

ПЛАН

ВСТУП	2
Розділ I. Теоретичні основи дослідження психологічних особливостей розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності.	3
1.1. Поняття «мотивація», «професійна мотивація» у психології.	3
1.2. Внутрішня мотивація та зовнішня мотивація у професійній діяльності.	10
Розділ II. Емпіричне дослідження психологічних особливостей внутрішньої мотивації поліцейських Національної поліції України до професійної діяльності.	17
2.1. Пілотажне дослідження психологічних особливостей внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності.	17
2.2. Основне дослідження психологічних особливостей внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності.	30
Розділ III. Практичні рекомендації щодо розвитку внутрішньої мотивації поліцейських Національної поліції України до професійної діяльності.	67
3.1. Рекомендації управлінцям щодо розвитку внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності.	67
3.2. Тренінгові вправи, спрямовані на розвиток внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності (інструментарій для психолога).	74
ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	86

ВСТУП

Проблематика мотивації професійної діяльності завжди розглядається у тріаді «мотивація – особистість – діяльність».

У сучасній психології професійну мотивацію в правоохоронних органах вивчали такі науковці як В.Г. Андросюк, М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, В.І. Барко, С.П. Бочарова, В.Л. Васильєв, І.В. Жданова, О.В. Землянська, Л.І. Казміренко, Є.П. Клубов, Д.О. Кобзін, Н.І. Ковальчишина, П.В. Макаренко, А.П. Москаленко, Г.В. Попова, О.Н. Роша, Н.П. Сергієнко, В.О. Соболев, А.А. Стародубцев, О.М. Столяренко, О.В. Тімченко, С.І. Яковенко тощо). Вони підкреслюють, що ефективність діяльності правоохоронця залежить як від об'єктивних факторів (соціально-політичних, організаційних тощо), так і від суб'єктивних (стійкої мотивації до обраної професії).

Правоохоронна система характеризується специфічним робочим середовищем, має особливу організацію трудового процесу, у зв'язку із чим необхідно, по можливості, «підлаштовувати» вже відомі та розробляти і впроваджувати особливі, характерні для системи ОВС способи впливу на трудову мотивацію. Професійна мотивація правоохоронця – це прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудової діяльності щодо виконання своїх правоохоронних та правозабезпечуючих завдань та функцій. У процесі професійної діяльності, при позитивній мотивації, формується професійна придатність, яка впливає на психомоторику, формування стереотипів мови та мислення, установки та ціннісні орієнтації людини.

Розвиток внутрішньої мотивації поліцейських Національної поліції України до професійної діяльності є актуальним, зважаючи на реформування правоохоронних органів України та орієнтації суспільства на загальноприйняті європейські цінності.

Розділ I. Теоретичні основи дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності

1.1. Поняття «мотивація», «професійна мотивація» у психології

Вперше поняття «мотивація» використав А. Шопенгауер у статті «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910 рр.). У подальшому цей термін було запозичено психологічною наукою для пояснення детермінації поведінки людини та тварин.

Проблемам мотивації присвячені дослідження багатьох науковців (С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв, Д.Н. Узнадзе, В.І. Ковальов, В.Г. Асєєв, В.К. Вілюнас, М.Ш. Магомед-Емінов, В.С. Мерлін, П.В. Сімонов, А.А. Файзуллаєв, П.М. Якобсон), так й зарубіжних авторів (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен тощо).

У психологічній науці існує безліч визначень поняття «*мотивація*». Найбільш стисло цей термін викладено у психологічному словнику як «спонукання, що викликає активність організму та визначає її спрямованість» [18; с. 404].

Поняття «мотивація» ширше, ніж поняття «*мотив*». Мотив, на відміну від мотивації, – це те, що притаманне самому суб'єкту поведінки, є його стійкою особистісною властивістю, яка з середини спонукає до вчинення певних дій. Основна функція мотивів – це мобілізація здібностей, функціональних можливостей, професійного досвіду людини на виконання поставленого трудового завдання. Ця функція реалізується в тому випадку, коли встановлюється прямий, безпосередній або поетапний зв'язок бажаних очікувань цілей-результатів із професіональними й професійними можливостями людини, із необхідними прийомами, способами реалізації та розвитку цих можливостей.

Термін «**мотивація**» всебічно використовується у сучасній психології, та в найбільш загальному сенсі визначає систему чинників, що детермінують поведінку (зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення та ін.), а у вузькому – виступає характеристикою процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість і стійкість цілісної діяльності, спрямованої на досягнення певної мети; є системою взаємопов'язаних мотивів діяльності, що визначають лінію поведінки.

Зарубіжна та вітчизняна наукова думка оперує понад 50 теоріями мотивації, які умовно можна поділити на три групи наукових поглядів:

- 1) мотивація розуміється як «процес», «спонукання» (О.П. Єгоршин, Ф.Ф. Стерліков, Р.П. Кох, Р.Г. Маніловський, Є.П. Ільїн, А.Я. Кібанов).
- 2) у понятті «мотивація» вирізняють зовнішні або внутрішні спонукання (О.М. Азрилян, О.С. Виханський, О.І. Наумов);
- 3) ототожнення терміну «мотивація» з поняттями «мотив», «стимул», «потреба» (А.Б. Борисов, К. Пасс, Б. Лоус, Е. Пендлтон, Л. Чедвик, Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський, У.Б. Стародубцева, П.П. Журавльов, С.О. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов, Є.В. Мамедова, А.К Мамедов, Н.В. Самоукіна, В.В. Травін, В.А. Дятлов).

Професійна мотивація, згідно з науковими поглядами Є.П. Ільїна, є дією конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією, вибір місця роботи та інші аспекти професійного життя.

Мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю, розподіляються на три групи:

1. *Мотиви трудової діяльності.* Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією людини на притаманні їй соціальні цінності, інтерес (цікавість) до визначеної діяльності. Індивідуально-типологічні особливості людини, прояви властивостей нервової системи обумовлюють схильність людини до певного типу професійної діяльності. Натомість усвідомлення цієї схильності,

розуміння її чинників призводить до формування конкретного мотиву, який і спонукає людину до професійного самовизначення у тій чи іншій трудовій діяльності.

2. *Мотиви вибору професії*, які розподіляються на типи відповідно до різних класифікаційних підстав (Є.П. Ільїна, Е.С. Чугунової, О.П. Васильєва, Б.Л. Покровського, М.Г. Ярошевського та інших).

Найбільш поширеною є класифікація, запропонована В.Л. Васильєвим, який виокремлює п'ять основних типів професійної мотивації: 1) адекватний (якщо ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості); 2) ситуаційний (визначальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріально-побутова зацікавленість, престиж професії, її романтична привабливість); 3) конформістський (вибір професії відбувається під впливом референтної (суб'єктивно значущої) групи; 4) компенсаторний (обрання професії як можливість подолати власні негативні риси характеру); 5) кримінальний (характеризується наявною антисоціальною спрямованістю, прагненням використати професію з корисливою метою).

Науковець А.Н. Роша у виборі професії правоохоронця виділив чотири групи професійних мотивів: 1) стійкий інтерес до служби; 2) прагнення стати працівником правоохоронних органів під впливом родичів; 3) вплив книг та фільмів; 4) «коротка» мотивація.

Професор В.Г. Андросюк виділив групи мотивів, що характерні для людей при виборі професії правоохоронця: 1) мотиви, пов'язані з об'єктивним змістом діяльності; 2) мотиви, пов'язані із зовнішніми атрибутами діяльності; 3) мотиви, пов'язані з діяльністю як способом вирішення матеріально-побутових проблем і задоволення власних потреб.

Дослідник А.П. Москаленко розробив класифікацію професійної мотивації правоохоронців, яка містить шість типів професійної мотивації: 1) адекватний тип; 2) ситуаційний тип, пов'язаний з престижністю професії та

матеріальними стимулами; 3) ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії; 4) конформістський тип; 5) компенсаційний тип; 6) кримінальний тип.

Науковець Е.С. Чугунова виділяє три типи професійної мотивації: 1) домінантний тип (стійкий інтерес до професії); 2) ситуативний тип (вплив життєвих обставин); 3) конформістський тип (вплив з боку найближчого суспільного оточення).

Тобто, завдяки чіткій ієрархії структури професійних мотивів та їх інтеоризації виникає особистісний сенс діяльності, що знаходить своє відображення в характері її виконання.

3. *Мотиви вибору місця роботи*, у якості яких виступають фактори, які розглядаються людиною в процесі прийняття рішення:

1) оцінка зовнішньої ситуації (розмір заробітної плати, пільги, віддаленість від місця проживання, надійність, престижність роботи, робочий графік тощо);

2) оцінка власних можливостей (оцінка стану власного здоров'я, наявність здібностей та професійно-важливих якостей, рівень освіти, стресостійкість, схильність до різного темпу роботи тощо);

3) оцінка обраного місця роботи з урахуванням інтересів (можливість просування по службі, кар'єрний зріст, можливість проявляти ініціативу та творчість тощо).

Таким чином, професійна мотивація поліцейського, активізуючи фахівця на реалізацію принципів законності та правопорядку у суспільстві, набуває провідної ролі у його професійній поведінці в залежності від результативності та ефективності одержаних результатів, свідомої оцінки суб'єктом своєї професійної компетентності й перспектив професійно-особистісного розвитку.

Професійна мотивація піддається впливу зовнішніх та внутрішніх факторів.

Мотивацію професійної діяльності науковці розглядають:

1) як процес стимулювання себе та інших на досягнення певних професійних успіхів (це дія конкретних спонукань, що обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією);

2) як вплив правильного вибору професійного шляху на продуктивність трудової діяльності, ступінь задоволеності результатами своєї праці, успішність професійного навчання (професійної освіти);

3) у формі прийнятих рішень, завдяки яким потреби перетворюються в наміри як усвідомлені цілі.

Мотивацію людини до діяльності пояснюють зарубіжні змістовні та процесуальні теорії:

1. Змістовні теорії мотивації засновуються на дослідженні потреб та виявленні факторів, які визначають поведінку людей (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Замфір, К. Альдерфер).

Найбільш виразною та загальновизнаною є теорія мотивації американського психолога Абрахама Маслоу («Ієрархія потреб», «Піраміда Маслоу»). Сутність її полягає в тому, що базовим мотивом, який спонукає особистість до діяльності (дії) є потреби людини (фізіологічні потреби, потреби у безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі, потреби самовираження). Пріоритетні потреби людини впливають на мотивацію поведінки по мірі їх задоволення, а з підвищенням рівня потреб збільшується і готовність до активності.

У трифакторній теорії мотивації Девіда МакКлелланда («теорія набутих потреб») вирішальна роль відводиться потребам більш високого рівня. Згідно з цією теорією структура потреб вищого рівня містить в собі три фактори: 1) прагнення до успіху; 2) прагнення влади; 3) прагнення до визнання. Тобто, дані потреби виступають активаторами діяльності людини та набуваються під впливом певного досвіду та навчання, що, в свою чергу, обумовлює поведінку людини.

Двохфакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга («мотиваційно-гігієнічна теорія») полягає у вивченні двох груп факторів, які впливають на задоволеність професійною діяльністю: 1) «фактори гігієни праці», пов'язані з умовами реалізації трудової діяльності; 2) «фактори-мотиватори», пов'язані з процесом та результатом трудової діяльності. На думку вченого, саме «фактори-мотиватори» значно сприяють підвищенню задоволеності від роботи та виробничої діяльності.

Кетелін Замфір у структурі мотивації трудової діяльності виокремлювала три складові, які присутні в структурі мотивації трудової діяльності одночасно, не існують окремо один від одного, але той чи інший вид мотивації переважає:

1) внутрішня мотивація (мотивація, яка виникає з потреб самої людини та пов'язана безпосередньо з процесом та результатом трудової діяльності);

2) зовнішня позитивна мотивація (мотиви, що пов'язані опосередковано із змістом трудової діяльності, тобто зовнішні стимули заради яких людина додає зусилля);

3) зовнішня негативна мотивація (мотиви не пов'язані з процесом та результатом трудової діяльності та мають негативну характеристику).

Клейтон Пол Альдерфер пропонував розподіляти потреби людини на три групи: 1) потреби існування (фізіологічні потреби та потреби у безпеці); 2) потреби у соціальних взаємозв'язках (прагнення отримати підтримку, визнання, схвалення інших людей); 3) потреби зростання (спонукають людину до реалізації власних схильностей до самоствердження, самовираження тощо).

2. Процесуальні теорії мотивації засновані на поясненні поведінки людей не тільки потребами, а й очікуваннями, пов'язаними з певною ситуацією, можливими наслідками обраного типу поведінки (В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер тощо).

Згідно з теорією Віктора Врума («Теорія очікування») не тільки потреба виступає необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й

обраний нею тип поведінки. Теорія ґрунтується на співвідношеннях, які визначають мотивацію до роботи:

1) «затрати праці – результати» – це співвідношення між витраченими зусиллями та одержаними результатами (очікування результатів першого роду).

2) «результат – винагорода», що полягає у очікуванні певної винагороди чи заохочення за досягнутий рівень результатів;

3) «валентність» – це передбачуваний ступінь відносного задоволення або незадоволення, який виникає внаслідок одержання певної винагороди, сподівання на достатню цінність винагороди.

«Теорія справедливості» Джона Адамса полягає у тому, що на мотивацію людини впливає справедлива оцінка поточної діяльності та її результатів, як у порівнянні з минулим періодом, так й у порівнянні з досягненням інших людей: якщо, на думку особи, до неї ставляться так, як і до інших, оцінюють за однаковими критеріями, то це справедливо і особа від цього отримує задоволення. Тобто, на поведінку людини та на взаємини з організацією впливає почуття справедливості.

Теорія Лаймана Портера та Едварда Лоулера побудована на сполученні елементів теорії очікувань та теорії справедливості. На думку авторів, чинниками задоволення людини від праці виступають її результати, а на розмір винагороди впливають витрачені зусилля; особистісні якості людини; усвідомлення своєї ролі у трудовому процесі. Тобто, відчуття виконаної праці повинно сприяти підвищенню ефективності та результативності трудової діяльності.

Теорія «Х» та теорія «Y» Дугласа МакГрегора оцінює трудову мотивацію людини з двох протилежних позицій (сторін): 1) більшість людей не зацікавлені у відповідальності та відповідно працюють (або заробити гроші, або через страх перед покаранням); 2) люди не безініціативні та не ліниві, вони можуть бути самокерованими та творчими у роботі при адекватній мотивації.

Отже, кожній з вищеназваних теорій притаманні як позитивні, так і негативні сторони.

На противагу цим теоріям науковець Б.І. Додонов визначив чотири фактори мотивації професійної діяльності, кожен з яких може мати негативну «валентність», не спрямовуючи людину до діяльності, а відштовхуючи від неї:

- 1) задоволення від самого процесу діяльності;
- 2) прямий результат діяльності (засвоєні знання, результат праці тощо);
- 3) винагорода за діяльність (заробітна плата, підвищення в посаді тощо);
- 4) прагнення уникнути санкцій, які загрожують у випадку ухилення від діяльності чи недоброякісному її виконанні.

1.2. Внутрішня мотивація та зовнішня мотивація у професійній діяльності

Причинами, що спонукають людину займатися працею, є:

1. Спонування суспільного (узагальненого) характеру (усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, бажання допомагати іншим (навчання дітей, захист громадян, Вітчизни, лікування хворих тощо), основним стимулом виступає суспільна установка на необхідність трудової діяльності).

2. Отримання певних матеріальних благ (для себе, для забезпечення родини, для задоволення матеріальних та духовних потреб).

3. Задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації (за своєю природою людина не лише споживач, але й творець, а у трудовому процесі вона отримує задоволення від творчості як сенсу свого існування, а також завольняє потребу у суспільному визнанні, повазі з боку інших).

При комплексному вивченні ставлення професіонала до своєї діяльності доцільно виокремлювати дві групи мотивів:

- *внутрішні мотиви* (інтринсивні, процесуальні, внутрішні) мають місце, коли до діяльності спонукає сам зміст діяльності, інтерес, бажання;

▪ *зовнішні мотиви* (екстринсивні) – це мотивація, яка виникає від зовнішніх впливів відносно індивіда, тобто поведінка мотивується ззовні застосованими винагородами та/ або покараннями та є визначеною зовні.

Тобто, у випадку дії зовнішніх мотивів до діяльності спонукають фактори, які безпосередньо з нею не пов'язані (престиж чи матеріальні чинники), однак якщо в процесі діяльності зовнішні мотиви не будуть підкріплені внутрішніми, то не забезпечать тривалого задоволення від професії.

Зовнішня та внутрішня мотивація є складовими частинами єдиного поняття «мотивація». Цим терміном можуть визначатися дві групи явищ: індивідуальна система мотивів та система дій по спонуканню інших зробити будь-що (часто визначається терміном «мотивування», а в сучасній літературі – як мотиваційний менеджмент).

Згідно з теорією когнітивної оцінки американських вчених Едварда Десі та Річарда Райяна (1970-і рр.) при виконанні певної діяльності людина постійно оцінює, що є чинником її дій (вона сама чи зовнішні чинники), ефективність власної діяльності; можливість підтримувати значимі міжособистісні відносини, виконуючи цю діяльність. Якщо особистість локалізує причину власних дій в собі, вважає себе компетентною та включеною у систему, то її мотивація буде внутрішньою. Джерелом внутрішньої мотивації є потреба автономності та самовизначення: чим виразніші переживання відчуття людиною своїх можливостей та самоствердження, тим вищим є рівень процесуальної (внутрішньої) мотивації. Необхідність відчувати себе компетентним та самодетермінованим – це базові потреби особистості, а їх задоволення у певній діяльності призводить до виникнення внутрішньої мотивації до цієї діяльності.

На внутрішню мотивацію негативно впливають зовнішні фактори, які не сприяють задоволенню потреб суб'єкта в автономії (самодетермінації), компетентності, а також зв'язності з іншими людьми, а до стимулюючих факторів відносять фактори, які сприяють задоволенню потреб суб'єкта в

автономії, компетентності і зв'язності (можливість вибору завдання, рівнів його складності, часу його вирішення), характеристики самої діяльності (оптимальний рівень складності), ситуації її реалізації (інформування, навчання).

Тобто, ядром концепції внутрішньої мотивації є життєво важлива потреба людини бути самовизначеною, незалежною, людиною, яка діє відповідно зі своєю мотивацією («що йде зсередини»), а не контролюваною зовні.

Внутрішня мотивація – це виконання певної роботи через цікавість до неї, суб'єктивного відчуття її цінності; прагнення здійснювати діяльність заради неї самої, заради нагороди, яка міститься в самій діяльності (нагородою є момент переживання чогось більшого, ніж буденне існування); зумовленість поведінки факторами, безпосередньо не пов'язаними з впливом середовища і фізіологічними потребами організму.

Сутність внутрішньої мотивації у тому, щоб відчувати свою ефективність, відчувати себе джерелом змін у навколишньому світі, прагнути бути причиною власних дій. Професійна діяльність внутрішньо мотивованих людей характеризується високою креативністю та супроводжується емоціями радості та задоволення, зростанням рівня самоповаги. При внутрішній мотивації бажання працювати стійке та тривале, люди обирають для себе важкі цілі, краще виконують завдання, які вимагають нестандартного творчого підходу.

На думку Є.О. Климова, для кожної професійної групи властива своя суть діяльності, своя система цінностей. Якщо обрана професія, життєвий сенс, що реалізується, життєва цінність складають діяльнісну та смислову єдність для суб'єкта, то професійна діяльність набуває сутнісний характер та має життєвий сенс. Якщо основні життєві цінності суб'єкта полягають поза професією, то вона може бути лише засобом реалізації цих цінностей. Важливими є переживання у процесі діяльності таких психологічних станів:

- значущості власної роботи – коли робота переживається людиною як значима, корисна та ціннісна;

- відповідальності за результати роботи - людина почуває себе особисто причетною до результатів роботи та відповідальною за них;

- знання результатів – коли людина знає та розуміє, наскільки ефективно він виконує роботу;

- відчуття компетентності, тобто переживання відчуття всієї повноти власних можливостей, відчуття себе як професіонала в своїй сфері.

Зовнішня мотивація – це вимушеність, або непряме бажання виконати певну дію під впливом зовнішніх факторів; детермінація поведінки фізіологічними потребами і стимуляцією середовища; сукупність чинників, що спонукають до діяльності, які безпосередньо не пов'язні з її змістом та полягають поза нею.

К. Замфір поділяє зовнішню мотивацію на:

- 1) *зовнішню позитивну мотивацію* (матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег та колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне прикладати зусилля);

- 2) *зовнішню негативну мотивацію* (покарання, критика, осуд, штрафи, що руйнівню впливає на особистість (породжує конформізм, обмеженість, пасивність, безініціативність та безвідповідальність).

Вчений Є.П. Ільїн говорить про «зовнішньостимульовану, або зовнішньоорганізовану мотивацію» (якщо обставини, умови, ситуація набувають значення для мотивації, коли стають значимими для людини, для задоволення потреб, бажань). Тобто, зовнішньо мотивованим виявляється все, спрямоване на досягнення кінцевого результату чи мети.

Науковець О.М. Леонт'єв виділяє дві групи мотивів:

- 1) *смыслоутворюючі мотиви* (побуджують до діяльності, надаючи їй особистісного смислу);

2) мотиви-стимули (виконуючи роль побуджуючих факторів (позитивних чи негативних) – іноді гостро емоційних, ефективних, – але не мають смислоутворюючої функції, а виконують лише побудження людини до діяльності як додаткове стимулювання).

