

Олена ГАЛУСТЯН,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ, м. Київ

Людмила ЗАХАРЕНКО,

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ, м. Київ

Тетяна ЮРЧЕНКО-ШЕХОВЦОВА,

науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ, м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ З РІЗНИМИ МОТИВАЦІЙНИМИ КОМПЛЕКСАМИ

У статті відображено результати емпіричного дослідження особливостей мотивації до професійної діяльності поліцейських (n=80) з різними типами особистісних мотиваційних комплексів. Визначено диференційні та інтегративні характеристики мотиваційних комплексів та описано їх типологічні особливості. Обґрунтовано висновок щодо особливостей впливу заохочення і покарання на розвиток внутрішньої мотивації до професійної діяльності поліцейських з різними мотиваційними комплексами.

Ключові слова: мотиваційний комплекс, внутрішня мотивація, поліцейські, професійна діяльність.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Проблематика мотивації професійної діяльності завжди розглядається у тріаді «мотивація – особистість – діяльність». Особливості мотивації до професійної діяльності поліцейських Національної поліції України потребують дослідження, що особливо актуально, зважаючи на реформування поліції України та орієнтації суспільства на загальноприйняті європейські цінності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений теоретичний аналіз фахової літератури з даної проблематики дозволив визначити, що до діяльності людину побуджують як смислоутворюючі мотиви, так і мотиви-

стимули (О. М. Леонтьєв) або «фактори-мотиватори» (Ф. Герцберг), а у понятті «мотивація» слід вирізняти зовнішні або внутрішні спонукання (О. М. Азрилян, О. С. Виханський, О. І. Наумов). Джерелом внутрішньої мотивації є потреба автономності та самовизначення (Е. Десі, Р. Райян).

Згідно з К. Замфір у структурі мотивації трудової діяльності людини одночасно присутні три складові: 1) внутрішня мотивація (безпосередньо пов'язана з процесом та результатом діяльності); 2) зовнішня позитивна мотивація (опосередковано пов'язана із змістом діяльності – це зовнішні стимули); 3) зовнішня негативна мотивація (не пов'язана з процесом та результатом трудової діяльності та має негативну характеристику) [1]. Зовнішня та внутрішня мотивація взаємопов'язані між собою, можуть не тільки спрямовувати людину до діяльності, а й відштовхувати від неї (Б. І. Додонов).

Мета статті – дослідити та проаналізувати особливості мотивації професійної діяльності поліцейських з різними мотиваційними комплексами.

Використані методики: 1) «Опитувальник мотивації професійної діяльності» К. Замфір (у модифікації А. Реана) для визначення сформованості параметрів професійної мотивації (внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація); 2) анкета «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А. П. Москаленка для визначення домінуючого типу професійної мотивації; 3) методика «Спрямованість особистості» (В. Смекал, М. Кучер) для оцінювання видів мотиваційної спрямованості особистості (на себе, на взаємодію, на задачу) та типів їх поєднання; 4) «Морфологический тест жизненных ценностей» (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина) для вивчення мотиваційно-ціннісної структури особистості; 5) методика «Стиль саморегуляції поведінки» (В. І. Моросанова) для діагностики розвитку різних аспектів індивідуальної саморегуляції особистості; 6) методика «Дослідження вольового самоконтролю» (А. В. Зверков, Є. В. Ейдман) для вивчення вольових якостей індивіда (самоконтроль, самовладання, наполегливість); 7) методика «Когнітивна орієнтація (локус контролю)» Дж. Роттера (варіант О. П. Єлісеєва) для

виявлення спрямованості особистості на зовнішні або внутрішні стимули; 8) методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс) для оцінки сили прагнення до успіху, досягнення; 9) методика «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерс) для оцінки мотивації до уникнення невдач; 10) методика «Діагностики ступеню готовності до ризику» (А. М. Шуберт) для оцінки ступеня особистісної готовності до ризику.

