СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПРИХИЛЬНОСТІ У СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS FORMING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG LAW ENFORCEMENT OFFICERS

УДК 159.937:94:246.3:159.91
DOI https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.1.28

Трофімов А.Ю.
к.психол.н., доцент,
доцент кафедри психології розвитку
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Кузьмічова І.В.
студентка Інституту післядипломної освіти
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті досліджено соціально-психологічні чинники формування організаційної прихильності у співробітників правоохоронних органів. Проаналізовано теоретичні засади організаційної прихильності на основі тривимірної моделі Джона Мейєра і Наталі Аллен, що включає афективний, поведінковий та нормативний компоненти. З огляду на зазначену модель розглянуто компоненти формування прихильності до організації у працівників органів поліції та прокуратури. Встановлено, що для персоналу правоохоронних органів характерний найвищий рівень афективної (емоційної) прихильності, що базується на емоційній прив'язаності співробітників до організації, а також ідентифікації з її цілями та цінностями. За допомогою кореляційного аналізу було виявлено тісний взаємозв'язок між афективним, поведінковим та нормативним компонентами організаційної прихильності в обох правоохоронних органах, що підтверджує комплексну природу феномену організаційної прихильності у двох досліджуваних груп правоохоронців. Виявлено специфічні особливості організаційної культури правоохоронних структур, а саме: високий рівень складності, формалізації та централізації, а також колективістський дух та авторитарний стиль управління. Емпірично підтверджено зворотний зв'язок між афективною прихильністю та рівнем негативного впливу роботи для обох досліджуваних груп, а також встановлено високий рівень професійної самоефективності, середній рівень негативного впливу роботи та надзвичайно високий рівень інтолерантності (нетерпимості) до невизначеності як характерні риси, притаманні для обох досліджуваних органів правоохоронної сфери. У зв'язку з отриманими результатами обґрунтовано необхідність подальших досліджень організаційної прихильності у співробітників правоохоронної системи, насамперед щодо розробки диференційованих підходів до розвитку прихильності до організації з урахуванням специфіки діяльності різних правоохоронних органів.

Ключові слова: *організаційна прихильність, правоохоронні органи, афективний компонент, поведінковий компонент, нормативний компонент, професійна самоефективність, толерантність до невизначеності.*

The article examines socio-psychological factors that influence the formation of organizational commitment among law enforcement personnel. It analyzes the theoretical foundations of organizational commitment based on John Meyer and Natalie Allen's three-dimensional model, which includes affective, continuance, and normative components. In view of this model, the article examines the components that form organizational commitment among police officers and prosecution employees. The study establishes that law enforcement personnel demonstrate the highest level of affective (emotional) commitment, which is based on the employees' emotional attachment to the organization and identification with its goals and values. Correlation analysis revealed a strong relationship between affective, continuance, and normative components of organizational commitment in both law enforcement agencies, confirming the complex nature of organizational commitment in two groups of law enforcement employees. Specific features of the organizational culture in law enforcement structures were identified, namely: high levels of complexity, formalization, and centralization, along with a collectivist spirit and authoritarian management style. The research empirically confirmed an inverse relationship between affective commitment and the level of negative work impact for both groups under examination, and found a high level of professional self-efficacy, moderate level of negative work impact, and extremely high level of intolerance for uncertainty as characteristic traits of both law enforcement agencies. Based on these results, the article substantiates the necessity of further research on organizational commitment among law enforcement employees, particularly those required to develop differentiated approaches to fostering organizational commitment taking into account the specific activities of various law enforcement agencies.

