

*making, overcoming of difficulties and obstacles on the way to achieving the goal, the fulfillment of tasks. Performing purposeful actions, a person encounters a variety of obstacles. Some of them are connected with living conditions, these are objective obstacles – opposition to other people, natural obstacles, others – with their own disadvantages – unwillingness to work, what is needed, passivity, laziness, bad mood, feeling of fear, habit of acting indiscreetly, feelings of painful pride, etc. In order to achieve the goal, a person needs to mobilize his mental and physical strength to overcome obstacles, that is, to demonstrate volitional efforts.*

*An important role in the development of freedom is played by the family and the closest social environment in the pre-school period. The teenager is most afraid that he would not be perceived as a little. But he does not know the whole complexity of life and does not have adult experience, so he is undisturbed, straightforward, sharp, self-confident, stubborn.*

*So, on the basis of self-education, we can observe a high level of persistence and self-control and, accordingly, a high level of willpower, which is important in modern life.*

**Key words:** will, quality, action, self-education, choice, decision, desire, activity.

*Стаття надійшла 31 травня 2018 р.*

УДК 159.923

**О. Г. Угрин,  
У. М. Бухтяк**

## **АНАЛІЗ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ**

*Розкрито особливості нематеріальної мотивації. Проаналізовано роль нематеріальної мотивації в процесі професійного становлення. З'ясовано, що найістотніше проявляються такі компоненти психологічної готовності, як гностичний та мотиваційний.*

*Наголошено, що стосовно нематеріальної мотивації найважливішою є потреба в самовдосконаленні, цікавій та суспільно корисній роботі, досягненнях і підтриманні соціальних контактів. Установлено взаємозв'язки між нематеріальними мотивами та компонентами психологічної готовності до професійної діяльності, а також чинники, які впливають на професійне становлення майбутніх працівників національної поліції.*

**Ключові слова:** нематеріальна мотивація, психологічна готовність, професійне становлення, Національна поліція.

**Постановка проблеми.** Упродовж останніх років із-поміж актуальних питань, які щораз частіше обговорюються на території що нашої держави, що за кордоном, є процес професійного становлення майбутніх працівників поліції.

Важливу роль у цьому процесі відіграє мотивація, оскільки вона мобілізує усі здібності, досвід та функціональні можливості для досягнення певної мети або певних результатів діяльності.

І. Козубовська та М. Леврінц зазначають, що мотивація професійної діяльності як домінанта мотиваційної сфери особистості майбутнього працівника поліції визначає особливості його професійного становлення. Вирішальну роль в успішності фахового зростання і набуття професійно важливих знань і вмінь виконують не так об'єктивні чинники (наприклад, інтелектуальні властивості, здібності, особливості навчально-виховного процесу), як мотиваційно-ціннісні. Мотивація є тим механізмом, який спонукає майбутніх працівників до оволодіння професією, досягнення успіхів у фаховій діяльності [5].

**Стан дослідження.** Проблема мотивації у майбутніх працівників Національної поліції досліджувалась у працях В. Г. Андросюка, М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, В. І. Барко, С. П. Бочарова, В. Л. Васильєва, І. В. Жданова, О. В. Землянської, Л. І. Казміренка, В. М. Клячка, Є. П. Клубова, Д. О. Кобзіна, Н. І. Ковальчишина, П. В. Макаренка, А. П. Москаленка, Г. В. Попова, О. Н. Роша, Н. П. Сергієнка, В. О. Соболева, А. А. Стародубцева, О. М. Столяренка, О. В. Тімченка, С. І. Яковенка та ін. [1].

Розглядаючи роль мотивації у забезпеченні професійного становлення майбутніх працівників Національної поліції, доцільно виокремити зовнішню та внутрішню мотивацію. За зовнішньої мотивації виконання діяльності здійснюється переважно засобами зовнішніх стимулів до дій: прохання, вимоги, наказу, поради, навіювання, рекомендації, заборони, маніпулювання. До внутрішньої можна віднести нематеріальну мотивацію, яка полягає у заохоченні до високорезультативного виконання обов'язків, без застосування матеріальних винагород. Тому нематеріальна мотивація відіграє важливу роль у процесі професійного становлення майбутніх працівників Національної поліції, оскільки для цього виду діяльності є необхідним задоволення вищих за ієрархією потреб (за А. Маслоу) [4]. Вона передбачає активізацію людської свідомості, самокоригування індивідом своєї поведінки для отримання результатів, у яких зацікавлений і він сам, і організація загалом. Можна стверджувати, що нематеріальна мотивація є актуальним та економічно доцільним напрямом імплементації стратегії підвищення ефективності праці, що здійснює довгостроковий вплив на

людину, змінює структуру її ціннісних орієнтацій та інтересів і на цій основі забезпечує формування людського капіталу [3].