Вибірку склали 80 поліцейських Національної поліції України віком від 20 до 39 років та стажем практичної діяльності від 2 до 14 років. Для обробки результатів дослідження використано t-критерій Стьюдента, коефіцієнт кореляції Пірсона. Статистична обробка даних проводилася з допомогою програми SPSS 10 for Windows.

Виклад основного матеріалу дослідження. На підставі отриманих даних щодо параметрів професійної мотивації та типів їх співвідношення було визначено особистісний мотиваційний комплекс кожного респондента. Мотиваційний комплекс представляє тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації. Відповідно до особистісного мотиваційного комплексу респонденти були розподілені на групи з: оптимальним (31 особа); проміжним (44); найгіршим (5) мотиваційними комплексами. Кожен мотиваційний комплекс характеризується різними типами поєднання параметрів професійної мотивації (таблиця 1).

Таблиця 1 – Типи поєднання параметрів професійної мотивації у різних мотиваційних комплексах

Оптимальний	Проміжний	Найгірший
ВМ>ЗПМ>ЗНМ; ВМ=ЗПМ>ЗНМ	ВМ>ЗПМ=ЗНМ; ВМ>ЗНМ>ЗПМ; ЗПМ>ВМ>ЗНМ; ВМ=ЗПМ=ЗНМ	ЗНМ>ЗПМ>ВМ

Примітка: ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

Відповідно до отриманих даних, оптимальний мотиваційний комплекс характеризується найбільш вираженою внутрішньою мотивацією або однаково вираженою із зовнішньою позитивною мотивацією. Проміжний мотиваційний комплекс характеризується різною вираженістю внутрішньої та зовнішньої

мотивації. Найгірший мотиваційний комплекс характеризується найбільш вираженою зовнішньою негативною мотивацією.

Результати порівняння середніх значень параметрів професійної мотивації у різних мотиваційних комплексах подані у таблиці 2.

Таблиця 2 – Відмінності середніх значень параметрів професійної мотивації респондентів з різними мотиваційними комплексами

Параметри професійної мотивації	Мотиваційний комплекс			Відмінності		
	найгірший	проміжний	оптимальний	1-2	2-3	1-3
Внутрішня мотивація	3,00 ± 0,61	3,33 ± 0,67	3,69 ± 0,42	-1,045	-2,663**	-3,209**
Зовнішня позитивна мотивація	3,50 ± 0,19	3,18 ± 0,68	3,24 ± 0,50	1,035	-0,410	1,144
Зовнішня негативна мотивація	4,00 ± 0,00	3,08 ± 0,71	2,35 ± 0,66	2,886**	4,491***	5,500***

Примітка: ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Відповідно до представлених у таблиці даних, найвищий показник внутрішньої мотивації у осіб з оптимальним мотиваційним комплексом, порівняно з особами з найгіршим ($t = -3,209$; $df = 34$; $p = 0,003$) і проміжним ($t = -2,663$; $df = 73$; $p = 0,010$) мотиваційними комплексами. У осіб з найгіршим мотиваційним комплексом найвищі показники зовнішньої негативної мотивації, ніж у осіб з проміжним ($t = 2,886$; $df = 47$; $p = 0,006$) і оптимальним ($t = 5,500$; $df = 34$; $p = 0,000$) мотиваційними комплексами. Ці ж показники вищі у осіб з проміжним мотиваційним комплексом, ніж у осіб з оптимальним мотиваційним комплексом ($t = 4,491$; $df = 73$; $p = 0,000$). Відмінностей за показниками зовнішньої позитивної мотивації у респондентів груп не виявлено.

Отже, респонденти з оптимальним мотиваційним комплексом мають найвищий показник внутрішньої мотивації та найнижчий показник зовнішньої негативної мотивації; з найгіршим мотиваційним комплексом – найвищий показник зовнішньої негативної мотивації. Показники зовнішньої позитивної мотивації у осіб з різними мотиваційними комплексами не виявили статистично значущих відмінностей.

