище» та «Досягнення» встановлені статистично значущі відмінності між групами поліцейських з високим та низьким рівнем професійного самоздійснення ($p \leq 0,05$). Виявлені відмінності підтверджують особливе значення підтримання власного авторитету та престижу серед колег для поліцейських з високим рівнем ПС, що відображається у отриманих результатах, котрі досягають рівня високих значень відповідно до нормативів, наведених автором опитувальника. Припускаємо, що дана ознака притаманна поліцейським, котрі турбуються про те, як вони виглядають в очах інших, як вони будуть сприйняті людьми та яке враження на них справлять.

Отримані результати відбивають вираженість потреби поліцейських з низьким рівнем ПС у фінансовому добробуті, значущість питань власного матеріального доходу, котрий забезпечить їм стабільність та гідний економічний рівень життя. Для поліцейських з високим рівнем ПС, фінансова стабільність також є важливою умовою комфортного життя, але водночас, менш значущою у порівнянні з першою групою респондентів. Прагнення до високого матеріального становища у другій групі поліцейських поєднується із прагненням постійно розвиватися, вдосконалювати свої вміння та навички, досягати поставленої мети та успіху у професійній діяльності.

Статистично вірогідні відмінності у групах поліцейських з різним рівнем професійного самоздійснення не були встановлені за шкалами «Креативність» ($t = 0,12$), «Активні соціальні контакти» ($t = 0,51$), «Саморозвиток» ($t = 1,23$), «Духовне задоволення» ($t = 0,63$) та «Збереження власної індивідуальності» ($t = 1,27$). Доцільним вважаємо окремо зупинитися на результатах, отриманих за шкалою «Саморозвиток». Ми прогнозували отримати вірогідні відмінності за цією шкалою між досліджуваними групами, оскільки розподіл їх відбувався на підставі визначення рівня їх професійного самоздійснення, котрий феноменологічно включає в себе реалізованість особистості у професії та прагнення до вдосконалення своєї професійної майстерності, і цілком закономірним було б отримати високі показники у групі поліцейських з високим рівнем ПС, однак наші теоретичні очікування не підтвердилися. Зауважуємо, цей емпіричний факт потребує подальшого, більш детального вивчення та якісного аналізу.

Наступним кроком нашого дослідження було вивчення ступеня значущості життєвих сфер у поліцейських з різним рівнем професійного самоздійснення (табл.2).

Таблиця 2

Показники ціннісного значення життєвих сфер в групах поліцейських з різним рівнем професійного самоздійснення ($M \pm \sigma$)

№	Сфери	Поліцейські з низьким рівнем професійного самоздійснення	Поліцейські з високим рівнем професійного самоздійснення	t	p
1	Професійного життя	52.95 ± 1.39	55.20 ± 1.21	1.22	-
2	Навчання та освіти	53.34 ± 1.25	55.98 ± 1.18	1.54	-
3	Сімейного життя	57.93 ± 1.30	54.17 ± 1.19	2.13	0.05
4	Суспільного життя	47.02 ± 1.29	51.47 ± 1.29	2.44	0.01
5	Захоплень	50.25 ± 1.45	55.60 ± 1.37	2.68	0.01

У поліцейських з високим рівнем професійного самоздійснення, порівняно з досліджуваними поліцейськими з низьким рівнем, спостерігаються статистично значущі відмінності за сферами «Суспільного життя» та «Захоплення» ($p \leq 0,01$). Це свідчить, що поліціанти з високим рівнем ПС активно переймаються проблемами суспільства, подіями, що відбуваються в країні та в світі загалом. Ми припускаємо, що дана тенденція пов'язана з бажанням поліцейських опікуватися та перейматися проблемами інших людей, намірами активно брати участь в житті суспільства, забезпечуючи якісне виконання професійних завдань. Щодо поліцейських з низьким рівнем ПС, то вони виявляють більшу сфокусованість на своїх особистісних та сімейних справах. Отримані показники заслуговують особливої уваги, оскільки виступають свідомством того, що для поліцейських з високим рівнем ПС є важливим мати можливість займатися улюбленими справами, до яких вони відносять можливість відвідувати курси підвищення професійної кваліфікації, зустрічатися з однодумцями та друзями, котрі поділяють їх погляди на життя та захоплення. Виходячи з того, що зорієнтованість на розвиток професійної компетентності є пріоритетною у сучасній практиці поліціювання, вважаємо, що подальші наукові розвідки з окресленого питання дозволять удосконалити розуміння ціннісної навантаженості сфери захоплень цієї категорії досліджуваних.