Іншими словами, нематеріальну мотивацію можна розглядати як процес, спрямований на немонетарне заохочення та формування корпоративного духу працівників, що сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи [2].

Саме тому пізнавальним вважаємо емпірично дослідити роль нематеріальної мотивації у процесі професійного становлення.

**Мета** статті – проаналізувати психологічні особливості прояву нематеріальної мотивації у майбутніх працівників Національної поліції.

**Виклад основних положень.** У психологічному дослідженні брали участь 120 курсантів факультету з підготовки фахівців для підрозділів слідства у Львівському державному університеті внутрішніх справ віком від 18 до 20 років.

Було використано такий методичний інструментарій, як-от: опитувальник мотиваційних джерел Д. Барбуто та С. Р. Сколк в обробці О. Сидоренка, методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін), методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової), методика «Діагностика рівня парціальної готовності до професійно-педагогічного саморозвитку» та методика Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація І. Семків).

Для інтерпретації отриманих даних було застосовано методи математико-статистичного опрацювання даних (комп'ютерний пакет статистичного аналізу STATISTICA у версії 8.0): описова математична статистика, кореляційний (лінійна кореляція Пірсона) та факторний аналіз з подальшою їх якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням.

Проведений нами аналіз описової статистики свідчить про середні значення прояву психологічної готовності до професійного саморозвитку (табл. 1).

Отже, курсанти демонструють високий рівень гностичного та мотиваційного компоненту психологічної готовності. Гностичний компонент передбачає вміння ставити перед собою розмаїті пізнавальні завдання та вирішувати їх, здатність виконувати різні розумові операції, гнучкість та оперативність мислення, можливість відмовлятися від стереотипних ідей і суджень. Мотиваційний компонент психологічної готовності полягає в професійній спрямованості, характеризується позитивним ставленням до професії, прагненням застосувати свої знання в практичній діяльності, також бажанням постійно професійно вдосконалюватися та розвиватися.

**Описова статистика показників готовності до професійного саморозвитку**

Показники	N	M	Min	Max	SD
Мотиваційний компонент	120	50,66	29,00	71,00	9,12
Когнітивний компонент	120	33,36	14,00	48,00	7,84
Морально-вольовий компонент	120	44,48	21,00	69,00	10,20
Гностичний компонент	120	86,06	55,00	127,00	15,70
Організаційний компонент	120	35,85	17,00	55,00	8,49
Здатність до самоуправління	120	25,51	5,00	43,00	7,36
Комунікативний компонент	120	22,66	8,00	39,00	6,26

Найменш розвиненими є такі компоненти психологічної готовності, як комунікативний і здатність до самоуправління. Мабуть, це можна пояснити тим, що курсанти першого року навчання ще не володіють належними вміннями та навичками, зокрема встановлювати й підтримувати необхідний контакт з людьми, обґрунтовувати свою точку зору та майстерністю уникати конфліктів у процесі суспільної діяльності. Всі компоненти психологічної готовності до професійної діяльності є важливими, тож подальше навчання мусить ґрунтуватися на тому, щоб розвивати їх.

Оскільки емпіричні результати свідчать про те, що у майбутніх працівників нової поліції є позитивне ставлення до професії, бажання застосувати отримані знання в практичній діяльності, а також прагнення професійно вдосконалитись, то цікавим вважаємо дослідити саме роль нематеріальної мотивації у процесі їхнього професійного становлення.

Відтак, узагальнивши показники всіх діагностичних методик дослідження, ми виокремили показники саме нематеріальної мотивації.

Використовуючи результати описової статистики, можна говорити про середнє значення прояву нематеріальної мотивації (табл. 2).

Таблиця 2

**Описова статистика показників  
нематеріальної мотивації**

Показники	N	M	Min	Max	SD
Спрямованість на процес	120	2,38	-7,00	9,00	3,34
Самовдосконалення, самореалізація	120	4,18	-7,00	12,00	2,94
Потреба в соціальних контактах	120	79,42	36,00	107,00	13,74
Потреба формувати і підтримувати довготермінові, стабільні взаємовідносини	120	78,08	36,00	108,00	12,64
Потреба в завоюванні визнання	120	78,20	28,00	105,00	13,30
Потреба в досягненнях	120	79,48	33,00	150,00	17,16
Потреба бути креативним	120	78,38	21,00	103,00	13,33
Потреба в самовдосконаленні	120	80,18	42,00	108,00	14,66
Потреба в цікавій, суспільно корисній роботі	120	80,10	37,00	115,00	12,70

Як бачимо, для майбутніх працівників Національної поліції найважливішими показниками нематеріальної мотивації є потреба в самовдосконаленні, цікавій й суспільно корисній роботі, досягненнях та підтриманні соціальних контактів. Вони прагнуть до незалежності, росту і розвиватись у професійній сфері.