Встановлено характерні типи професійної мотивації осіб з різними мотиваційними комплексами (таблиця 3).

Таблиця 3 – Середні значення мотиваційних компонентів типів професійної мотивації респондентів з різними мотиваційними комплексами

Мотиваційний комплекс	Адекватний тип	Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та мат. стимулами	Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	Конформістський тип	Компенсаторний тип	Кримінальний тип
Оптимальний	4,19 ± 0,83	2,46 ± 0,95	3,14 ± 0,93	1,41 ± 0,60	2,67 ± 0,84	2,38 ± 0,82
Проміжний	4,11 ± 0,91	2,40 ± 0,95	3,04 ± 0,75	1,54 ± 0,71	2,72 ± 0,90	2,50 ± 0,80
Найгірший	4,16 ± 0,47	2,52 ± 0,85	2,18 ± 0,96	1,22 ± 0,13	3,02 ± 1,30	2,28 ± 0,75

Примітка: жирним виділено найбільші показники.

Встановлено, що домінуючим типом професійної мотивації респондентів з різними мотиваційними комплексами є адекватний тип, а провідним мотивом професійного вибору – узгодження ціннісних орієнтацій з власною, суспільно значущою поведінкою. Натомість ситуаційний тип, який відзначається романтичною привабливістю професії, характерний для респондентів з проміжним та оптимальним мотиваційними комплексами. Компенсаторний тип же тип професійної мотивації притаманний респондентам з найгіршим мотиваційним комплексом, тобто тим, хто обрав професію правоохоронця як можливість подолати свої слабкі риси характеру.

Констатовано також відмінності життєвих цінностей та сфер їх реалізації у осіб з різними мотиваційними комплексами відрізняються. Згідно з даними дослідження актуальною життєвою цінністю осіб з різними мотиваційними комплексами є високе матеріальне становище. Цінності досягнень та духовні цінності є пріоритетними для осіб з оптимальним та проміжним мотиваційними комплексами, а цінності активних соціальних контактів та духовні цінності – для осіб з найгіршим мотиваційним комплексом. Найменш пріоритетною життєвою цінністю є креативність.

Відповідно до експериментальних даних пріоритетними життєвими сферами респондентів є сфери професії, освіти та сім'ї, однак особи з оптимальним та проміжним мотиваційними комплексами особливо відзначають вагомість сфер освіти та професії, а особи з найгіршим мотиваційним комплексом – сферам сім'ї та професії. Найменш актуальною для осіб з оптимальним мотиваційним комплексом виступає сфера фізичної активності, а для осіб з проміжним і найгіршим мотиваційними комплексами – захоплення.

Отже, мотиваційно-ціннісна структура респондентів з різними мотиваційними комплексами включає зовнішні та внутрішні цінності, характеризується прагненням до матеріального благополуччя і духовного задоволення у сферах освіти, професії та сім'ї. Прагнення життєвих досягнень характерне для осіб з оптимальним та проміжним мотиваційними комплексами.

Оцінювання видів особистісної мотиваційної спрямованості респондентів з різними мотиваційними комплексами дозволило визначити статистично значимі відмінності (таблиця 4).

Таблиця 4 – Відмінності середніх значень мотиваційної спрямованості респондентів з різними мотиваційними комплексами (t-критерій Стьюдента)

Мотиваційна спрямованість	Мотиваційний комплекс			Відмінності		
	найгірший	проміжний	оптимальний	1-2	2-3	1-3
Особистісна (на себе)	36,80 ± 6,83	32,95 ± 5,65	32,03 ± 4,54	1,415	0,753	2,032*
Ділова (на справу)	27,60 ± 3,36	28,80 ± 4,61	28,81 ± 4,75	-0,561	-0,010	-0,543
Колективістська (на взаємодію)	25,60 ± 8,05	28,25 ± 6,17	29,13 ± 4,73	-0,884	-0,666	-1,400

Примітка: * – $p \leq 0,05$.