Статистично значущі відмінності між досліджуваними групами встановлені також і за сферою «Сімейного життя» ($p \leq 0,05$). Виявлено, що для першої групи респондентів сфера сімейного життя домінує поміж інших сфер. Поліцейські з низьким рівнем ПС схильні приділяти достатньо багато уваги родині, членам своєї сім'ї, нехтувати власними інтересами та захопленнями, оскільки турбота про родину набуває для них особливого значення.

За сферами «Професійного життя» та «Навчання та освіта» статистичних значущих відмінностей між групами поліцейських з низьким та високим рівнем ПС виявлено не було, що окреслило необхідність якісного аналізу результатів дослідження (табл. 3).

Таблиця 3

Аналіз групової ієрархії ціннісного значення життєвих сфер у поліцейських з різним рівнем професійного самоздійснення

Групи Рівень вираженості сфер	Поліцейські з <i>низьким</i> рівнем професійного самоздійснення	Поліцейські з <i>високим</i> рівнем професійного самоздійснення
Високий	Професійного життя Навчання та освіти Сімейного життя	Професійного життя Навчання та освіти Сімейного життя Суспільного життя
Середній	Суспільного життя Захоплень	Захоплень
Низький	-	-

Для поліцейських з низьким рівнем професійного самоздійснення домінуючими виявилися сфери професійного, сімейного життя, доступ до навчання та освіти. Тобто, майже всі життєві сфери, передбачені методикою І. Сеніна, є ключовими та необхідними для представників першої групи поліціантів. Вони прагнуть повноцінно розвиватися за всіма напрямками, інколи схильні ідеалізувати своє життя та досить часто відчують тривогу, коли їх життя не відповідає очікуванням. Досліджувані впевнені, що повноцінно розвинута людина за всіма сфера життя повинна бути високоморальною, відповідальною та вимогливою. Навіть сфера захоплень демонструє вираженість на рівні середніх значень, що відбиває певну педантичність стосовно своїх вподобань та інтересів, оскільки вони повинні ґрунтуватися на моральності та духовності.

Для поліцейських з високим рівнем професійного самоздійснення високою значущістю характеризуються сфери професійного, сімейного й суспільного життя, навчання та освіти. Що дозволяє констатувати важливість для досліджуваних даної групи можливостей для професійної реалізації, успішного кар'єрного зростання, міцних сімейних стосунків та умов для саморозвитку через опановування нових знань, вмінь та навичок. Рівня середніх значень у цій групі досягає значущість сфери захоплень, що свідчить про важливість для поліцейських мати змогу та час займатися улюбленими справами (хобі), котрі

їм приносять задоволення та допомагають зняти напругу після виснажливого робочого дня.

На низькому рівні не виявилися Жодна із життєвих сфер в обох групах не демонструє низького рівня вираженості, що дозволяє вказати на наявність високих стандартів щодо себе та оточуючих, притаманних поліціантам незалежно від рівня їх професійного самоздійснення.

Висновки. Проведене дослідження окресленої проблеми дозволило нам детально вивчити її теоретичне підґрунтя та виконати поставлені емпіричні завдання. Теоретичний огляд наукових напрацювань вітчизняних та закордонних вчених довів, що тема цінностей особистості широко та різнобічно представлена в психологічних студіях, зокрема у ракурсі професійної діяльності. Емпірично доведено, що низький рівень ПС відбивається у спрямованості поліціантів на збереження власної індивідуальності, свободи, автентичності, незалежності та неповторності, сполученій із досить вираженою потребою у фінансовій стабільності, що поєднується з меншою ціннісною значущістю професії, яка вимагає всеохоплюючої самовіддачі. Високий рівень ПС знаходить свій вираз у прагненні досягти авторитету, сформувати та підтримувати позитивний імідж сучасного працівника поліції, котрий виступає запорукою забезпечення високих стандартів у практиці поліціювання та механізмом формування довіри у громадськості. Для поліцейських з високим рівнем ПС головними ціннісними факторами виступають прагнення досягти професійного успіху й спроможність щодо розвитку та вдосконалення своїх вмінь та навичок, підсилення яких відбувається у ситуаціях досягнення поставленої мети. В цих досліджуваних домінуючими є сфери професійного, сімейного й суспільного життя, навчання та освіти, тоді як в респондентів з низьким рівнем ПС переважають сфери професійного, сімейного життя, доступ до навчання та освіти.