Проведений кореляційний аналіз (лінійна кореляція Пірсона) свідчить про існування взаємозв'язків між показниками нематеріальної мотивації та іншими діагностичними показниками, зокрема:

– чим актуальнішою буде потреба в завоюванні визнання у майбутніх працівників Національної поліції, тим важливішим буде морально-вольовий компонент психологічної готовності до професійної діяльності ( $r = 0,19$  при  $p < 0,05$ ), проте менш важливою цінність «універсалізм» ( $r = -0,2$  при  $p < 0,05$ );

– що більше проявляється потреба у креативності, то менший гностичний компонент готовності до професійного саморозвитку ( $r = -0,2$  при  $p < 0,05$ );

– чим більша потреба в самовдосконаленні, тим гостріше проявляється у людини прагнення до влади ( $r = 0,19$  при  $p < 0,05$ );

– чим більше існує прагнення до стабільності у роботі, тим сильніше проявляється цінність «доброзичливість» ( $r = 0,25$  при  $p < 0,05$ );

– що активніше майбутні працівники Національної поліції проявляють таку кар'єрну орієнтацію, як служіння, то більше у них є бажання до самостійності ( $r = 0,25$  при  $p < 0,05$ );

– чим більше проявляється така цінність, як досягнення, тим виразніше проявлятиметься комунікативний компонент психологічної готовності до професійної діяльності ( $r = 0,18$  при  $p < 0,05$ ).

Для дослідження факторної структури отриманих результатів та вагомості окремих показників було застосовано факторний аналіз із використанням методу головних компонент (обертання осей Varimax). Рішення про кількість факторів приймалося на основі аналізу точкової діаграми і власних значень.

Скажімо, встановлено сім латентних факторів, що пояснюють 50,3% сукупної дисперсії даних.

Перший фактор, що охоплює шкали «Потреби в хороших умовах роботи» (0,75), «Потреби в соціальних контактах» (0,77), «Потреби формувати і підтримувати довготермінові, стабільні взаємовідносини» (0,72), «Потреби у владі й впливовості» (0,74), «Потреби в різноманітності, змінах» (0,79), «Потреби бути креативним» (0,75) та «Потреби в самовдосконаленні» (0,77), одержав назву «Потреби в процесі професійного становлення» і пояснює 14,9% дисперсії.

Другий фактор з таких показників, як «Виклик» (0,66) та «Інтеграція стилів життя» (0,67), отримав назву «Інтеграція стилю життя», ним висвітлено 9,4% дисперсії.

Третій фактор «Психологічна готовність до професійної діяльності» включає «Гностичний компонент» (0,7) та «Організаційний компонент» (0,74) і пояснює 6,4% дисперсії.

Четвертий фактор «Ціннісні орієнтації» містить такі компоненти, як «Доброзичливість» (0,7), «Самостійність» (0,65), і висвітлює 6,1% дисперсії.

П'ятий фактор «Нематеріальна мотивація» пояснює 6,01% дисперсії і об'єднує такі шкали, як «Внутрішня мотивація і спрямованість на процес» (0,76), «Внутрішня мотивація і самовдосконалення, самореалізація» (0,76) та «Інтегративна мотивація» (0,81).

Шостий фактор передбачає «Стимуляцію» (0,66), має таку ж назву та пояснює 3,6% дисперсії.

Сьомий фактор «Прагнення до влади» сформований такими шкалами: «Мотивація» (0,56), «Влада» (0,56), загалом він пояснює 3,5% дисперсії.

На основі факторного аналізу ми виокремили важливі особливості, які впливають на процес професійного становлення майбутніх працівників Національної поліції:

1. Потреба в різноманітності, змінах – це один із факторів, який прагне уникнути рутини. Цей фактор описує тенденцію до постійного стану готовності до дії та бажання новизни. Також є потреба в тому, щоб переключатися на щось нове.

2. Інтеграція стилю життя – це здатність балансувати між сім'єю та кар'єрою чи саморозвитком. Тобто орієнтація на інтеграцію у різні сторони життя.

3. Психологічна готовність до професійної діяльності полягає у розумінні й пізнанні особливостей обраної спеціальності та у вмінні планувати час, переключатися з одного виду діяльності на інший та у використанні інноваційних технологій.

4. Найважливішими ціннісними орієнтаціями є доброзичливість і самостійність. Приміром, для майбутніх працівників Національної поліції важливим є бажання зичити людям добро, співчутливо ставитись до інших, також дбати та піклуватися про оточуючих. Водночас цінним є намагання проявляти самостійність у професійній діяльності.

5. Внутрішня мотивація (спрямованість на процес та самовдосконалення, самореалізація) може іменуватись як нематеріальна мотивація, котра спрямована на створення позитивного настрою, який б впливав на продуктивність праці, за якої мінімальні затрати несуть значний мотиваційний ефект; така мотивація відіграє важливу роль у загальній мотиваційній схемі.