Згідно з отриманими даними респондентам з різними мотиваційними комплексами характерна особистісна мотиваційна спрямованість, яка у осіб з найгіршим мотиваційним комплексом значно вища, ніж у осіб з оптимальним мотиваційним комплексом ($t=2,032$; $df=34$; $p=0,050$).

Встановлено статистично значимі відмінності респондентів груп за мотивацією уникнення невдачі: особи з проміжним мотиваційним комплексом більш схильні до уникнення невдачі ($t=-2,036$; $df=47$; $p=0,047$), ніж особи з найгіршим мотиваційним комплексом.

За результатами вивчення особливостей саморегуляції поведінки респондентів було визначено статистично значимі відмінності показників шкал у групах (таблиця 5).

Таблиця 5 – Статистичні відмінності середніх значень шкал саморегуляції респондентів з різними мотиваційними комплексами (t-критерій Стьюдента)

Шкали саморегуляції	Мотиваційний комплекс			Відмінності		
	найгірший	проміжний	оптимальний	1-2	2-3	1-3
Моделювання	5,00 ± 0,71	6,34 ± 1,83	6,84 ± 1,57	-1,613	-1,228	-2,549*
Програмування	5,80 ± 1,10	6,48 ± 1,58	7,00 ± 1,21	-0,931	-1,550	-2,078*
Заг. рівень саморегуляції	30,20 ± 2,95	32,77 ± 6,14	33,97 ± 3,22	-0,918	-0,170	-2,452*

Примітка: * – $p \leq 0,05$.

Відповідно до отриманих даних особи з найгіршим мотиваційним комплексом мають нижчі показники загального рівня саморегуляції ($t=-2,452$; $df=34$; $p=0,020$), моделювання ($t=-2,549$; $df=34$; $p=0,015$) і програмування ($t=-2,078$; $df=34$; $p=0,045$), ніж особи з оптимальним мотиваційним комплексом.

Таким чином, респонденти з різними мотиваційними комплексами відрізняються за показниками особистісної мотиваційної спрямованості, загального рівня саморегуляції, зокрема моделювання і програмування, мотивації уникнення невдачі, актуальними життєвими потребами та сферами їх реалізації, провідними типами професійної мотивації. Статистично значимих відмінностей за показниками вольового самоконтролю, інтернальності, мотивації успіху представників різних груп не встановлено.

Інтеркореляційний аналіз, проведений за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона, дозволив визначити та проаналізувати особливості лінійної залежності параметрів професійної мотивації різних мотиваційних комплексів з іншими психологічними показниками.

Взаємозв'язки параметрів професійної мотивації респондентів з показниками стильової саморегуляції поведінки представлені у таблиці 6.

Таблиця 6 – Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації та показників саморегуляції респондентів з різними мотиваційними комплексами

Шкали саморегуляції	Внутрішня мотивація	Зовн. позит. мотивація	Зовн. негат. мотивація
<i>Оптимальний мотиваційний комплекс</i>			
Гнучкість	0,377*	-	-
Самостійність	0,436*	0,483**	-
<i>Проміжний мотиваційний комплекс</i>			
Програмування	-	0,307*	-
Оцінка результатів	-	0,302*	-
Заг. рівень саморегуляції	-	0,309*	-
<i>Найгірший мотиваційний комплекс</i>			
Планування	-	-0,927*	-

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Відповідно до табличних даних зовнішня негативна мотивація не взаємопов'язана з шкалами саморегуляції респондентів груп. Показники окремих шкал саморегуляції осіб з оптимальним мотиваційним комплексом взаємопов'язані з внутрішньою мотивацією (сприяє гнучкості ($r=0,377$; $p \leq 0,05$))