Key words: *organizational commitment, law enforcement agencies, affective component, continuance commitment, normative commitment, professional self-efficacy, tolerance of uncertainty.*

Вступ. Поняття прихильності співробітників до організації становить науковий інтерес для дослідників вже досить тривалий час. Окремі аспекти організаційної прихильності вивчалися у низці різноманітних сфер професійної діяльності, зокрема, в галузі освіти, медицини, в банківській сфері, підприємницькій діяльності, в креативних професіях тощо. Численні дослідження ставили за мету науково підтвердити, що співробітники з вищим рівнем прихильності роблять більший внесок в діяльність організації, ніж менш прихильні колеги. Організаційна прихильність є провісником загальної задоволеності роботою та плинності кадрів. Так, більш прихильні до організації співробітники мають вищий рівень задоволеності роботою й менш ймовірно підуть з неї. Формування високого рівня організаційної прихильності співробітників правоохоронних органів є критично важливим для забезпечення ефективності їхньої професійної діяльності, зниження плинності кадрів та підвищення якості виконання ними службових обов'язків.

Проблема прихильності до організації носить міждисциплінарний характер та знаходиться на перетині галузей психології, соціології, менеджменту, а також правознавства, якщо йдеться саме про правоохоронну систему. Дослідженням організаційної прихильності у різноманітних професійних сферах займалися такі вітчизняні вчені, як І.Ю. Антоненко, Л.М. Карамушка, О.В. Романова, А.Ю. Трофімов. Серед зарубіжних дослідників ця проблема знаходить своє відображення у таких науковців: Н. Аллен, Дж. Мейєр, Р. Моудей, Л. Портер, Р. Стірс та інші. Водночас, специфіка формування організаційної прихильності саме у працівників правоохоронних органів з урахуванням психологічних чинників залишається недостатньо вивченою, що обумовлює актуальність подальших досліджень у цій галузі.

Метою статті є дослідження соціально-психологічних чинників, які впливають на формування прихильності до організації у співробітників правоохоронної сфери.

Виклад основного матеріалу. Прихильність до організації, або організаційну прихильність визначають як стійке емоційне ставлення до організації, що характеризується прийняттям організаційних цілей та цінностей, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності професійної діяльності й розвитку цієї організації, вираженим прагненням якомога довше залишатися її членом. Однією з найпопулярніших на сьогодні моделей організаційної прихильності співробітників є тривимірна модель, розроблена у 80-х роках XX століття Джоном Мейєром і Наталі Аллен, що складається з трьох компонентів: афективного, поведінкового (в першоджерелі застосовується термін «продовжена прихильність») [9, с. 3] та нормативного. Багато вітчизняних науковців вивчають питання прихильності до організації в різних сферах, виходячи саме з цієї моделі.

Під афективним компонентом прихильності персоналу до організації мається на увазі емоційна прив'язаність, ідентифікація та залученість працівників. Під компонентом продовження розуміють прихильність, що ґрунтується на розумінні витрат, які співробітники пов'язують із зміною місця роботи. Нормативний компонент передбачає відчуття обов'язку співробітників залишатися надалі працювати в тій самій організації [9, с. 3].

Афективний компонент організаційної прихильності у персоналу характеризує емоційну прихильність співробітників до організації, засновану на співпадінні особистих та організаційних цілей і цінностей. Чим більше співпадіння, тим вищою буде прихильність. Афективну прихильність вважають надійнішим та ефективнішим зв'язком між організацією та співробітником. На думку дослідників, люди, які бажають, а не повинні, працюють продуктивніше, виявляють ініціативу, менше втомлюються та скоріше відновлюються [7, с. 181].

За результатами низки зарубіжних досліджень, які проводилися ще у 80-90-х роках, афективна прихильність знаходиться у позитивному взаємозв'язку із задоволеністю роботою, сприйняттям клімату в організації, спілкуванням, надійністю, залученістю, а також іншими показниками прихильності. Крім того, зазначається про негативний зв'язок з плинністю кадрів, наміром піти з роботи, стресом, конфліктом та невизначеністю ролей [12, с. 510].