У зв'язку з цим доцільно розглядати внутрішню мотивацію як мотивацію людини до діяльності, в основі якої покладені смислоутворюючі мотиви, а зовнішню мотивацію – як мотивацію людини до діяльності через зовнішні стимули (шляхом стимулювання діяльності).

На думку Г.М. Андрєєвої, між «зовнішньою» та «внутрішньою» мотивацією існує певний взаємозв'язок: по-перше, зовнішня мотивація в цілому підсилює кількість, а внутрішня – якість виконуваної діяльності; по-друге, на внутрішню мотивацію впливають певні умови або ситуації (при зміні причин, що породили цю мотивацію, від внутрішніх до зовнішніх, внутрішня мотивація послаблюється); по-третє, внутрішня мотивація збільшується з посиленням впевненості у собі та власної відповідальності.

Професійна мотивація являє собою складне психологічне утворення, що включає покликання, професійні наміри, потребу в професійній праці, ціннісні орієнтації, домагання, очікування, смисл, установки, професійні інтереси тощо.

Фахівці в галузі управління виділяють п'ять відносно самостійних напрямів поліпшення трудової мотивації працівників: 1) матеріальне стимулювання, 2) покращення якості робочої сили, 3) удосконалення організації праці, 4) залучення персоналу до процесу управління, 5) негрошове (моральне) стимулювання.

На певному життєвому етапі в кожного працівника можуть домінувати різні цінності та різні способи їх досягнення, для кожного працівника існує свій набір та ієрархія цінностей, а також шляхів їх досягнення. Від правильного стилю керівництва підлеглими, стосунків між керівником та підлеглими в багатьох випадках залежить якість виконуваної роботи і стан дисципліни в колективі, а тому керівникам всіх рівнів важливо здійснювати

сприятливий вплив на трудову мотивацію підлеглих, тобто керувати нею, зокрема шляхом застосування індивідуального підходу до підлеглих.

Вчений О.М. Бандурка зазначає, що значий вплив на мотивацію правоохоронців здійснює керівництво. Для здійснення керівниками сприятливого впливу на трудову мотивацію підлеглих, перш за все, необхідно постійно вивчати структуру цінностей і структуру мотивів працівників поліції:

- постійно аналізувати інформацію щодо умов праці та можливостей повноцінного виконання службових завдань правоохоронцями (об'єктивні чинники);
- опитувати самих правоохоронців щодо того, які фактори сприяють їхній ефективній роботі, а які не дають змоги повноцінно виконувати службові обов'язки, що їх заохочує до трудової активності, повної віддачі і, навпаки, – відбиває бажання сумлінно працювати (суб'єктивні чинники).
- вивчати, чого вони прагнуть досягнути, що вони цінують в житті, що їх хвилює, визначає їхні дії та поведінку взагалі.

Дослідник В.І. Чирков дійшов висновку, що при внутрішній мотивації бажання працювати стійке та тривале, люди обирають для себе важкі цілі, краще виконують творчі, нестандартні завдання, а їх діяльність характеризується високою креативністю та супроводжується емоціями радощі та задоволення. При зовнішній мотивації поведінка стає нестійкою та потребує постійного підкріплення, такі люди обирають найбільш прості чи стандартні задачі для швидкого отримання винагороди, разом з тим знижуються якість та швидкість виконання ними творчих завдань, рівень креативності, готовності діяти спонтанно, з'являються негативні емоції.

Науковець В. Климчук переконаний, що внутрішня мотивації людини проходить у своєму розвитку такі рівні:

1) *ситуативний рівень* (поява внутрішньої мотивації визначається тим наскільки здатна діяльність задовольнити потреби людини у самодетермінації, компетентності та значимих відносинах);

2) *ситуативно-ціннісний рівень*, на якому поява внутрішньої мотивації можлива лише тоді, коли у діяльності задовольняються не всі названі психологічні потреби (потрібно лише, щоб діяльність була для людини значимою);

3) *суб'єктно-ціннісний рівень* (внутрішня мотивація стає особистісною властивістю, а потреби у самодетермінації, компетентності та значимих відносинах набувають статус цінностей: людина сама здатна змінити ситуацію чи переформулювати зовнішньо поставлене завдання, тобто може сформувати внутрішню мотивацію до будь-якої діяльності, стаючи вище за вимоги ситуації).

Висновки:

1. Професійна діяльність завжди спонукається комплексом, системою зовнішніх і внутрішніх мотивів, причому в одних ситуаціях переважно діють зовнішні мотиви, а в інших – внутрішні, а чіткі розмежування «внутрішньої» та «зовнішньої» мотивації відсутні.

2. Мотивація професійної діяльності визначає результативність та ефективність праці, її дослідження та аналіз дозволяють визначати причини та чинники ставлення поліцейських до виконання службових обов'язків (негативне або позитивне).

3. Постійний моніторинг рівня мотивації правоохоронців сприятиме своєчасному виявленню та усуненню факторів, які негативно впливають на ставлення поліцейських до професійної діяльності, надасть можливість оцінювати ефективність проведених заходів, а також створювати сприятливі умови для формування позитивної професійної мотивації, спрямованої на зростання внутрішньої мотивації особистості.

Розділ II. Емпіричне дослідження психологічних особливостей внутрішньої мотивації поліцейських Національної поліції України до професійної діяльності

2.1. Пілотажне дослідження психологічних особливостей внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності

З метою вивчення апробації психодіагностичного інструментарію щодо особливостей розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності поліцейських було проведено пілотажне дослідження.

Вибірку склали 25 поліцейських Національної поліції України (з них – 5 осіб жіночої статі), які є здобувачами ступеня вищої освіти бакалавр заочної форми навчання за напрямом підготовки «Право» Національної академії внутрішніх справ. Вік респондентів – від 20 до 39 років (середнє значення – 27,5 роки). Стаж практичної діяльності у правоохоронних органах становить від 2 до 14 років.

Мета пілотажного дослідження: апробація психодіагностичного інструментарію для подальшого проведення основного дослідження щодо психологічних особливостей внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності.

Завдання дослідження: 1) дослідити та описати особливості самореалізації / самоактуалізації респондентів; 2) визначити особливості мотиваційно-ціннісної структури особистості респондентів; 3) дослідити та описати професійні мотиви, типи та параметри професійної мотивації респондентів; 4) визначити особливості індивідуальної саморегуляції та вольового самоконтролю процесу професійної мотивації респондентів; 5) визначити та проаналізувати взаємозв'язок параметрів професійної мотивації з самоактуалізацією та мотиваційно-ціннісною структурою респондентів;

6) визначити, які психодіагностичні методики використати для проведення основного дослідження.

Гіпотеза дослідження: внутрішня мотивація поліцейських до професійної діяльності визначається особливостями мотиваційно-ціннісної структури особистості та ступенем її самоактуалізації.

Використані методики:

- 1) «Морфологический тест жизненных ценностей» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина) для вивчення мотиваційно-ціннісної структури особистості;
- 2) опитувальник особистісної орієнтації Е. Шострома (коротка форма, розроблена Джоунс і Крендалл) для визначення ступеня самоактуалізації;
- 3) анкета «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленка (для виявлення домінуючого типу професійної мотивації);
- 4) опитувальник мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана) для визначення рівнів сформованості параметрів професійної мотивації (внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація);
- 5) методика «Спрямованість особистості» (В. Смекал, М. Кучера) для оцінювання видів мотиваційної спрямованості особистості (на себе, на взаємодію, на задачу) та типів їх поєднання;
- 6) методика «Стиль саморегуляции поведения» (В.І. Моросанова) для діагностики розвитку різних аспектів індивідуальної саморегуляції особистості;
- 7) методика «Дослідження вольового самоконтролю» (А.В. Зверков, Є.В. Ейдман) для вивчення вольових якостей індивіда (самоконтроль, самовладання, наполегливість);
- 8) методика Ф. Герцберга (адаптована).

Для обробки результатів дослідження використано t-критерій Стьюдента, U-критерій Манна-Уїтні, коефіцієнт кореляції Пірсона. Статистична обробка даних проводилася з допомогою програми SPSS 10.

За методикою «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина) було визначено особливості мотиваційно-ціннісної структури особистості (термінальні цінності та життєві сфери). Отримані дані представлені на діаграмі (див. рис. 1).

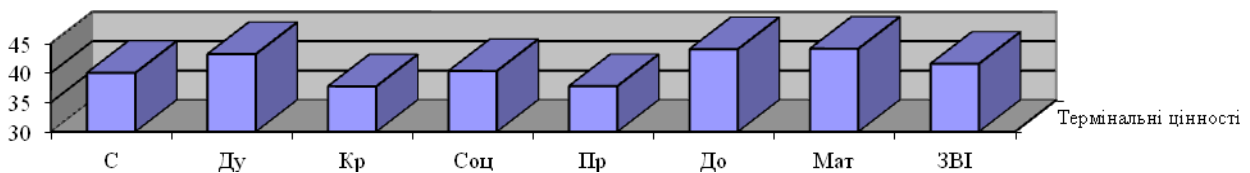


Рис. 1. Представленість термінальних цінностей респондентів

Примітка: С – саморозвиток; Ду – духовність; Кр – креативність; Соц – активні соціальні контакти; Пр – власний престиж; До – досягнення; Мат – високе матеріальне становище; ЗВІ – збереження власної індивідуальності.

Пріоритетними термінальними цінностями респондентів є високе матеріальне становище ($M=44,12$), досягнення ($M=44,04$) та духовність особистості ($M=43,2$). Найменш актуальними для респондентів є саморозвиток ($M=40$), власний престиж ($M=37,76$), креативність ($M=37,72$). Решта цінностей займають середню позицію, що характеризується тенденцією до зміни рейтингового місця.

Термінальні цінності респонденти насамперед реалізують у таких життєвих сферах як сфера освіти ($M=58,8$), професійна сфера ($M=57,12$), сімейна сфера ($M=56,08$), які є найбільш представленими (див. рис. 2).

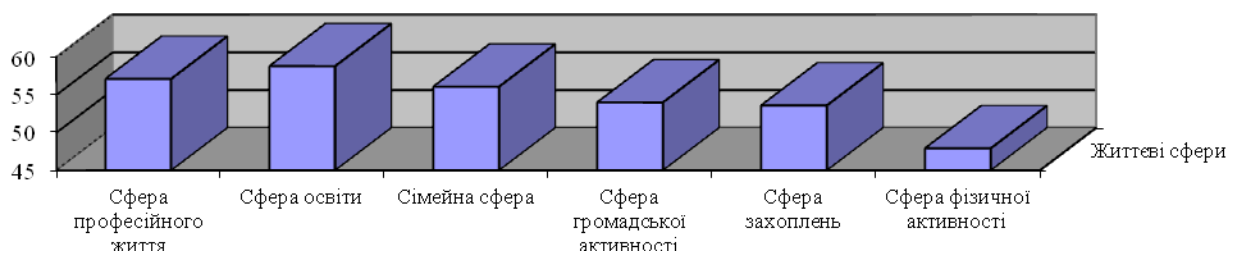


Рис. 2. Представленість життєвих сфер респондентів

Зважаючи на те, що респонденти – здобувачі вищої освіти заочної форми навчання, сфера освіти у них виражена більше, ніж сфера громадської активності ($t=4,542$; $df=24$; $p=0,000$), сфера захоплень ($t=3,641$; $df=24$; $p=0,001$), сфера фізичної активності ($t=4,464$; $df=24$; $p=0,000$). Найменш значущою для респондентів є сфера фізичної активності ($M=47,92$) порівняно із сферою професійного життя ($t=3,073$; $df=24$; $p=0,005$), сімейною сферою ($t=3,667$; $df=24$; $p=0,001$), сферою громадської активності ($t=2,846$; $df=24$; $p=0,009$). Відмінностей у представленості термінальних цінностей і життєвих сфер за статтю немає.