та самостійності ($r=0,436$; $p\leq 0,05$) та зовнішньою позитивною мотивацією (сприяє самостійності діяльності ($r=0,483$; $p\leq 0,01$), а осіб з проміжними мотиваційним комплексом – із зовнішньою позитивною мотивацією (сприяє продумуванню дій та способів поведінки ($r=0,307$; $p\leq 0,05$), адекватній самооцінці результатів власної діяльності ($r=0,302$; $p\leq 0,05$) та успішності оволодіння діяльністю ($r=0,309$; $p\leq 0,05$). Зовнішня позитивна мотивація осіб з найгіршим мотиваційним комплексом обернено взаємопов'язана з плануванням (знижує планування діяльності ($r=-0,927$; $p\leq 0,05$).

Параметри професійної мотивації взаємопов'язані з показниками життєвих цінностей та життєвих сфер осіб з оптимальним і проміжним мотиваційними комплексами (див. табл. 7, 8).

Таблиця 7 – Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації та життєвих цінностей респондентів з різними мотиваційними комплексами

Параметри професійної мотивації	Саморозвитку	Духовні	Креативності	Досягнень	Збер. вл. індив.	Акт. соц. конт-ти	Матеріальні	Власн. престижу
<i>Оптимальний мотиваційний комплекс</i>								
Внутрішня мотивація	0,358*	0,423*	0,472**	0,399*	0,441*	-	-	-
Зовн. позитивна мотивація	-	-	0,420*	0,401*	0,388*	-	-	-
Зовн. негативна мотивація	0,474**	0,395*	0,405*	0,396*	-	-	-	-
<i>Проміжний мотиваційний комплекс</i>								
Внутрішня мотивація	0,524**	0,408**	-	0,382*	0,445**	0,396**	0,396**	0,476**
Зовн. позитивна мотивація	0,444**	0,380*	0,314*	0,517**	0,464**	0,422**	0,488**	0,581**
Зовн. негативна мотивація	0,429**	0,449**	-	0,424**	0,379*	0,462**	0,525**	0,488**

Примітка: * – $p\leq 0,05$; ** – $p\leq 0,01$.

Згідно з отриманими результатами лише у осіб з проміжним мотиваційним комплексом параметри професійної мотивації взаємопов'язані з усіма життєвими цінностями (з цінностями креативності взаємопов'язана лише зовнішня позитивна мотивація). Жоден з параметрів професійної мотивації осіб з оптимальним мотиваційним комплексом не взаємопов'язаний з матеріальними цінностями, цінностями власного престижу та активних соціальних контактів, а їх зовнішня позитивна мотивація не взаємопов'язана з цінностями саморозвитку та духовними цінностями, зовнішня негативна мотивація не взаємопов'язана з цінністю збереження власної індивідуальності.

Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації осіб з найгіршим мотиваційним комплексом з життєвими цінностями відсутні.

Таблиця 8 – Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації та життєвих сфер респондентів з різними мотиваційними комплексами

Параметри професійної мотивації	Сфера освіти	Сфера професії	Сфера сім'ї	Сфера гром. акт-ті	Сфера захопленнь	Сфера фіз. акт-ті
<i>Оптимальний мотиваційний комплекс</i>						
Внутрішня мотивація	0,473**	-	-	0,397*	-	-
Зовн. позитивна мотивація	0,409*	-	-	-	-	0,366*
Зовн. негативна мотивація	-	-	0,527**	-	0,380*	-
<i>Проміжний мотиваційний комплекс</i>						
Внутрішня мотивація	0,472**	0,440**	0,406**	0,372*	0,444**	0,309*
Зовн. позитивна мотивація	0,566**	0,487**	0,474**	0,451**	0,526***	-
Зовн. негативна мотивація	0,482**	0,406**	0,467**	0,400**	0,395**	0,382**

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Відповідно до отриманих результатів лише у осіб з проміжним мотиваційним комплексом параметри професійної мотивації взаємопов'язані з пріоритетними життєвими сферами (освіти, професії, сім'ї), а також з усіма життєвими сферами (крім зовнішньої позитивної мотивації з сферою фізичної активності). Внутрішня мотивація осіб з оптимальним мотиваційним комплексом взаємопов'язана з сферами освіти та громадської активності, однак жоден з параметрів професійної мотивації не взаємопов'язаний з сферою професії. Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації осіб з найгіршим мотиваційним комплексом з життєвими сферами відсутні.