Поведінковий компонент прихильності виявляється через поведінку співробітників у зв'язку з тим, що вони вимушені продовжувати працювати в організації. Цей компонент організаційної прихильності, на думку науковців, має позитивний взаємозв'язок із задоволеністю роботою та негативний – зі стресом, наміром піти з організації та плинністю кадрів [12, с. 510]. Загалом, поведінкова прихильність до організації передбачає раціональне пояснення співробітником його/її небажання йти з організації з огляду на витрати, які можуть бути пов'язані з пошуком іншої роботи. Разом з тим, слід зазначити, йдеться не завжди про матеріальні витрати. Співробітники сприймають як перевагу продовження роботи в організації усталену систему міжособистісних відносин і розподілу ролей. Бажання залишатися в організації саме за таких умов не робить такого співробітника надійним і він/вона може в будь-який момент піти.

Останній компонент тривимірної моделі – нормативний, або як його ще називають «прихильність до організації з почуття обов'язку» [1, с. 58] – передбачає задоволеність своєю роботою, прив'язаність до організації, що формується у співробітника через сильні моральні та етичні зобов'язання перед організацією. Нормативна прихильність є найновішою формою організаційної прихильності, вона була розроблена власне Н. Аллен та Дж.Майєром у 1990 році, на відміну від попередніх двох компонентів, які досліджувалися і перед ними. Працівники за цим компонентом прихильності лояльні до організації, тому що вони вірять, що це правильно. У зв'язку із зазначеним, високий рівень прихильності співробітника до організації з почуття обов'язку вказує на те, що такий співробітник залишається працювати у відповідній організації, керуючись нормами моралі. Якщо порівняти нормативний компонент з двома іншими, передбаченими тривимірною моделлю, то він становить надійнішу форму прихильності, ніж поведінковий компонент, але не таку надійну, як афективний компонент.

Що стосується чинників, які впливають на формування прихильності у співробітників, то дослідники загалом виділяють чинники мікрорівня, чинники мезорівня та чинники макрорівня [3, с. 68]. Чинники мікрорівня – це ті, які стосуються безпосередньо працівників конкретної сфери. До чинників мезорівня відносять організаційно-функціональні характеристики організацій, такі як напрямок діяльності організації, кількість співробітників, тривалість здійснення організацією діяльності. До чинників макрорівня відносять соціально-полі-

тичні та економічні особливості розвитку в Україні та світі в конкретний історичний момент. З іншого боку, чинники, які вливають на формування організаційної прихильності персоналу, можна поділити на соціально-психологічні (зовнішні) та особистісні (внутрішні).

Науковці виокремлюють такі соціально-психологічні чинники формування організаційної прихильності персоналу: соціокультурні; ситуація на регіональному ринку праці; стабільність організації; корпоративна культура; перспективи кар'єри [6, с. 93]. До особистісних чинників прихильності персоналу до організації належать, зокрема: система особистих переконань щодо роботи; мотивація роботи; наявність в особистості планів кар'єрного зростання та розуміння професійних перспектив; толерантність до невизначеності; сформований індивідуальний стиль діяльності співробітників [6, с. 94].

Коли мова йде про організаційну прихильність персоналу правоохоронної сфери, то слід відзначити, що відсутність або недостатній рівень прихильності правоохоронця до свого органу може мати серйозний негативний вплив як на окремого співробітника та правоохоронний орган, в якому він/вона працює, так і на громадську безпеку загалом, яка виступає основною задачею правоохоронної діяльності. Разом з тим, на сьогодні цьому феномену присвячена дуже обмежена кількість зарубіжних досліджень, а відповідні вітчизняні дослідження фактично відсутні. У свою чергу, це можна пояснити, зокрема, тим, що робоче середовище правоохоронців значною мірою відрізняється від звичайного офісного середовища і пов'язане з обмеженим доступом до нього, що, відповідно, викликає певні труднощі із залученням правоохоронців в службовому статусі до проведення різноманітних соціально-психологічних досліджень. У зв'язку з цим, на разі існує потреба в подальшому вивченні питання прихильності, яке б зосереджувалося саме на правоохоронній діяльності з огляду на те, що така діяльність, як зауважується дослідниками, передбачає значний обсяг роботи та вважається однією з найбільш стресових та небезпечних [11, с. 42]. Окрім того, проведеними на цей час дослідженнями встановлено, що ризик професійного вигоряння у правоохоронців є значно вищим у порівнянні з іншими професійними сферами [11, с. 42].