Перспективи подальших досліджень. Безумовно, проблема ціннісної регуляції, котра задає координати функціонування особистості, зокрема особистості працівників поліції, у складний час розвитку держави, є актуальним напрямом сучасних досліджень у галузі психології. Водночас, ми вважаємо перспективним вивчення системи психологічних чинників, котрі обумовлюють як професійне, так і особистісне самоздійснення поліціантів, виходячи з того, що отримані емпіричні результати, отримані в процесі студіювання цієї проблеми, дозволять вирішити низку прикладних завдань, спрямованих на оптимізацію професійного та особистісного розвитку поліцейських, підвищення ефективності їх діяльності та життєздійснення, та, як наслідок, зменшення плинності кадрового складу поліцейських підрозділів.

Література:

1. Weinhardt M. Der Einfluss von Werten auf die Berufswahl und die intergenerationale Transmission sozialer Ungleichheit: dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin, 2016. 380 p.

2. Chen C.V., Kao R.H. Work values and service-oriented organizational citizenship behaviors: the mediation of psychological contract and professional commitment: a case of students in Taiwan police college. *Social Indicators Research*. 2012. №107. P. 149–169.
3. Tomažević N., Seljak J., Aristovnik, A. Occupational values, work climate and demographic characteristics as determinants of job satisfaction in policing. *Police Practice and Research*. 2018. P.1–18.
4. Wang K.Y., Chou C.C., Lai J.C.Y. A structural model of total quality management, work values, job satisfaction and patient-safety-culture attitude among nurses. *Journal of Nursing Management*. 2019. №27(2). P. 225 – 232.
5. Bakker A.B., Demerouti E. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. №22. P.273–285.
6. Jin J., Rounds J. Stability and change in work values: a meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. №80. P.326–339.
7. Новіков М.М., Погрібний І.М. Роль ціннісних орієнтацій особи у формуванні аксіологічного виміру діяльності працівника Національної поліції України. *Юридичний бюлетень*. 2020. № 16. С. 68–73.
8. Петрова Г.М. Основні цінності й принципи професійної етики поліцейського. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2020. № 1(19). С.32–43.
9. Вызулин Е.А. Профессионально-этические ценности в структуре профессионально-этической культуры сотрудников органов внутренних дел. *Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири*. 2016. №3. С.41 – 51.
10. Прокурова С.В. Нравственные ценности – основа морального облика сотрудника ОВД. *Психология и педагогика служебной деятельности*. 2020. №4. С. 202 –204.
11. Деккерт Д.В. Деонтология и этика в контексте развития профессионально-нравственной культуры сотрудников полиции. *Правопорядок: история, теория, практика*. 2019. №1 (20). С.55 – 59.
12. Агапов В.С., Цветков В.Л., Хрусталева Т.А. Структурные особенности профессионального я сотрудников полиции. *Вестник Московского университета МВД России*. 2019. №6. С.319 – 323.
13. Tartakovsky E. Personal value preferences and burnout of social workers. *Journal of Social Work*. 2016. №16. P.657–673.
14. Saito Y., Igarashi A., Noguchi-Watanabe M., Takai Y., Yamamoto-Mitani N. Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *Journal of Nursing Management*. 2018. №26. P.393–402.
15. Talavera-Velasco B., Luceño-Moreno L., Martín-García J., García-Albuérne Y. Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in Psychology*. 2018. №9. P.1478.
16. Violanti J.M., Mnatsakanova A., Andrew M.E., Allison P., Gu J.K., Fekedulegn D. Effort–reward imbalance and overcommitment at work: associations with police burnout. *Police Quarterly*. 2018. №21. P. 440–460.
17. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39. .
18. Сенин И.Г. Опросник терминальных ценностей. Ярославль: Содействие, 1991. 19 с.