Встановлено взаємозв'язки параметрів професійної мотивації з іншими психологічними показниками респондентів. Так, зовнішня негативна мотивація осіб з оптимальним мотиваційним комплексом сприяє зростанню мотивації уникнення невдач ($r=0,474$; $p \leq 0,01$) та безвідповідальності у випадку поразки ($r=-0,363$; $p \leq 0,05$). Внутрішня мотивація ($r=-0,437$; $p \leq 0,01$) та зовнішня негативна мотивація ($r=-0,374$; $p \leq 0,05$) знижують готовність до ризику осіб з проміжним мотиваційним комплексом, а зовнішня позитивна мотивація сприяє зростанню їх наполегливості ($r=0,324$; $p \leq 0,05$).

Отже, наявні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації респондентів з оптимальним та проміжним мотиваційними комплексами: прямі – з саморегуляцією, налегливістю, життєвими цінностями, життєвими сферами, мотивацією уникнення невдачі, обернені – з готовністю до ризику,

інтернальністю в області невдач, а також з шкалою саморегуляції «планування» осіб з найгіршим мотиваційним комплексом.

Проведений інтеркореляційний аналіз показників мотивації успіху, уникнення невдачі, готовності до ризику з іншими психологічними показниками респондентів груп дозволив інтерпретувати взаємозв'язки.

Відповідно до отриманих даних мотивація успіху осіб з оптимальним мотиваційним комплексом прямо взаємопов'язана з життєвими сферами громадської активності ($r=0,406$; $p\leq 0,05$), захоплені ($r=0,405$; $p\leq 0,05$) та цінностями саморозвитку ($r=0,363$; $p\leq 0,05$), духовності ($r=0,379$; $p\leq 0,05$), досягнень ($r=0,445$; $p\leq 0,05$), інтернальністю в області здоров'я та хвороб ($r=0,416$; $p\leq 0,05$). Мотивація успіху осіб з проміжним мотиваційним комплексом прямо взаємопов'язана з саморегуляцією поведінки (програмування ($r=0,450$; $p\leq 0,01$), оцінка результатів ($r=0,484$; $p\leq 0,01$), гнучкість ($r=0,323$; $p\leq 0,05$), загальним рівнем саморегуляції ($r=0,530$; $p\leq 0,01$), самоконтролем поведінки (наполегливість ($r=0,382$; $p\leq 0,05$), загальний рівень самоконтролю ($r=0,300$; $p\leq 0,05$), усіма життєвими сферами (крім сфери сім'ї) та усіма життєвими цінностями, загальною інтернальністю ($r=0,445$; $p\leq 0,05$) та інтернальністю в області досягнень ($r=0,445$; $p\leq 0,05$), виробничих відносин ($r=0,445$; $p\leq 0,05$). Мотивація успіху осіб з найгіршим мотиваційним комплексом прямо взаємопов'язана лише з сферою сім'ї ($r=0,907$; $p\leq 0,05$) та обернено взаємопов'язана з життєвими цінностями активних соціальних контактів ($r=-0,930$; $p\leq 0,05$), саморозвитку ($r=-0,955$; $p\leq 0,05$), досягнень ($r=-0,939$; $p\leq 0,05$) та сферою громадської активності ($r=-0,918$; $p\leq 0,05$).

Отже, мотивація успіху осіб з оптимальним та найгіршим мотиваційними комплексами не взаємопов'язана з саморегуляцією і самоконтролем. Відсутні взаємозв'язки мотивації успіху з показниками інтернальності осіб з найгіршим мотиваційним комплексом.