Отже, мотиваційно-ціннісна структура особистості респондентів включає зовнішні і внутрішні цінності, які вони реалізують, насамперед, у сферах освіти, професії та сім'ї. Найменш значущими є реалізація творчих здібностей, саморозвиток, власний престиж, а також сфери фізичної і громадської активності, сфера захоплень.

За допомогою анкети «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленка визначено середні значення мотиваційних компонентів типів професійної мотивації респондентів (див. табл. 1).

Таблиця 1

Середні значення мотиваційних компонентів типів професійної мотивації

	Адекватний тип	Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами	Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	Конформістський тип	Компенсаторний тип	Кримінальний тип
Чол.	$3,80 \pm 0,93$	$2,48 \pm 1,29$	$2,69 \pm 1,16$	$1,5 \pm 0,57$	$2,79 \pm 1,17$	$2,4 \pm 1,08$
Жін.	$3,90 \pm 0,92$	$3,02 \pm 1,01$	$3,22 \pm 1,25$	$1,82 \pm 1,05$	$2,42 \pm 1,57$	$2,74 \pm 0,93$
	$3,82 \pm 0,91$	$2,58 \pm 1,24$	$2,80 \pm 1,17$	$1,56 \pm 0,67$	$2,71 \pm 1,23$	$2,46 \pm 1,04$

Як видно із представлених даних, домінуючим типом професійної мотивації респондентів є адекватний тип (3,82), а особистісно значущими мотивами вибору професії – узгодженість власних ціннісних орієнтацій і пов'язаних з ними професійних мотивів з власною, суспільно значущою

поведінкою. Респонденти жіночої статі до домінуючих типів професійної мотивації віднесли також ситуаційні типи (3,22 і 3,02), у яких особистісно значущими мотивами вибору професії є романтична привабливість професії, матеріальна зацікавленість та престижність.

Отже, респондентам найбільш характерний адекватний тип професійної мотивації, а провідними мотивами вибору професії – внутрішні фактори. Респондентам жіночої статі характерні також ситуаційні типи професійної мотивації, провідними мотивами яких є зовнішні фактори.

За допомогою опитувальника мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана) було визначено середньогрупові показники параметрів професійної мотивації (див. табл. 2).

Таблиця 2

Відмінності показників параметрів професійної мотивації респондентів різної статі

	Параметри професійної мотивації			Відмінності (t-критерій)		
	ВМ	ЗПМ	ЗНМ	ВМ-ЗПМ	ЗПМ-ЗНМ	ВМ-ЗНМ
Чол.	3,58 ± 0,54	3,00 ± 0,76	2,64 ± 0,8	3,520**	1,881	4,978*
Жін.	3,40 ± 0,89	3,00 ± 0,94	2,70 ± 1,04	0,550	1,421	1,723
	3,54 ± 0,61	3,03 ± 0,78	2,65 ± 0,83	3,187**	2,298*	5,287***

Примітка:

1) ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація;

2) * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Відповідно до табличних даних найвищий показник відповідає внутрішній мотивації респондентів ($M=3,54$), яка за ступенем вираженості значно перевищує зовнішню позитивну ($t=3,187$; $df=24$; $p=0,004$) і зовнішню негативну ($t=5,287$; $df=24$; $p=0,000$) мотивації. Зовнішня позитивна мотивація респондентів більш виражена ($t=2,298$; $df=24$; $p=0,031$), ніж зовнішня негативна мотивація.

Внутрішня мотивація респондентів чоловічої статі значно перевершує зовнішню позитивну ($t=3,520$; $df=19$; $p=0,002$) і зовнішню негативну ($t=4,978$; $df=19$; $p=0,000$) мотивацію. Зовнішня позитивна і зовнішня негативна мотивація

респондентів чоловічої статі однаково представлені ($t=1,881$; $df=19$; $p=0,075$). У респондентів жіночої статі всі параметри професійної мотивації однаково представлені.

Відповідно до типу співвідношення між собою трьох параметрів професійної мотивації було визначено особистісний мотиваційний комплекс кожного респондента. Встановлено, що кожному четвертому з числа опитаних характерний оптимальний мотиваційний комплекс, у якому за силою вираженості внутрішня і зовнішня позитивна мотивація незначно відрізняються, найменш вираженою є зовнішня негативна мотивація.

Отже, найбільш вираженим параметром професійної мотивації респондентів є внутрішня мотивація. Оптимальний мотиваційний комплекс, у якому найменше виражена зовнішня негативна мотивація, притаманний кожному четвертому опитаному.

За методикою «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанової) визначено показники загального рівня саморегуляції, основних регуляторних процесів (планування, моделювання, програмування, оцінка результатів) та регуляторних якостей (гнучкість і самостійність) респондентів (див. табл. 3).

Таблиця 3

Середні значення показників основних регуляторних процесів і регуляторних якостей різних рівнів саморегуляції

Рівні саморегуляції	К-ть осіб	Основні регуляторні процеси				Регуляторні якості	
		Пл	М	Пр	ОР	Г	Сам
Високий	14	$7,21 \pm 1,31$	$6,93 \pm 1,44$	$7,29 \pm 0,91$	$7,21 \pm 1,37$	$7,00 \pm 0,88$	$5,29 \pm 2,02$
Середній	10	$6,20 \pm 2,15$	$6,10 \pm 1,97$	$5,80 \pm 1,14$	$5,80 \pm 2,25$	$5,90 \pm 1,29$	$5,20 \pm 2,20$
Низький	1	$5,00 \pm 0,00$	$3,00 \pm 0,00$	$3,00 \pm 0,00$	$5,00 \pm 0,00$	$4,00 \pm 0,00$	$6,00 \pm 0,00$
	25	$6,72 \pm 1,75$	$6,44 \pm 1,81$	$6,52 \pm 1,42$	$6,56 \pm 1,87$	$6,44 \pm 1,26$	$5,28 \pm 2,01$

Примітка: Пл – планування; М – моделювання; Пр – програмування; ОР – оцінка результатів; Г – гнучкість; Сам – самостійність.

Встановлено, що середньогруповий показник загального рівня саморегуляції респондентів становить $32,24 \pm 5,62$. Відповідні показники осіб чоловічої ($32,1 \pm 5,71$) і жіночої статі ($32,8 \pm 5,81$) статистично значимо не відрізняються. Респондентам характерні різні рівні сформованості

індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності: високий рівень (14 осіб), середній (10), низький (1).

За допомогою U-критерію Манна-Уїтні визначено, що респонденти з середнім і високим рівнями саморегуляції відрізняються за показниками програмування ($U=22,000$; $p=0,004$) і гнучкості поведінки ($U=35,500$; $p=0,042$). Респондентам із високим рівнем саморегуляції характерні вищі показники програмування дій ($t=3,552$; $df=22$; $p=0,002$) та краща здатність перебудовувати систему саморегуляції відповідно до змін життєдіяльності ($t=2,497$; $df=22$; $p=0,020$), ніж респондентам із середнім рівнем саморегуляції.

У респондентів з різними рівнями саморегуляції спостерігаються відмінності представленості термінальних цінностей і життєвих сфер, а саме: цінностей саморозвитку ($U=27,500$; $p=0,011$), духовності ($U=31,500$; $p=0,022$), креативності ($U=32,000$; $p=0,026$), власного престижу ($U=34,500$; $p=0,036$), активних соціальних контактів ($U=32,500$; $p=0,026$), сфери громадської активності ($U=27,000$; $p=0,011$) і сфери захоплень ($U=25,500$; $p=0,007$).

Для осіб з високим рівнем саморегуляції характерні найвищі показники цінностей саморозвитку ($t=2,867$; $df=22$; $p=0,006$), духовності ($t=2,544$; $df=22$; $p=0,019$), креативності ($t=2,572$; $df=22$; $p=0,017$), власного престижу ($t=2,701$; $df=22$; $p=0,013$), сфер громадського життя ($t=3,020$; $df=22$; $p=0,006$) і сфери захоплень ($t=2,623$; $df=22$; $p=0,016$). Відмінностей у сформованості індивідуальної системи довільної активності респондентів різної статі немає.

Отже, рівні сформованості особистісної системи саморегуляції поведінки респондентів відрізняються за показниками «програмування» і «гнучкості». Високий і середній рівні сформованості саморегуляції поведінки респондентів мають відмінності за показниками цінностей саморозвитку, креативності, власного престижу, соціальних контактів, сфер громадського життя і захоплень.

За методикою «Дослідження вольового самоконтролю» (А.В. Зверков, Е.В. Ейдман) респонденти оцінили власний рівень розвитку вольового самоконтролю як міру володіння власною поведінкою (див. табл. 4).

Таблиця 4

**Розподіл респондентів у групи за рівнями вольового самоконтролю
(кількість осіб)**

Рівні	Субшкали		Загальний вольовий самоконтроль
	Самовладання	Наполегливість	
Високий	17	22	24
Середній	6	1	-
Низький	2	2	1

Відповідно до представлених даних більшості респондентів характерні високі рівні вольового самоконтролю та високі рівні розвитку самовладання та наполегливості.

За допомогою кореляційного аналізу за критерієм Пірсона проаналізовані лінійні взаємозв'язки показників за шкалами саморегуляції та вольового самоконтролю респондентів (див. табл. 5).

Таблиця 5

**Інтеркореляційні взаємозв'язки показників за шкалами саморегуляції та
вольового самоконтролю**

	Заг. рівень саморег.	Моделювання	Програмування	Гнучкість
Заг. вол. самоконтроль	0,602**	0,506**	0,628**	0,477*
Самовладання	0,530**	-	0,687**	0,470*
Наполегливість	-	0,418*	-	-

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

Відповідно до представлених у таблиці даних наявні позитивні кореляційні взаємозв'язки загального самоконтролю із загальним рівнем саморегуляції ($r=0,602$; $p=0,001$), моделюванням ($r=0,506$; $p=0,010$), програмуванням ($r=0,628$; $p=0,001$) і гнучкістю поведінки ($r=0,477$; $p=0,016$). Встановлено позитивні кореляційні взаємозв'язки самовладання з загальним самоконтролем ($r=0,530$; $p=0,006$), загальним рівнем саморегуляції ($r=0,602$; $p=0,001$), програмуванням ($r=0,687$; $p=0,000$) і гнучкістю поведінки ($r=0,470$; $p=0,018$). Наявні позитивні кореляційні взаємозв'язки наполегливості з моделюванням поведінки ($r=0,418$; $p=0,038$).