При вивченні питання прихильності персоналу правоохоронної сфери важливо розуміти специфіку цього робочого середовища, а також характеристики організаційної культури органів правопорядку. Правоохоронна діяльність – це складна спеціалізована інтелектуально-фізична діяльність, яка спрямована на: дотримання законності та правопорядку; захист прав і свобод громадян та інтересів соціальних груп, суспільства і держави; попередження, припинення та розслідування правопорушень. Що стосується специфічної організаційної культури, то правоохоронні органи, як пише один з небагатьох вітчизняних дослідників психологічних особливостей організаційної культури саме правоохоронців, мають характерний лише для них локальний культурний простір з особливим колоритом і відповідною персоніфікацією [2, с. 230]. Він спричиняє помітний вплив на зміст і форму морально-психологічних критеріїв ідентифікації ставлення особистості до професійних реалій і до самої себе як частини організаційної системи. Організаційну культуру правоохоронних органів розуміють через зосередження цінностей, стійких норм, поглядів, принципів життя та діяльності, ідей, які виникли в правоохоронних органах та в той чи інший спосіб продукують зразки поведінки його співробітників. Через організаційну культуру співробітники правоохоронних органів ідентифікують себе як професійну спільноту, що на якісному рівні відрізняє її від інших операторів ринку силових структур [2, с. 230].

Головним фактором, який визначає характер та особливості організаційної культури, є тип соціальної структури організації, що може бути охарактеризована за трьома основними параметрами – складністю, ступенем формалізації та централізацією. За першим параметром правоохоронні органи характеризуються високим ступенем складності, зі значним рівнем диференціації. У правоохоронних органах існує дуже жорстко формалізована та централізована структура, для якої характерні обов'язкові для виконання система формальних норм; ієрархічна система ролей та статусів; бюрократичний апарат для здійснення управління та контролю за організацією; перевага вертикальних комунікацій над горизонтальними [2, с. 232]. Отже, для структури правоохоронного органу притаманний високий рівень складності, формалізації та централізації. Крім того, вищезазначені організаційні особливості правоохоронних органів детермінують формування такої організаційної культури, для якої характерні колективістський дух та авторитарний стиль управління. Колективістська культура спрямована загалом на групову діяльність, а її цінності та норми пов'язані з ідентифікацією індивідів з організацією або своєю групою в організації. Авторитарна культура передбачає наявність норм прямого регулювання та жорсткого контролю.

Наявні на сьогодні зарубіжні дослідження організаційної прихильності у правоохоронній сфері стосуються, насамперед, органів поліції. Так, на думку американських дослідників, органи поліції визнають важливість організаційної прихильності у сфері правопорядку, в перчу чергу, тому, що низькі рівні організаційної прихильності пов'язані з гіршими результатами роботи та нижчою продуктивністю праці, нижчими етичними стандартами, а також високою плинністю кадрів. Співробітники поліції, для яких притаманний високий рівень організаційної прихильності, як правило, рідше пов'язані з плинністю кадрів, мають нижчий рівень цинізму, менші шанси на професійне виго-

рання, менше прогулів на роботі, а також більшу підтримку при здійсненні правопорядку [11, с. 37].

Той обсяг зарубіжних досліджень щодо правоохоронної діяльності поліції, який існує станом на сьогодення, зосереджений на соціалізації індивідів на службі і стосується таких змінних, як термін перебування на посаді та вік співробітників. Тобто, мова йде про особистісні фактори формування організаційної прихильності. Перші відомості про характер організаційної прихильності новобранців поліції можна знайти у праці Ван Манеена [15, с. 20]. Його дослідження стосувалося групи стажерів поліції після їхнього вступу на посаду, надалі він продовжував вивчати їхню прихильність на певних етапах поліцейської кар'єри. За результатами дослідження було встановлено, що рівень прихильності поліцейських зменшувався з часом та досвідом. Науковець пов'язав це з унікальними та потужними культурними цінностями, які формують поведінку та дії поліції.