Встановлено інтеркореляційні взаємозв'язки мотивації уникнення невдачі осіб з оптимальним мотиваційним комплексом з гнучкістю ($r=-0,357$; $p\leq 0,05$).

Встановлено прямі інтеркореляційні взаємозв'язки готовності до ризику осіб з оптимальним мотиваційним комплексом із загальним рівнем самоконтролю поведінки ($r=0,458$; $p\leq 0,01$), зокрема з наполегливістю ($r=0,497$; $p\leq 0,01$), цінностями саморозвитку ($r=0,416$; $p\leq 0,05$), креативності ($r=0,526$; $p\leq 0,01$), духовності ($r=0,442$; $p\leq 0,05$) та збереження власної індивідуальності ($r=0,470$; $p\leq 0,01$), з усіма життєвими сферами (крім сфери професії та сім'ї), інтернальністю в області міжособистісних відносин ($r=0,401$; $p\leq 0,05$).

Готовність до ризику осіб з проміжним мотиваційним комплексом обернено взаємопов'язана зі сферою сім'ї ($r=-0,300$; $p\leq 0,01$). Інтеркореляційні взаємозв'язки готовності до ризику з психологічними показниками респондентів з найгіршим мотиваційним комплексом відсутні.

Висновки:

1. Респонденти з оптимальним мотиваційним комплексом найбільш внутрішньо мотивовані. Мотивом обрання ними професії стала реалізація власної соціальної ролі у освіті та житті суспільства шляхом прояву власної неповторності як результату саморозвитку та духовного зростання. Вони самостійні, здатні швидко пристосуватися до змінних умов життєдіяльності, прагнуть матеріально забезпеченого життя і духовного зростання. На відміну від осіб з найгіршим мотиваційним комплексом здатні самостійно розробляти програму дій та змінювати її відповідно до значимих обставин. У ситуаціях ризику вони відповідальні за міжособистісні відносини, морально стійкі, ініціативні, креативні та здатні здійснювати самоконтроль власних емоцій. Відповідально ставляться до власного здоров'я.

У професії не прагнуть досягти професійних успіхів, у них переважають мотиви задовольнити свої домагання, ніж поставлену перед групою мету, хоча спілкуються та підтримують гарні відносини з колегами по роботі. Заохочення стимулює їх до самостійності, рухової активності та прояву себе в навчанні, а покарання – сприяє саморозвитку, креативності та досягненням, однак лише у сфері сім'ї та захоплень, призводить до прагнення уникати невдачі та до безвідповідальності у випадку поразки, безініціативності.

2. Респонденти з проміжним мотиваційним комплексом менш внутрішньо мотивовані, ніж особи з оптимальним мотиваційним комплексом. Велике значення для них має позитивна оцінка оточуючих. Мотивом обрання ним професії стала власне професія, тому що цінують приналежність до професійної спільноти, можливість матеріально забезпечити свої потреби та престижність професії. Спрямовані на здобуття професійної освіти та професійного становлення, однак прагнуть підтвердити особистісну першість у колективній діяльності. Мотивовані до уникнення невдачі більше, ніж особи з найгіршим мотиваційним комплексом. У ситуації успіху зростає саморегуляція та контроль власної поведінки, зокрема наполегливість, пристосованість до умов життєдіяльності, оцінка результатів власних дій, відповідальність. Вони діють обережно та не прагнуть успіху у сім'ї. Невідповідально ставляться до власного здоров'я, професія заміняю їм хобі.

Заохочення значно покращує саморегуляцію їх поведінки, сприяє самомотивації до професійної діяльності, наполегливості, творчому вирішенню поставлених завдань, але не призводить до рухової активності, а покарання – сприяє зростанню життєвих цінностей в усіх сферах життя, обмежує творчість та ініціативність, робить обережнішими.