Отже, із саморегуляцією поведінки прямо пов'язані самоконтроль і самовладання: програмування і гнучкість поведінки респондентів потребують

самовладання і самоконтролю; моделювання поведінки – наполегливості та самоконтролю.

За опитувальником Смекала-Кучери визначені середні значення показників основних видів мотиваційної спрямованості особистості: на себе (особистісна спрямованість), на задачу (ділова спрямованість), на взаємодію (колективістська спрямованість). Отримані дані представлені у таблиці 6.

Таблиця 6

Відмінності показників основних видів мотиваційної спрямованості

Спрямованість на себе (НС)	Спрямованість на взаємодію (НВ)	Спрямованість на задачу (НЗ)	Відмінності (t-критерій)		
			НС-НВ	НВ-НЗ	НС-НЗ
32,74 ± 5,32	28,84 ± 4,22	28,42 ± 4,14	1,959	0,285	2,200*

Примітка: * – $p \leq 0,05$.

Відповідно до даних таблиці, мотиваційна спрямованість на взаємодію виражена однаково із спрямованістю на себе ($t=1,959$; $p=0,066$); спрямованість на задачу виражена однаково із спрямованістю на взаємодію ($t=0,285$; $p=0,779$); спрямованість на себе виражена більше, ніж спрямованість на задачу ($t=2,200$; $p=0,041$). За допомогою U-критерію Манна-Уїтні встановлено, що особистісна спрямованість більше характерна особам жіночої статі ($U=9,500$; $p=0,039$), ніж чоловічої. Отже, особистісна мотиваційна спрямованість респондентів виражена більше, ніж ділова, особливо у осіб жіночої статі.

З метою вивчення факторів (гігієнічних і мотиваційних), які, відповідно до теорії Ф. Герцберга, можуть викликати задоволеність/незадоволеність людьми своєю роботою, було запропоновано проранжувати дані фактори відповідно до пріоритетності у професійній діяльності, присвоївши бали від 1 до 14. Узагальнення результатів відбувалося шляхом визначення середнього значення (балу) по кожному фактору та рангу (див. табл. 7).

Таблиця 7

Результати ранжування гігієнічних і мотиваційних факторів

Гігієнічні фактори	Бал	Ранг	Мотиваційні фактори	Бал	Ранг
Достойна зарплата	3,92	1	Особистий успіх	4,84	2
Хороші умови праці	4,88	3	Цікава робота	5,88	4

продовження таблиці 7

Безпечна робота	8,52	9	Відповідальність	6,00	5
Міжособистісні відносини з керівництвом і колегами	8,80	10	Можливість для професійного зростання	6,24	6
Ступінь безпосереднього контролю за роботою	9,36	11	Визнання (оцінка) роботи	8,08	7
Заходи з охорони здоров'я та соц. забезпечення, інші соц. програми	9,60	13	Статус роботи	8,20	8
Стиль керівництва	9,68	14	Службове становище	9,44	12

Відповідно до узагальнених результатів, представлених у таблиці, пріоритетними факторами для респондентів є: 1) достойна зарплата; 2) особистий успіх; 3) хороші умови праці; 4) цікава робота; 5) відповідальність. Пріоритетність достойної зарплати пояснюється тим, що у грошах втілені можливості задоволення багатьох потреб особистості (за гроші можна придбати їжу, одяг тощо), а грошове винагородження діяльності є однією з форм позитивного підкріплення; генералізованим вторинним підкріпленням [1; с. 261]. Зрозумілим є прагнення респондентів мати хороші умови праці, тобто наявність належного матеріально-технічного забезпечення професійної діяльності нової української поліції.

Серед пріоритетних факторів професійної діяльності респондентів «мотиваторами» визнані особистий успіх, цікава робота, відповідальність. Переживання особистого успіху відбувається в процесі самореалізації у професійній діяльності та коли отримані результати призведуть до професійного самовдосконалення. Дуже важливим чинником мотивації для респондентів є безпосередньо сама робота (однак не монотонна, шаблонна, а цікава: різноманітна і творча) як стимул професійного зростання. Відповідальність – основна риса сформованої особистості, яка при виконанні обов'язків готова відповідати за наслідки своїх дій.

Найменш значимими для респондентів є такі фактори: стиль керівництва; заходи з охорони здоров'я та соціального забезпечення, інші соціальні програми; службове становище; ступінь безпосереднього контролю за роботою. Чоловіки-поліцейські пріоритетні місця в рейтингу відвели наступним

факторам: 1) достойна зарплата; 2) хороші умови праці; 3) особистий успіх; 4) відповідальність; 5) цікава робота. Жінки-поліцейські пріоритетними визнали такі фактори: 1) особистий успіх; 2-3) достойна зарплата і безпечна робота; 4) визнання (оцінка) роботи; 5) можливість для професійного зростання.

Визначені за допомогою U-критерію Манна-Уїтні статистично значимі відмінності спостерігаються при визначенні респондентами різної статі рангового місця фактора «визнання (оцінка) роботи»: для жінок-поліцейських оцінка їх роботи іншими є значно важливішою, ніж для чоловіків ($U=21,500$; $p=0,051$).

Отже, задоволеність респондентів професійною діяльністю можуть викликати добре сформовані «мотиватори» (особистий успіх, цікава робота, відповідальність), а невдоволеність – такі гігієнічні фактори як зарплата та умови праці. Для жінок-поліцейських оцінка їх роботи іншими є значно важливішою, ніж для чоловіків.

За результатами проведеного опитувальника особистісної орієнтації Е. Шострома (коротка форма, розроблена Джоунс і Крендалл) середньогрупове значення показника самоактуалізації респондентів знаходиться в межах 21-57 балів та становить 37,88 балів та, відповідно, низький, середній та високий ступінь самоактуалізації (див. табл. 8).

Таблиця 8

Розподіл респондентів у групі відповідно до ступеня самоактуалізації

	Низький ступінь	Середній ступінь	Високий ступінь
Чол.	1	19	-
Жін.	-	3	2
Загалом	1	22	2

Відповідно до отриманих даних більшість респондентів (22 особи) займають середній ступінь самоактуалізації. Статистично значимих відмінностей показників само актуалізації осіб чоловічої ($36,85 \pm 5,37$) та жіночої ($42,0 \pm 10,22$) статі немає.

За допомогою U-критерію Манна-Уїтні встановлено, що респонденти із високим і середнім ступенями самоактуалізації відрізняються за значимістю факторів, які впливають на професійну діяльність: «можливість для професійного зростання» ($U=0,000$; $p=0,020$), «ступінь безпосереднього контролю за роботою» ($U=3,500$; $p=0,050$), «відповідальність» ($U=3,500$; $p=0,052$).

Отже, для респондентів із високим ступенем самоактуалізації більш вагомим є вплив таких факторів як можливість професійного зростання, ступінь безпосереднього контролю за роботою, відповідальність, що можуть викликати їх задоволеність / незадоволеність роботою.

Проведення кореляційного аналізу за критерієм Пірсона дозволило проаналізувати лінійні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації з показниками саморегуляції та самоактуалізації, типів професійної мотивації, життєвих сфер і цінностей респондентів (див. табл. 9).

Таблиця 9

Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації з іншими психологічними показниками респондентів

	Сфера фізичної активності	Термінальні цінності			Показники саморегуляції		Показники самоакт-ції	Адекватний тип проф. мотивації
		Духов-сті	Власного престижу	Досягнення	Заг. рівень саморег-ції	Планування		
ВПМ	-	0,421*	-	-	-	-	0,440*	-
ЗПМ	0,528**	-	0,471*	0,405*	0,425*	0,503**	-	0,485*
ЗНМ	0,575**	-	-	-	-	-	-	0,424*

Примітка:

1) ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація;

2) * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Встановлено наявність позитивних інтеркореляційних зв'язків внутрішньої мотивації з показниками духовних цінностей ($r=0,421$; $p=0,036$) і самоактуалізації ($r=0,440$; $p=0,028$). Встановлено наявність позитивних інтеркореляційних зв'язків зовнішньої позитивної мотивації з сферою фізичної активності ($r=0,575$; $p=0,003$), цінностями власного престижу ($r=0,471$; $p=0,018$), досягнення ($r=0,405$; $p=0,044$), а також загальним рівнем саморегуляції ($r=0,425$;

$p=0,034$), планування ($r=0,503$; $p=0,010$), адекватним типом професійної мотивації ($r=0,485$; $p=0,014$). Зовнішня негативна мотивація також має позитивні інтеркореляційні взаємозв'язки з сферою фізичної активності ($r=0,575$; $p=0,003$) та адекватним типом професійної мотивації ($r=0,424$; $p=0,015$).

Висновок: Підібраний психодіагностичний інструментарій збирання й аналізу емпіричних даних відповідає завданням і цілям дослідження, особливостям дослідницької ситуації, однак потребує включення додаткових психодіагностичних методик на етапі підготовки та проведення основного дослідження.

2.2. Основне дослідження психологічних особливостей внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності

Вибірку основного дослідження склали 80 поліцейських Національної поліції України (з них – 18 осіб жіночої статі). Вік респондентів – від 20 до 39 років. Стаж практичної діяльності – від 2 до 14 років. З їх числа 90,1% мають повну вищу освіту (63,8% – юридичну освіту ступеня бакалавр, спеціаліст, магістр; 26,3% – іншу (неюридичну) освіту), а 9,9% є здобувачами вищої освіти за напрямом «Право» (ступені бакалавра, магістра).

Мета дослідження – емпірично визначити психологічні особливості розвитку внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності.

Об'єкт дослідження – внутрішня мотивація поліцейських до професійної діяльності.

Предмет дослідження – психологічні особливості розвитку внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності.

Гіпотеза дослідження: особливості внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності визначаються самоактуалізованістю особистості, оптимальністю мотиваційного комплексу, особливостями саморегуляції довільної активності, статево-віковими особливостями, мотивацією досягнення, специфікою професійної діяльності за спеціалізацією.

Завдання дослідження: 1) дослідити та описати особливості взаємозв'язку професійної мотивації поліцейських з ступенем самоактуалізації, типом мотиваційного комплексу, саморегуляцією довільної активності, мотивацією досягнення, статтю, віком; 2) дослідити та описати особливості професійної мотивації представників різних підрозділів поліції; 3) сформулювати рекомендації керівникам підрозділів поліції щодо особливостей розвитку професійної мотивації підлеглих.

Для проведення основного дослідження були **використані методики:**

1) опитувальник мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана) для визначення рівнів сформованості параметрів професійної мотивації;

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. Кучера) 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 саморегуляции поведения» (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. Єлісєєва) для виявлення спрямованості особистості на зовнішні або внутрішні стимули;

8) методики «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;

9) опитувальник особистісної орієнтації Е. Шострома (коротка форма, розроблена Джоунс і Крендалл) для визначення ступеня самоактуалізації;

10) методика Герцберга (адаптована).