6. Стимуляція як фактор активізації будь-якого процесу, явища та дії або діяльність, також життєдіяльність.

7. Прагнення до влади можна пояснити тим, що є бажання керувати іншими. Це один із показників, який демонструє конкурентоспроможність, що ґрунтується на умінні порівнювати себе з іншими та впливати на них.

**Висновки.** Отже, в процесі емпіричного дослідження нам вдалося з'ясувати, що в найактивніше проявляються такі компоненти психологічної готовності, як гностичний та мотиваційний. Важливими є й такі нематеріальні мотиви, як потреба в самовдосконаленні, цікавій і суспільно корисній роботі, досягненнях та підтриманні соціальних

контактів. Окрім того, нами встановлено взаємозв'язки між нематеріальними мотивами та компонентами психологічної готовності до професійної діяльності. Також з'ясовано сім факторів, що впливають на професійне становлення майбутніх працівників національної поліції (потреба в різноманітності, змінах; інтеграція стилю життя; психологічна готовність до професійної діяльності; доброзичливість і самостійність; внутрішня мотивація; стимуляція та прагнення до влади).

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у створенні рекомендацій, які би поліпшили процес професійного становлення для майбутніх працівників Національної поліції.

1. Венедіктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективності професійної діяльності органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2004.

2. Дуда С. Т., Кіцак Х. Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. *Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць*. 2010. С. 188–193.

3. Зіновчук В. В., Штерма Т. В. Нематеріальна складова мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств. URL: [http://www.znau.edu.ua/visnik/2011\\_2\\_2/226.pdf](http://www.znau.edu.ua/visnik/2011_2_2/226.pdf).

4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 508 с.

5. Леврінц М. І., Козубовська І. В. Особливості формування мотивації майбутніх фахівців в Угорщині: монографія. Ужгород: Мистецька Лінія, 2011. 251 с.

**Uhryn O. H., Bukhtiak U. M. Analysis of non-material motivation of future employees of the National Police in the process of professional development**

*The features of non-material motivation are revealed. The role of non-material motivation in the process of professional formation is analyzed.*

*It was stated that such components of psychological readiness as gnostic and motivational appear to the greatest extent. Thus, the gnostic component testifies to the ability to set different cognitive tasks for themselves and solve them, the ability to perform various mental activities, the flexibility and efficiency of thinking, the ability to refuse stereotyped ideas and judgments. The motivational component of psychological readiness is aimed at occupational orientation; it is characterized by positive attitude to the profession, the desire to apply their knowledge in practice, as well as the desire for continuous professional improvement and development.*

*As for non-material motivation, the most important is the need for self-improvement, interesting and socially useful work, achieving and maintaining social contacts. Interrelations between non-material motives and components of psychological readiness for professional activity are established.*



*On the basis of factor analysis, important features have been identified that influence the process of professional development of future National Police officers. Among them there is a need for diversity, integration of the lifestyle, psychological readiness for professional activity, internal motivation (focus on the process and self-improvement, self-realization), value orientations (benevolence and independence), stimulation as a factor, activating any process, phenomena and actions, or activity as well as vital activity and desire for power.*

**Key words:** *non-material motivation, psychological readiness, professional formation, National Police.*

*Стаття надійшла 31 травня 2018 р.*

УДК 159.964.21

**А. В. Шиделко**

## **НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ГРАНІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ОСОБИСТОСТІ**

*Представлено науково-теоретичний аналіз поняття «психологічний захист особистості». З'ясовано позиції З. Фрейда, А. Фрейд, Н. Мак-Вільямс щодо системного розуміння механізмів психологічного захисту особистості.*

*Наведено трактування поняття психологічного захисту особистості провідних учених, таких як В. Баничков, В. Бассін, Ф. Бассін, В. Від, В. Воловик, Р. Зачепицький, В. Рожнов, В. Ротенберг, В. Ташликов, І. Тонконогий, В. Цапкін.*

**Ключові слова:** *психологічний захист, особистість, механізми психологічного захисту, первинні та вторинні захисні механізми.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку українського суспільства проблема психологічного захисту особистості є об'єктом дослідження багатьох наук: медицини, психології, педагогіки, соціології, юриспруденції, що свідчить про актуальність і потребу вивчення означеного питання. Кількісні та якісні зміни, що відбуваються впродовж становлення та розвитку особистості у біологічному, психологічному, соціальному планах, характеризуються формуванням психічних процесів і стратегій для вирішення індивідуальних, професійних, суспільних проблем, врегульовуючи котрі особистість застосовує механізми психологічного захисту.

**Стан дослідження.** Окремі аспекти проблеми психологічного захисту особистості знайшли своє відображення у розвідках таких