3. Респонденти з найгіршим мотиваційним комплексом найменше внутрішньо мотивовані до професійної діяльності. Вони обрали професію як можливість компенсувати власні слабкі риси характеру, тому що потребують соціальних контактів (любові, ідентифікації з ким-небудь, соціальної приєднаності), матеріального забезпеченого життя та духовного зростання. Мотиви задовольнити свої домагання виражені значно більше, ніж у осіб з оптимальним мотиваційним комплексом. Менше мотивовані до уникнення невдачі, ніж особи з проміжним мотиваційним комплексом, та можуть мати труднощі у визначенні мети і програми дій, не завжди продумують способи своїх дій та поведінки, на відміну від осіб з оптимальним мотиваційним комплексом. Вони не прагнуть міжособистісного спілкування та встановлення стосунків з іншими людьми. Відсутнє хобі.

До професійної діяльності найбільше мотивує передбачення можливих неприємностей і покарання внаслідок невиконання цієї діяльності та прагнення їх уникнути. Не прагнуть досягти успіху у професії, а прагнуть стати успішними для своєї сім'ї. У ситуації успіху знижується потреба в соціальних контактах, досягненнях, саморозвитку.

Перспективами подальших розвідок у даному напрямку є формулювання рекомендацій управлінцям щодо розвитку внутрішньої мотивації поліцейських у професійній діяльності.

Список використаної літератури

1. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. – Київ : Либідь, 2002. – 304 с.

Рецензент – кандидат психологічних наук, професор Андрюк В. Г.

Галустян Е., Захаренко Л., Юрченко-Шеховцова Т. Особенности мотивации к профессиональной деятельности полицейских с разными мотивационными комплексами

В статье отображены результаты эмпирического исследования особенностей мотивации к профессиональной деятельности полицейских (n=80) с разными типами личностных мотивационных комплексов. Определены дифференциальные и интегративные характеристики мотивационных комплексов, описаны их типологические особенности. Обоснован вывод относительно особенностей влияния поощрения и наказания на развитие внутренней мотивации к профессиональной деятельности полицейских с разными мотивационными комплексами.

Ключевые слова: мотивационный комплекс, внутренняя мотивация, полицейские, профессиональная деятельность.

Galustian O., Zakharenko L., Yurchenko-Shekhovtsova T. Professional Activity Motivation Features of Policemen with Different Motivation complexes

The article presents the results of the empirical study of professional activity motivation peculiarities of policemen (n = 80) with different types of personal motivational complexes.

The differential and integrative characteristics of the motivational complexes and typological features are determined and described. The differential characteristics of respondents' motivational complexes are external negative motivation, dominant type of professional motivation, motives for profession choice, peculiarities of the value sphere and self-regulation, motivation to avoid failures. Integrative indicators of the motivational tendencies of the subjects determined external positive motivation, volitional self-control, internalization and motivation

for success. The indicators of internal motivation of respondents with intermediate and the worst motivational complexes were indifferent. The parameters correlates of professional motivation of respondents with indicators of self-regulation, volitional self-control, cognitive orientation, achievement motivation, vital values and spheres of their realization are stated.

The conclusion as to the features of the influence of encouragement and punishment on the development of internal motivation for the professional activity of policemen with different motivational complexes is made.

Encouraging of individuals with the optimal motivational system stimulates them to independent, motive activity and self-expression in studying, and punishment - promotes self-development, creativity and achievement, but only in private life and hobbies, leads to the desire to avoid failures, irresponsibility and non-initiativity in case of defeat.

Encouragement of persons with intermediate motivational complex significantly improves self-regulation of their behavior, promotes self-motivation of professional activity, persistence, creative ways of tasks decision, but does not lead to motive activity. Punishment in its turn promotes the growth of vital values in all spheres of life, restricts creativity and initiative, makes carefull. The family has a decisive influence on the motivation of the professional activity of people with the worst motivational complex.

Key words: *motivational complex, internal motivation, police, professional activity.*