References:

1. Weinhardt, M. (2016). Der Einfluss von Werten auf die Berufswahl und die intergenerationale Transmission sozialer Ungleichheit. *Phd Thesis*. Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin.
2. Chen, C.V., & Kao, R.H. (2012). Work values and service-oriented organizational

citizenship behaviors: the mediation of psychological contract and professional commitment: a case of students in Taiwan police college. *Social Indicators Research*, 107, 149–169. doi: 10.1007/s11205-011-9832-7

3. Tomažević, N., Seljak, J., & Aristovnik, A. (2018). Occupational values, work climate and demographic characteristics as determinants of job satisfaction in policing. *Police Practice and Research*, 1–18. doi: 10.1080/15614263.2018.1500282

4. Wang, K.Y., Chou, C.C., & Lai, J.C.Y. (2019). A structural model of total quality management, work values, job satisfaction and patient-safety-culture attitude among nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 225 – 232. doi: 10.1111/jonm.12669.

5. Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285. doi: 10.1037/ocp0000056

6. Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: a meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 326–339. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.007

7. Novikov, M.M., & Pohribnyi, I. M. (2020). Rol tsinnisnykh oriyentatsii osoby u formuvanni aksiologichnoho vymiru diialnosti pratsivnyka Natsionalnoi politsii Ukrainy [Role of value-based orientation of a person when organizing the axiological dimension in the activity of the officer of the National police of Ukraine]. *Yurydychnyi biuletyn – Law Bulletin*, 16, 68 – 73. [In Ukrainian]. doi:10.32850/LB2414-4207.2020.16.09.

8. Petrova, H.M. (2020). Osnovni tsinnosti y pryntsypy profesiinoi etyky politseiskoho [Basic Values and Principles of Police Professional Ethics]. *Filosofski ta metodologichni problemy prava – Philosophical and Methodological Problems of Law*, 1(19), 32 – 43. [In Ukrainian]. doi: 10.33270/02201901.32

9. Vyizulin, E.A. (2016). Professionalno-eticheskie tsennosti v strukture professionalno-eticheskoy kulturyi sotrudnikov organov vnutrennih del [Professional and ethical values in the structure of professional ethical culture of employees of internal affairs agencies]. *Vestnik po pedagogike i psikhologii Yuzhnoy Sibiri – The bulletin on pedagogics and psychology of Southern Siberia*, 3, 41 – 51. [inRussian].

10. Prokurova, S.V. (2020). Nравственные ценности – основа морального облика сотрудника ОВД [Moral values - the foundation of moral character in officers]. *Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoy deyatel'nosti – International Journal of Psychology and Pedagogics*, 4, 202 – 204. [inRussian].doi: 10.24411/2658-63 8X-2020-10151

11. Dekkert, D.V. (2019) Deontologiya i etika v kontekste razvitiya professionalno-nравstvennoy kulturyi sotrudnikov politsii [Deontology and ethics in the context of the development of professional and moral culture of police officers]. *Pravoporyadok: istoriya, teoriya, praktika – Journal LEGAL ORDER: History, Theory, Practice*, 1(20), 55 – 59. [inRussian].

12. Agapov, V.S., Tsvetkov, V.L., & Hrustaleva, T.A. (2019). Strukturnyye osobennosti professionalnogo ya sotrudnikov politsii [Structural features of the professional «self» of police officers]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii – Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 6, 319 – 323. [inRussian]. doi: 10.24411/2073-0454-2019-10364

13. Tartakovsky, E. (2016). Personal value preferences and burnout of social workers. *Journal of Social Work*, 16, 657–673. doi: 10.1177/1468017315589872

14. Saito, Y., Igarashi, A., Noguchi-Watanabe, M., Takai, Y., & Yamamoto-Mitani, N. (2018). Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *Journal of Nursing Management*, 26, 393–402. doi: 10.1111/jonm.12550

15. Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuérne, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in Psychology*, 9, 1478. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01478

16. Violanti, J.M., Mnatsakanova, A., Andrew, M.E., Allison, P., Gu, J.K., & Fekedulegn, D. (2018). Effort–reward imbalance and overcommitment at work: associations with police burnout. *Police Quarterly*, 21, 440–460. doi: 10.1177/1098611118774764

17. Kokun, O.M. (2014). Opytuvalnyk profesiynoho samozdiysnennya [Questionnaire professional self-actualization]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota – Practical Psychology and Social Work*, 7, 35-39. [In Ukrainian].

18. Senin, I.G. (1991). Oprosnik terminalnyih tsennostey [*Terminal values questionnaire*]. Yaroslavl: Sodeystvie. [inRussian].