Дослідженням інших науковців у цій галузі К. Бек і К. Вілсон так само було встановлено зворотну кореляцію між організаційною прихильністю і тривалістю перебування на посаді. Однак дослідження останніх підкреслило важливість процесів соціалізації, які функціонують у поліцейській культурі, коли новобранці часто призначалися на посади, де були старші, досвідченіші та більш «цинічні» офіцери, погляди яких мали тривалий «руйнівний» вплив на новобранців. У подальшому К. Бек і К. Вілсон аналізували розвиток тенденції афективної прихильності і також встановили, що рівень прихильності зменшується залежно від терміну перебування на посаді [10, с. 114].

Вивчаючи чинники формування організаційної прихильності співробітників поліції, британські дослідники Б. Меткалф та Г. Дік розподілили їх на дві групи факторів: демографічні та управлінські [13, с. 403]. До першої групи належать тривалість перебування на посаді та вік, про які йшлося вище. До управлінських чинників належать: рівень організаційної підтримки, яку відчуває співробітник; участь співробітників у процесі прийняття рішень; обсяг зворотного зв'язку, який отримує співробітник щодо його/її ролі у роботі та продуктивності [13, с. 404]. Ці показники також висвітлювалися, зокрема, у вищезазначених дослідженнях К. Бек та К. Вілсон. Під час досліджень старші управлінці зазнавали критики у зв'язку з неспроможністю підтримувати офіцерів нижчих рівнів, а також через обмеження участі співробітників у процесі прийняття рішень. Крім того, за результатами проведеного ними аналізу було встановлено неналежний рівень зворотного зв'язку, оскільки, якщо він і мав місце, то висловлювався здебільшого у словесній формі та часто носив негативний характер. У подальшому, науковці прийшли до висновку, що органи поліції можуть мати унікальну організацію та управлінські характеристики, які вказують на нестачу «підтримки, справедливості та цінності», оскільки вони ґрунтуються на «переліку несприятливого досвіду» [10, с. 132].

Про важливість управління у формуванні прихильності до організації свідчать також інші дослідження, згідно з якими співробітники, які вважають своїх керівників компетентними, яким подобається стиль управління в їхній організації, а також які довіряють своїм керівникам, частіше так, ніж ні, поділяють цінності цієї організації та відчувають гордість бути її членами [13, с. 404].

З метою проведення емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників формування організаційної прихильності у співробітників правоохоронних органів було сформовано вибірку, поділену на 2 групи: 30 працівників поліції (Група 1) та 30 представників прокуратури (Група 2). Загальна чисельність вибірки складає 60 осіб. Аналіз результатів дослідження здійснювався за допомогою статистичних методів, а саме методу описової статистики та методу кореляційного аналізу. Крім того, було застосовано метод порівняння за кожним рівнем аналізу.

У ході експериментального дослідження було визначено такі показники: організаційна прихильність (афективна, поведінкова, нормативна), рівень професійної самоефективності, рівень негативного впливу роботи, а також ступінь (ін) толерантності до невизначеності.

Для Групи 1 були отримані такі дані описової статистики:

Таблиця 1

Описова статистика (Група 1)

Показники	Середнє значення	Середнє відхилення
Шкала організаційної прихильності		
Афективна прихильність	3,9	0,78
Поведінкова прихильність	2,9	0,92
Нормативна прихильність	2,8	0,88
Шкала професійної самоефективності		
Рівень професійної самоефективності	30	3,33
Шкала негативного впливу роботи		
Рівень негативного впливу роботи	22	6,83
Шкала толерантності до невизначеності		
Ступінь (ін)толерантності до невизначеності	66	3,6