Для обробки результатів дослідження використано t-критерій Стюдента, χ^2 -критерій Крускала-Уолліса, U-критерій Манна-Уїтні, r-коефіцієнт кореляції Пірсона. Статистична обробка даних проводилася з допомогою програми SPSS 10 for Windows.

За результатами проведення опитувальника особистісної орієнтації Е. Шострома (коротка форма, розроблена Джоунс і Крендалл) було визначено ступені самоактуалізації респондентів. Відповідно до опитувальника шкала значень відповідає низькій (15-25 балів), середній (26-45 балів) і високій (46-60 балів) степеням самоактуалізації. Відповідно до ступеня самоактуалізації респонденти були розподілені у групи (див. табл. 10).

Таблиця 10

**Розподіл респондентів у групи відповідно до ступеня самоактуалізації
(кількість осіб)**

Високий	Середній	Низький
5	75	-

Згідно з отриманими результатами респондентам притаманний високий (5 осіб) і середній (75) ступені самоактуалізації. Респондентів з низьким ступенем самоактуалізації немає.

Визначено, що домінуючим типом професійної мотивації респондентів з високим і середнім ступенями самоактуалізації є адекватний тип (3,82), а особистісно значущими мотивами вибору професії – узгодженість власних ціннісних орієнтацій і пов'язаних з ними професійних мотивів з власною, суспільно значущою поведінкою. Респонденти з високим ступенем самоактуалізації до домінуючих типів професійної мотивації віднесли також ситуаційний тип (3,03), у якому особистісно значущим мотивом вибору професії є романтична привабливість професії.

Отже, провідними мотивами вибору професії респондентів з середнім ступенем самоактуалізації є внутрішні фактори, а із високим ступенем самоактуалізації – внутрішні та зовнішні фактори.

У респондентів із середнім ступенем самоактуалізації найбільш виражений параметр професійної мотивації – це внутрішня мотивація ($BM > 3PM > 3NM$), а з високим ступенем самоактуалізації – однакова вираженість внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації, що перевищують зовнішню негативну мотивацію ($BM = 3PM > 3NM$). Тобто, для осіб з високим ступенем самоактуалізації значущою є не тільки внутрішня мотивація, а і зовнішня позитивна мотивація.

Найактуальнішими життєвими цінностями респондентів є високе матеріальне становище, цінності досягнення, а також активні соціальні контакти (особи з високим ступенем самоактуалізації) та духовність (особи з середнім ступенем самоактуалізації), які вони реалізують, насамперед, у життєвих сферах освіти, професії, сім'ї. Респондентам притаманний високий рівень загальної інтернальності, зокрема, в області досягнень, виробничих (професійних) відносин, що є свідченням високого рівню суб'єктивного контролю, тобто рівня особистої відповідальності. Відмінності за іншими показниками респондентів з різними ступенями самоактуалізації відображені у таблиці 11.

Таблиця 11

Статистичні відмінності середніх значень психологічних показників респондентів з різними ступенями самоактуалізації (t-критерій Стьюдента)

	Ступені самоактуалізації		Відмінності	
	Середній	Високий	t	p
Моделювання	$6,59 \pm 1,60$	$4,40 \pm 2,41$	2,862	0,005
Мотиваційна спрямованість на себе	$32,72 \pm 5,22$	$34,60 \pm 7,83$	3,883	0,000
Мотиваційна спрямованість на задачу	$28,84 \pm 4,66$	$27,00 \pm 2,24$	4,530	0,000

Встановлено, що показники основних регуляторних процесів респондентів із високим і середнім ступенями самоактуалізації статистично значимо відрізняються лише за показником моделювання ($t=2,862$; $df=78$; $p=0,005$): респонденти із середнім ступенем самоактуалізації більш схильні до аналізу зовнішніх і внутрішніх умов, які є значущими для досягнення цілі.

Особам з високим ступенем самоактуалізації більш характерна особистісна мотиваційна спрямованість ($t=3,883$; $df=79$; $p=0,000$) та менше – ділова спрямованість ($t=4,530$; $df=79$; $p=0,000$) порівняно з особами із середнім ступенем самоактуалізації. За рештою психологічних показників респонденти з різними ступенями самоактуалізації не відрізняються.

Таким чином, можна підсумувати, що респонденти з високим та середнім ступенями самоактуалізації, відрізняються за значущістю зовнішньої позитивної мотивації, особливостями моделювання поведінки, мотиваційної спрямованості на себе чи на справу, пріоритетними життєвими цінностями, які вони реалізують, насамперед, у життєвих сферах освіти, професії, сім'ї, а саме:

1. Респонденти з високим ступенем самоактуалізації внутрішньо мотивовані до професійної діяльності, що підкріплюється зовнішньою позитивною мотивацією. Вони спрямовані на задоволення особистих потреб та прагнуть встановлювати активні соціальні контакти.

2. Респонденти із середнім ступенем самоактуалізації внутрішньо мотивовані до професійної діяльності, прагнуть духовного зростання та спрямовані на вирішення поставлених завдань, а для досягнення поставленої цілі схильні аналізувати значущі зовнішні та внутрішні умови.

На підставі аналізу даних, отриманих за допомогою опитувальника мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана) щодо параметрів професійної мотивації (внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація) було визначено особистісний мотиваційний комплекс кожного респондента як 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 (див. табл. 12).

Таблиця 12

Типи поєднання параметрів професійної мотивації у різних мотиваційних комплексах

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

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

Відповідно до отриманих даних кожен мотиваційний комплекс характеризується різними типами поєднання параметрів професійної мотивації. Оптимальний мотиваційний комплекс характеризується найбільш вираженою внутрішньою мотивацією (BM>ЗПМ>ЗНМ) або однаково вираженою із зовнішньою позитивною мотивацією (BM=ЗПМ>ЗНМ). Проміжний мотиваційний комплекс характеризується різною вираженістю внутрішньої та зовнішньої мотивації: 1) внутрішня мотивація – найбільш виражена, а зовнішня позитивна мотивація найменш виражена (BM>ЗНМ>ЗПМ); 2) внутрішня мотивація – найбільш виражена, проте зовнішня позитивна мотивація дорівнює зовнішній негативній мотивації (BM>ЗПМ=ЗНМ); 3) внутрішня мотивація – менш виражена, ніж зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ>BM>ЗНМ). Найгірший мотиваційний комплекс характеризується найбільш вираженою зовнішньою негативною мотивацією (ЗНМ>ЗПМ>BM).

Результати порівняння середніх значень параметрів професійної мотивації у різних мотиваційних комплексах подані у таблиці 13.

Таблиця 13

Відмінності середніх значень параметрів професійної мотивації респондентів з різними мотиваційними комплексами (t-критерій Стьюдента)

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≤0,01; *** – p≤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 відрізняються.

Встановлено особистісно значущі типи професійної мотивації респондентів з різними мотиваційними комплексами (див. табл. 14).

Таблиця 14

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

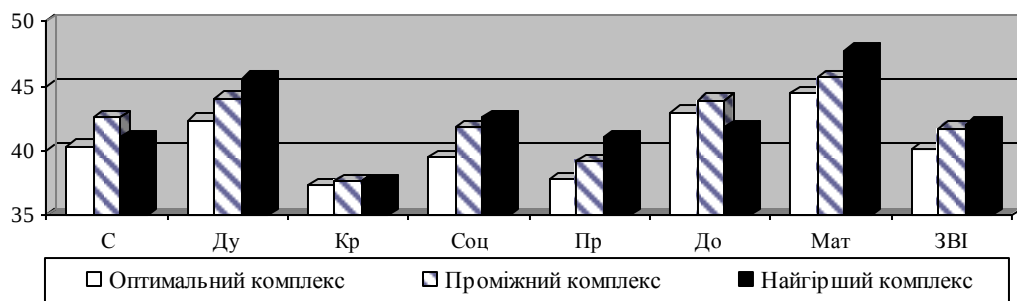
Мотиваційний комплекс	Адекватний тип	Ситуаційний тип, пов'язаний з престижем професії та мат. стимулами	Ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії	Конформістський тип	Компенсаторний тип	Кримінальний тип
Оптимальний	4,19 ± 0,83	2,46 ± 0,95	3,14 ± 0,93	1,41 ± 0,60	2,67 ± 0,84	2,38 ± 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 особистісно значущим (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 професійної мотивації притаманний респондентам з найгіршим мотиваційним комплексом, які обрали професію правоохоронця як можливість подолати свої слабкі риси характеру.

Констатовано також відмінності життєвих цінностей та сфер їх реалізації у осіб з різними мотиваційними комплексами (див. рис. 3, 4).

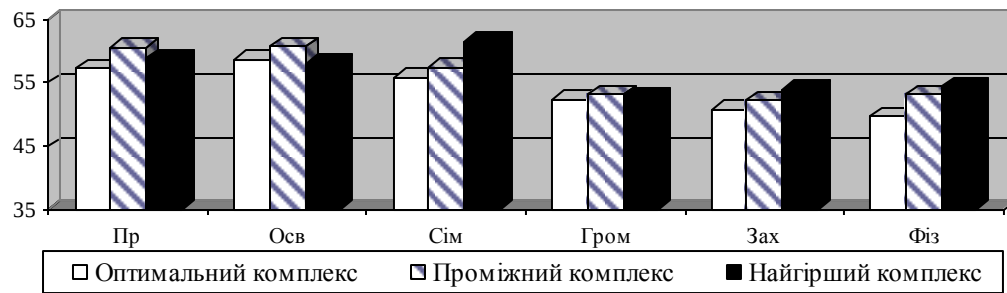


Примітка: С – саморозвиток; Ду – духовність; Кр – креативність; Соц – активні соціальні контакти; Пр – власний престиж; До – досягнення; Мат – високе матеріальне становище; ЗВІ – збереження власної індивідуальності.

Рис. 3. Представленість життєвих цінностей респондентів з різними мотиваційними комплексами

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.

Термінальні цінності респонденти реалізують, насамперед, у таких життєвих сферах як сфера освіти, професії, сім'ї (див. рис. 4).



Примітка: Пр – сфера професійного життя; Осв – сфера освіти; Сім – сфера сімейного життя; Гром – сфера громадського життя; Зах – сфера захоплень; Фіз – сфера фізичної активності.

Рис. 4. Представленість життєвих сфер респондентів з різними мотиваційними комплексами

Відповідно до експериментальних даних особи з оптимальним та проміжним мотиваційними комплексами особливо відзначають вагомість сфер освіти та професії, а особи з найгіршим мотиваційним комплексом – сфер сім'ї та професії. Найменш актуальною для осіб з оптимальним мотиваційним комплексом виступає сфера фізичної активності, а для осіб з проміжним та найгіршим мотиваційними комплексами – сфера захоплень.

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.