Згідно з наведеними даними дослідження, показники організаційної прихильності у співробітників Групи 1 мають значення, нижче нормативних, а саме показник афективної прихильності становить – 3,9, поведінкової прихильності – 2.9, нормативної лояльності – 2.8. Найвище значення має афективний компонент прихильності до організації, тоді як найнижчий у нормативного компоненту. У свою чергу, це свідчить про те, що співробітники поліції підтримують своє бажання працювати в організації здебільшого на рівні емоційної прив'язаності до неї та самоідентифікації з організацією, її цілями та цінностями. Найменш вагомою причиною залишатися працювати в організації виступає відчуття морального обов'язку. Невисокий показник поведінкової прихильності у поліцейських можна пояснити, зокрема, досить невисоким рівнем оплати праці.

Зважаючи на те, що самоефективність виступає однією із характеристик психологічного капіталу співробітників, який, відноситься до специфічних психологічних складових організаційної прихильності, у дослідженні, серед іншого, вивчався показник професійної самоефективності. За рівнем професійної самоефективності середнє значення для працівників поліції складає 30, що свідчить про досить високий рівень віри працівників у власну професійну компетентність. Так, співробітники поліції здебільшого з впевненістю покладаються на власні здібності та професійний досвід, вирішуючи проблеми, пов'язані з роботою.

Показник рівня негативного впливу роботи для співробітників поліції склав 22, що відповідає середньому рівню (в межах 18–26). Відхилення дорівнює 6,83, що може свідчити про наявну варіативність в оцінках негативного впливу роботи серед працівників. Водночас, як можна помітити з результатів аналізу відповідей респондентів, високий рівень негативного впливу спостерігається саме у тих співробітників, для яких характерні невисокі показники за компонентами організаційної прихильності.

Толерантність до невизначеності, яка дозволяє зберігати оптимізм та життєстійкість навіть в умовах нестабільності, належить до особистісних чинників формування у персоналу прихильності до організації. Разом з тим, така толерантність (інтолерантність) може бути пов'язана з умовами, що склалися в певній корпоративній культурі, а також зі стабільністю організації, що належить до соціально-психологічних факторів формування прихильності до організації у співробітників. Як відомо, для організаційної культури правоохоронного органу притаманний високий рівень складності, формалізації і централізації, а також колективістський дух та авторитарний стиль управління, з чого випливає, що для правоохоронців, звичними будуть умови визначеності та передбачуваності. Вищезазначене може пояснювати отриманий високий показник ступеня інтолерантності (нетерпимості) до невизначеності серед працівників поліції, що складає 66 (середні показники становлять 44-48). Усі без винятку респонденти з Групи 1 виявили високий рівень нетерпимості до невизначеності, варіювалася лише вираженість цього показника.

Дані описової статистики для Групи 2 мають такий вигляд (табл. 2).

Аналіз дослідження показує, що для співробітників прокуратури характерним є наближений до нормативного значення показник афективної прихильності, що склав 4,0 (відхилення 0,89) та нижчі за нормативне значення показники поведінкової і нормативної прихильності, які дорівнюють 2,9 (відхилення 0,97) та 3,1 (відхилення 0,98), відповідно. Показник афективного компоненту прихильності до організації у співробітників Групи 2 виявився дещо вищим, ніж відповідний показник у працівників Групи 1 (4,0 і 3,9 для порівняння); і для Групи 1, і для Групи 2 він є найвищим з трьох компонентів організаційної прихильності. Таким чином, у випадку із співробітниками прокуратури, так само як і працівниками поліції, прихильність персоналу характеризується, насамперед, емоційною прив'язаністю співробітників, заснованою на співпадінні особистих та організаційних цілей і цінностей. Показники поведінкової прихильності для Групи 1 і Групи 2 повністю співпадають (на рівні 2,9) і вважаються низькими. Можливою причиною цього, як уже зазначалося, може виступати низький рівень оплати праці в правоохоронних

Таблиця 2

Описова статистика (Група 2)

Показники	Середнє значення	Середнє відхилення
Шкала організаційної прихильності		
Афективна прихильність	4,0	0,89
Поведінкова прихильність	2,9	0,97
Нормативна прихильність	3,1	0,98
Шкала професійної самоефективності		
Рівень професійної самоефективності	31,5	3,07
Шкала негативного впливу роботи		
Рівень негативного впливу роботи	23	6,3
Шкала толерантності до невизначеності		
Ступінь (ін)толерантності до невизначеності	63	4,97

органах. У порівнянні з працівниками поліції, для співробітників прокуратури притаманний дещо вищий показник нормативного компоненту прихильності (3,1 і 2,8 для порівняння), він для Групи 2 є вищим, ніж показник поведінкового компоненту прихильності, на відміну від Групи 1. Це свідчить про те, що співробітники прокуратури залишаються в організації через почуття морального обов'язку більшою мірою, ніж їх колеги з поліції. У зв'язку з цим, слід звернути увагу на те, що при вступі на службу до представників прокуратури висуваються значно вищі вимоги, зокрема, щодо освітнього рівня та професійного стажу, що може пояснювати вищий рівень усвідомлення морального обов'язку перед організацією.

Показники рівня професійної самоефективності та негативного випливу роботи, що є важливими для психоемоційного клімату в колективі організації, виявлені у співробітників прокуратури, є наближеними до показників, що спостерігалися у співробітників поліції. У Групі 2 вони складають 31,5 і 22, відповідно (30 і 22 для порівняння з Групою 1) і так само можуть свідчити про досить високий рівень впевненості співробітників у власній професійній компетенції та помірний рівень стресових чинників, пов'язаних із роботою.

Окремо слід зазначити щодо виявленого у Групи 2 ступеня толерантності, а точніше інтолерантності до невизначеності. Аналіз цього показника для Групи 2 демонструє, що ступінь нетерпимості до невизначеності тут, так само як у Групі 1, є дуже високим, хоча для співробітників прокуратури він є все ж дещо нижчим (63 для порівняння з 66 у поліції). У свою чергу, це може свідчити про менший рівень напруженості або більший рівень гнучкості у пов'язаних з невизначеністю ситуаціях, притаманний для співробітників прокуратури у порівнянні з їхніми колегами з поліції.

З метою визначення основних чинників, що впливають на показники організаційної прихильності, було проведено кореляційний аналіз та визначено щільність зв'язків між показниками компонентів організаційної прихильності, рівнем професійної самоефективності, рівнем негативного впливу роботи та ступенем (ін)толерантності до невизначеності.

Для Групи 1 було встановлено позитивний кореляційний взаємозв'язок між значеннями показників афективної, поведінкової та нормативної організаційної прихильності на рівні r=0,547 (p=0.0018), r=0,536 (p=0.0023), r=0,830 (p<0.00001). З показником афективної прихильності у Групі 1 визначено позитивний зв'язок з рівнем професійної самоефективності на рівні r=0,446 (p=0,0135) та негативний зв'язок з показником рівня негативного випливу роботи на рівні r=-0,596 (p=0,0005), що може свідчити про те, що у співробітників поліції зі зростанням рівня професійної самоефективності буде зростати показник афективної прихильності до організації, а також що цей показник буде зменшуватися за умови зростання рівня негативного впливу роботи. Стосовно кореляцій інших показників, то вони є слабкими або статистично не значущими.

Для Групи 2 було встановлено позитивний кореляційний взаємозв'язок між значеннями показників афективної, поведінкової та нормативної організаційної прихильності на рівні r=0,562 (p=0.0012), r=0,713 (p<0,0001), r=0,776 (p<0,0001). Крім того, у Групі 2 встановлено негативний зв'язок показника афективної прихильності з показником рівня негативного випливу роботи на рівні r=-0,487 (p=0,0063), що може свідчити про те, що у співробітників прокуратури показник афективної прихильності буде зменшуватися за умови зростання рівня негативного впливу роботи. Інші кореляційні зв'язки тут є слабкими або статистично не значущими.