Відмінності середніх значень видів мотиваційної спрямованості респондентів з різними мотиваційними комплексами подані у таблиці 15.

Таблиця 15

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 ($t=2,032$; $df=34$; $p=0,050$).

За результатами вивчення особливостей саморегуляції поведінки респондентів було визначено статистично значимі відмінності показників шкал у різних групах (див. табл. 16).

Таблиця 16

Статистичні відмінності середніх значень шкал саморегуляції респондентів з різними мотиваційними комплексами (t-критерій Стюдента)

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

Примітка: * – $p \leq 0,05$.

Відповідно до отриманих даних особам з найгіршим мотиваційним комплексом притаманні 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 особам з оптимальним мотиваційним комплексом.

Встановлено статистично значимі відмінності респондентів груп за мотивацією уникнення невдачі (див. табл. 17).

Таблиця 17

Статистичні відмінності середніх значень мотивації уникнення невдачі респондентів з різними мотиваційними комплексами (t-критерій Стюдента)

	Мотиваційний комплекс			Відмінності		
	найгірший	проміжний	оптимальний	1-2	2-3	1-3
Мотивація уникнення невдачі	$11,40 \pm 4,88$	$15,61 \pm 4,34$	$14,32 \pm 3,66$	-2,036*	1,352	-1,585

Примітка: * – $p \leq 0,05$.

Згідно з представленим даними особи з проміжним мотиваційним комплексом більш схильні до уникнення невдачі ($t=-2,036$; $df=47$; $p=0,047$), ніж особи з найгіршим мотиваційним комплексом.

Статистично значимих відмінностей за показниками вольового самоконтролю, інтернальності, мотивації успіху представників різних груп не встановлено.

Таким чином, можна підсумувати, що 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.

Інтеркореляційний аналіз, проведений за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона, дозволив визначити та проаналізувати особливості лінійної залежності параметрів професійної мотивації різних мотиваційних комплексів та показників саморегуляції, вольового самоконтролю, життєвих цінностей та сфер, мотивації досягнення. Взаємозв'язки параметрів професійної мотивації респондентів з показниками саморегуляції поведінки представлені у таблиці 18.

Таблиця 18

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. 19, 20).

Таблиця 19

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 із 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.

Параметри професійної мотивації респондентів з оптимальним та проміжним мотиваційними комплексами взаємопов'язані з життєвими сферами (див. табл. 20).

Таблиця 20

**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 захоплень	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, громадської активності, однак жоден з параметрів професійної мотивації не взаємопов'язаний з сферою професії. Встановлено взаємозв'язки параметрів професійної мотивації з іншими психологічними показниками респондентів (див. табл. 21).

Таблиця 21

Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації та психологічних показників респондентів з різними мотиваційними комплексами

	Внутрішня мотивація	Зовн. позит. мотивація	Зовн. негат. мотивація
<i>Оптимальний мотиваційний комплекс</i>			
Мотивація уникнення невдачі	-	-	0,474**
Інтернальність в обл. невдач	-	-	-0,363*
<i>Проміжний мотиваційний комплекс</i>			
Готовність до ризику	-0,437**		-0,374*
Наполегливість	-	0,324*	-

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

Згідно з даними таблиці 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 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 зовнішньої негативної мотивації осіб з найгіршим мотиваційним комплексом із шкалою саморегуляції «планування».

Проведений інтеркореляційний аналіз показників мотивації успіху, уникнення невдачі та готовності до ризику з іншими психологічними показниками респондентів груп дозволив інтерпретувати встановлені взаємозв'язки. Мотивація успіху має інтеркореляційні взаємозв'язки з окремими психологічними показниками респондентів груп (див. табл. 22).

Таблиця 22

**Інтеркореляційні взаємозв'язки мотивації успіху респондентів з різними
мотиваційними комплексами**

Показники		Мотиваційний комплекс		
		Оптимальний	Проміжний	Найгірший
Шкали саморегуляції	Програмування	-	0,450**	-
	Оцінка результатів	-	0,484**	-
	Гнучкість	-	0,323*	-
	Заг. рівень саморегуляції	-	0,530**	-
Шкали самоконтролю	Наполегливість	-	0,382*	-
	Заг. вол. самоконтроль	-	0,300*	-
Життєві сфери	Сфера професії	-	0,546*	-
	Сфера освіти	-	0,518*	-
	Сфера сім'ї	-	-	0,907*
	Сфера громадс. акт-сті	0,406*	0,361*	-0,918*
	Сфера захоплення	0,405*	0,435**	-
	Сфера фізичн. акт-сті	-	0,361*	-
Життєві цінності	Цінності саморозвитку	0,363*	0,395**	-0,955*
	Цінності духовні	0,379*	0,450**	-
	Цінності креативності	-	0,353*	-
	Акт. соц. контакти	-	0,482**	-0,930*
	Цінності власн. престижу	-	0,495**	-
	Цінності досягнень	0,445*	0,522**	-0,939*
	Цінності матеріальні	-	0,307**	-
Шкали інтернальності	Цінності збереж. власн. індив.	-	0,394**	-
	Заг. інтернал-ть	-	0,464**	-
	Інтернал-ть в обл. досягнень	-	0,361*	-
	Інтернал-ть в обл. виробн. відносин	-	0,394**	-
	Інтернал-ть в обл. здоров'я і хвороб	0,416*	-	-

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

Відповідно до отриманих даних, мотивація успіху осіб з оптимальним мотиваційним комплексом прямо взаємопов'язана з життєвими сферами громадської активності ($r=0,406$; $p \leq 0,05$), захоплення ($r=0,405$; $p \leq 0,05$) 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. Мотивація уникнення невдачі респондентів має інтеркореляційні взаємозв'язки з саморегуляцією поведінки (див. табл. 23).

Таблиця 23

Інтеркореляційні взаємозв'язки мотивації уникнення невдачі респондентів з різними мотиваційними комплексами

Показники		Мотиваційний комплекс		
		Оптимальний	Проміжний	Найгірший
Шкали саморегуляції	Гнучкість	-0,357*	-	-

Згідно з отриманими результатами встановлено лише обернений інтеркореляційний взаємозв'язок мотивації уникнення невдачі осіб з оптимальним мотиваційним комплексом зі шкалою саморегуляції «гнучкість» ($r=-0,357$; $p \leq 0,05$).

Інтеркореляційні взаємозв'язки готовності до ризику респондентів груп з іншими психологічними показниками представлені у таблиці 24.

Таблиця 24

**Інтеркореляційні взаємозв'язки готовності до ризику респондентів з
різними мотиваційними комплексами**

		Мотиваційний комплекс		
		Оптимальний	Проміжний	Найгірший
Життєві цінності	Цінності саморозвитку	0,416*	-	-
	Духовні цінності	0,442*	-	-
	Цінності креативності	0,526**	-	-
	Цінності збереж. власн. індивід-сті	0,470**	-	-
Життєві сфери	Сфера професії	-	-	-
	Сфера освіти	0,396*	-	-
	Сфера сім'ї	-	-0,300**	-
	Сфера громадс. активності	0,406*	-	-
	Сфера захоплень	0,495**	-	-
	Сфера фізичн. активності	0,502**	-	-
Шкали самоконтролю	Наполегливість	0,497**	-	-
	Заг. вол. самоконтроль	0,458**	-	-
Інтерналі-сть в обл. міжособист. відносин		0,401*	-	-

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

Встановлено прямі інтеркореляційні взаємозв'язки готовності до ризику осіб з оптимальним мотиваційним комплексом із загальним самоконтролем поведінки ($r=0,458$; $p \leq 0,01$), 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.

Інтеркореляційні взаємозв'язки готовності до ризику з психологічними показниками респондентів з найгіршим мотиваційним комплексом відсутні.

Таким чином, можна підсумувати наступне:

1. Параметри професійної мотивації осіб з оптимальним мотиваційним комплексом взаємопов'язані з показниками саморегуляції поведінки,

життєвими цінностями та життєвими сферами, мотивацією уникнення невдачі та інтернальністю в області невдач; мотивація успіху – з цінностями саморозвитку, досягнень і духовності, інтернальністю в області здоров'я та хвороб; мотивація уникнення невдачі – з гнучкістю поведінки; готовність до ризику – з самоконтролем поведінки, життєвими цінностями і сферами (крім сфери професії та сім'ї), інтернальністю в області міжособистісних відносин.

2. Параметри професійної мотивації осіб з проміжним мотиваційним комплексом взаємопов'язані з показниками саморегуляції поведінки, наполегливості, життєвих цінностей та пріоритетних життєвих сфер, готовності до ризику; мотивація успіху – з саморегуляцією та самоконтролем поведінки, усіма життєвими сферами (крім сімейної), загальною інтернальністю, інтернальністю в області досягнень, інтернальністю в області виробничих відносин; готовність до ризику – зі сферою сім'ї.

3. Параметри професійної мотивації осіб з найгіршим мотиваційним комплексом не взаємопов'язані з показниками саморегуляції поведінки, життєвих цінностей та сфер їх реалізації, інтернальності, вольового самоконтролю, мотивації уникнення невдачі, готовності до ризику. Мотивація успіху даних осіб взаємопов'язана з життєвими цінностями активних соціальних контактів та досягнень, сферою сім'ї та суспільного життя.

4. Мотивація успіху осіб з різними мотиваційними комплексами проявляється не однаково: у громадському житті та сфері захоплень (особи з оптимальним мотиваційним комплексом); професійній діяльності (особи з проміжним мотиваційним комплексом); сімейному житті (особи з найгіршим мотиваційним комплексом). Респонденти з оптимальним та проміжним мотиваційними комплексами не прагнуть ризикувати та діють обережно у сферах професії та сім'ї.

5. 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. .

6. 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.

7. 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, не мають хобі.

За результатами проведення методики «Стиль саморегуляції поведення» (В.І. Моросанової) було здійснено розподіл респондентів у групи відповідно до рівня саморегуляції довільної активності (див. табл. 25).

Таблиця 25

Розподіл респондентів у групи відповідно до рівня саморегуляції

	Високий	Середній	Низький
Кількість осіб	46	31	3
%	57,5	38,75	3,75

Згідно з представленими даними респондентам найбільш характерний високий рівень особистісної саморегуляції (57,5%), однак 3,75% опитаних мають низький рівень саморегуляції. Середньогрупові значення показників основних регуляторних процесів і регуляторних якостей респондентів різних груп подані у таблиці 26.

Таблиця 26

Середні значення показників основних регуляторних процесів і регуляторних якостей респондентів за рівнями саморегуляції

Рівні саморег-ції	Основні регуляторні процеси				Регуляторні якості		Заг. рівень саморег-ції
	Пл	М	Пр	ОР	Г	Сам	
Високий	7,59 ± 1,13	7,11 ± 1,29	7,17 ± 1,10	6,83 ± 1,09	7,09 ± 1,17	4,87 ± 1,99	36,61 ± 2,25
Середній	6,29 ± 1,58	5,65 ± 1,70	6,13 ± 1,38	5,35 ± 1,23	5,97 ± 1,30	4,39 ± 1,745	29,10 ± 2,63
Низький	3,33 ± 1,53	4,67 ± 3,51	3,67 ± 1,53	4,00 ± 1,00	4,00 ± 0,00	4,00 ± 3,46	20,00 ± 3,61

Примітка: Пл – планування; М – моделювання; Пр – програмування; ОР – оцінка результатів; Г – гнучкість; Сам – самостійність.