Порівняльний аналіз показників Групи 1 і Групи 2 показує наявність зв'язку між афективним, поведінковим і нормативним компонентами організаційної прихильності у співробітників обох правоохоронних органів. Так само для обох груп був встановлений зворотний зв'язок між афективною (емоційною) прихильністю та рівнем негативного впливу роботи. Водночас, на відміну від співробітників прокуратури, для працівників поліції характерною ознакою є наявність позитивного зв'язку між афективною прихильністю та рівнем професійної самоефективності.

Висновки. За результатами дослідження встановлено, що головним чинником, що утримує правоохоронців в організації, є емоційна прив'язаність та ідентифікація з її цілями та цінностями. Також для працівників правоохоронної сфери характерним є високий рівень професійної самоефективності та середні значення негативного впливу роботи. Важливим фактором, притаманним персоналу правоохоронної системи, є дуже високий рівень нетерпимості до невизначеності, що є відображенням специфічної організаційної культури. Кореляційний аналіз, за допомогою якого було виявлено тісний взаємозв'язок між трьома компонентами організаційної прихильності в обох групах правоохоронних органів, підтверджує комплексну природу феномену організаційної прихильності у правоохоронців.

Перспективи подальших досліджень. Одержані результати емпіричного аналізу вказують на необхідність подальших досліджень організаційної прихильності у працівників правоохоронної сфери, зокрема, це стосується розробки диференційованих підходів до розвитку прихильності у співробітників різних правоохоронних органів з урахуванням специфіки їхньої діяльності та організаційної культури.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Антоненко І.Ю. Проблема психологічної прихильності до організації в колективі закладу освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школа*х. Вип. 56-57, 2017. С. 56–65.

2. Баранюк Н.І. Психологічні особливості організаційної культури в правоохоронних органах. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Том. І. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 38, 2013. С. 229–233.

3. Карамушка Л., Тиченко М. Особливості ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 4 (30), 2023. С. 66–83.

4. Медведєв В.С., Кудерміна О.І., Горбенко Д.А. Психологічна служба правоохоронних органів України: Навч. посіб. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2022. 188 с.

5. Романова О.В. Аналіз рівня розвитку та взаємозв'язку організаційної лояльності та професійної прихильності у персоналу медичних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 4(18), 2019. С. 78–84.

6. Трофімов А.Ю. Теоретична модель психологічних чинників організаційної лояльності персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* № 1(19), 2020. С. 90–97.

7. Трофімов А.Ю., Васильчук Т.О. Соціально-психологічні чинники, які формують прихильність співробітників. *Габітус*. Вип. 35, 2022. С. 180–184.

8. Трофімов А., Стримецька А. Взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 2-3 (20), 2020. С. 101–110.

9. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.* 1990. 63 (1), pp. 1–18.

10. Beck K., Wilson C. Development of Affective Organizational Commitment: A Cross-Sequential Examination of Change with Tenure. *Journal of Vocational Behavior.* 2000. 56. pp. 114–136.

11. Johnson M.R. Motivation and Organizational Commitment Differences Between Generational Cohorts of United States Police Officers. Dissertation. Walden University. 2020. 105 pp.

12. McElroy J. C, Morrow P. C, Wardlow T. R. A career stage analysis of police officer work commitment. *Journal of Criminal Justice*. 1999. Vol. 27. Iss. 6. pp. 507–516.

13. Metcalfe B., Dick G. Exploring Organisational Commitment in the Police: Implications for Human Resource Strategy. *An International Journal of Police Strategies and Management.* 2001. V. 24 (3), pp. 399–419.

14. Mowday R.T, Porter L.M, Steers R.W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior.*1979. V. 14, pp. 224–247.

15. Van Maneen. Police socialisation: a longitudinal examination of job attitudes in an urban police department'', Administrative Science Quarterly, 1975. Vol. 20, pp. 20–228.