Відповідно до встановлених даних респондентам з різними рівнями саморегуляції притаманні середні значення показників основних регуляторних

процесів та регуляторних якостей, що свідчить про гармонійність профілів на різних рівнях саморегуляції.

З метою з'ясування наявності змін психологічних показників із зміною рівня саморегуляції використано непараметричний метод дисперсійного аналізу з використанням χ^2 -критерію Крускала-Уолліса (див. табл. 27).

Таблиця 27

Статистично значущі відмінності психологічних показників респондентів з різними рівнями саморегуляції (χ^2 -критерій Крускала-Уолліса)

	Рівні саморегуляції			Відмінності					
	Низький	Середній	Високий	Н-С		С-В		Н-В	
				χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>	χ^2	<i>p</i>
Заг. вол. самоконтроль	10,67 ± 2,08	18,32 ± 4,61	21,76 ± 3,51	6,896	0,009	9,412	0,002	30,295	0,000
Самовладання	4,00 ± 1,73	8,71 ± 3,05	10,76 ± 2,07	9,286	0,002	14,068	0,000	35,073	0,000

Примітка: жирним виділено найвищі показники.

За допомогою χ^2 -критерію Крускала-Уолліса статистично встановлено, що із зміною рівня саморегуляції довільної активності респондентів змінюються показники вольового самоконтролю, зокрема за шкалами загального вольового самоконтролю та самовладання.

З метою визначення особливостей змін (збільшення / зменшення) кількісних показників загального вольового самоконтролю та самовладання було проведено порівняння їх середніх значень за допомогою *t*-критерію Стьюдента (див. табл. 28).

Таблиця 28

Відмінності середніх значень показників загального вольового самоконтролю та самовладання респондентів з різними рівнями саморегуляції

	Рівні саморегуляції			Відмінності (<i>t</i> -критерій Стьюдента)		
	Низький	Середній	Високий	Н-С	С-В	Н-В
Заг. вол. самоконтроль	10,67 ± 2,08	18,32 ± 4,61	21,76 ± 3,51	-2,815**	-3,713***	-5,389***
Самовладання	4,00 ± 1,73	8,71 ± 3,05	10,76 ± 2,07	-2,613**	-3,523***	-5,523***

Примітка:

1) жирним виділено найвищі показники;

2) * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Відповідно до табличних даних із зростанням рівня усвідомленої саморегуляції довільної активності респондентів зростають показники загального вольового самоконтролю та самовладання. Тобто, підвищення рівня саморегуляції довільної активності суттєво покращує здатність до раціональної побудови власної поведінки та самоконтролю емоцій в екстремальних ситуаціях професійної діяльності.

Статистично значимі відмінності психологічних показників респондентів з різними рівнями саморегуляції довільної активності встановлені за допомогою t-критерію Стюдента (див. табл. 29).

Таблиця 29

Відмінності середніх значень психологічних показників респондентів з різними рівнями саморегуляції (t-критерій Стюдента)

		Рівні саморегуляції			Відмінності		
		Низький	Середній	Високий	Н-С	С-В	Н-В
Проф. мотивація	Внутрішня мотивація	2,67 ± 0,58	3,42 ± 0,63	3,52 ± 0,58	-1,975*	-	-2,487**
	Зовн. позит. мотивація	1,96 ± 1,15	3,27 ± 0,53	3,27 ± 0,52	-3,654***	-	-3,904***
	Зовн. негат. мотивація	2,83 ± 0,76	2,94 ± 0,89	2,80 ± 0,76	-	-	-
Мотив. спрям.	Особистісна	35,00 ± 11,27	33,48 ± 5,28	32,26 ± 5,04	-	-	-
	Колективістська	25,33 ± 7,51	28,32 ± 5,56	28,70 ± 5,87	-	-	-
	Ділова	29,67 ± 3,79	28,19 ± 4,01	29,02 ± 4,98	-	-	-
Шкали саморегуляції	Планування	3,33 ± 1,53	6,29 ± 1,58	7,59 ± 1,13	-3,111**	-4,213***	-6,224***
	Моделювання	4,67 ± 3,51	5,65 ± 1,70	7,11 ± 1,29	-	-4,291***	-2,822**
	Програмування	3,67 ± 1,53	6,13 ± 1,38	7,17 ± 1,10	-2,922**	-4,291***	-5,241***
	Оцінка результатів	4,00 ± 1,00	5,35 ± 1,23	6,83 ± 1,08	-	-5,547***	-4,400***
	Гнучкість	4,00 ± 0,00	5,97 ± 1,30	7,09 ± 1,17	-2,579**	-3,931***	-4,523***
	Самостійність	4,00 ± 3,46	4,39 ± 1,75	4,87 ± 1,99	-	-	-
	Заг. рівень саморег-ції	20,00 ± 3,61	29,10 ± 2,63	36,61 ± 2,25	-5,579***	-13,444***	-12,014***
	Саморозвитку	32,67 ± 2,52	41,06 ± 5,35	42,57 ± 6,41	-2,660**	-	-2,641**
Життєві цінності	Духовні	35,67 ± 2,08	42,77 ± 4,90	44,48 ± 5,73	-2,461**	-	-2,632**
	Креативності	27,33 ± 5,51	37,68 ± 5,82	37,98 ± 8,88	-2,946**	-	-2,039*
	Активні соц. контакти	35,67 ± 6,51	40,74 ± 4,75	41,46 ± 5,78	-	-	-
	Престижу	29,33 ± 4,93	39,45 ± 5,74	38,85 ± 5,91	-2,938**	-	-2,721**
	Досягнень	32,67 ± 4,04	42,29 ± 5,50	44,89 ± 5,71	-2,935**	-1,990**	-3,635**
	Матеріальні	38,00 ± 4,00	44,61 ± 7,90	46,28 ± 6,30	-	-	-2,237*
	Збер. власн. індив-сті	33,33 ± 6,35	41,42 ± 5,66	41,41 ± 6,5	-2,343*	-	-2,069*
	Професійна	49,00 ± 3,46	57,90 ± 6,30	60,70 ± 7,88	-2,408**	-	-2,534**
Життєві сфери	Освітня	41,00 ± 5,57	59,45 ± 7,00	57,88 ± 8,08	-4,388***	-	-4,230***
	Сімейна	51,67 ± 3,22	57,48 ± 8,30	58,08 ± 6,58	-	-	-
	Суспільна	48,30 ± 4,93	52,06 ± 7,80	54,24 ± 7,83	-2,908**	-	-3,383***
	Захоплення	34,67 ± 12,22	51,32 ± 6,98	53,20 ± 8,98	-3,713***	-	-3,402***
	Фізична	49,67 ± 6,35	51,77 ± 9,51	52,17 ± 11,16	-	-	-

продовження таблиці 29

Шкали інтернальності	Заг-на інтернал-сть	42,00 ± 8,54	49,16 ± 10,55	57,96 ± 14,55	-	-2,889**	-
	Інтернал-сть в області досягнень	6,00 ± 1,73	12,55 ± 3,80	16,26 ± 5,69	-2,935**	-3,185**	-3,087**
	Інтернал-сть в області сімейних відносин	10,67 ± 1,53	9,68 ± 3,18	12,46 ± 4,30	-	-3,075**	-
	Інтернал-сть в області здоров'я і хвороб	4,00 ± 2,65	4,10 ± 2,47	5,43 ± 2,09	-	-2,558**	-
Мотивація досягнення успіху		12,00 ± 3,00	15,81 ± 3,22	17,89 ± 3,75	-1,964*	-2,530**	-2,658**
Наполегливість		6,67 ± 0,58	9,29 ± 2,10	11,17 ± 2,16	-2,128*	-3,790***	-3,568***

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Відповідно до відображених у таблиці показників, особам з високим рівнем саморегуляції довільної активності притаманні найвищі показники планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, гнучкість, загального рівня саморегуляції, загального вольового самоконтролю та самовладання, цінностей досягнень, інтернальності в сфері досягнень, мотивації успіху, наполегливості. Вони мають сформовану систему усвідомленої саморегуляції, здатні до самовладання та управління власною поведінкою у різноманітних ситуаціях, наполегливі, прагнуть досягти успіху, відповідальні за власні досягнення. Життєві цінності досягнень та відповідальність за власні досягнення є для них більш значущими, аніж для осіб з низьким і середнім рівнями саморегуляції.

Натомість, особам із середнім рівнем саморегуляції притаманні середні показники планування, програмування, гнучкості, цінностей досягнень, наполегливості, відповідальності за власні досягнення. Вони менш відповідальні, зокрема у сімейних відносинах та стосовно власного здоров'я, порівняно із особами з високим рівнем саморегуляції, а за показниками моделювання, оцінки результатів не відрізняються від осіб з низьким рівнем саморегуляції. Важливими для цієї категорії респондентів є цінності саморозвитку, духовні цінності та цінності креативності, цінності власного престижу, збереження власної індивідуальності, подібно особам з високим рівнем саморегуляції, зокрема у сферах професії, освіти, суспільного життя та сфері захоплень.

У осіб з низьким рівнем саморегуляції виявлено найнижчі показники внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації, загального рівня саморегуляції довільної активності, зокрема планування, програмування, гнучкості, вольового самоконтролю, цінностей досягнень, інтернальності в області досягнень, мотивації успіху. Це дозволяє дійти висновку про несформованість у них потреби в усвідомленому плануванні та програмуванні власної поведінки, їх неспроможність перебудовувати програму дій відповідно до змін значимих умов, про можливу імпульсивність та ірраціональність поведінки в екстремальних ситуаціях, відсутність наполегливості та прагнення досягти успіху. Вони менш відповідальні щодо власних досягнень, ніж особи з середнім та високим рівнями саморегуляції. Життєві цінності саморозвитку, духовності, креативності, власного престижу, збереження власної індивідуальності, а також всі сфери їх реалізації (крім сімейної та фізичної) є для них менш цінними, порівняно з особами з середнім та високим рівнями саморегуляції. Також для них менш важливими є матеріальні цінності, порівняно з особами з високим рівнем саморегуляції.

Найвищі показники внутрішньої мотивації до професійної діяльності мають особи з середнім та високим рівнями саморегуляції. У осіб з низьким рівнем саморегуляції переважає зовнішня негативна мотивація до професійної діяльності, а внутрішня мотивація має середній ступінь вираженості.

Обрахування коефіцієнту кореляції Пірсона дозволило виявити та проаналізувати особливості лінійної залежності параметрів професійної мотивації з іншими психологічними показниками респондентів груп (див. табл. 30).

Таблиця 30

**Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації з
іншими психологічними показниками респондентів**

	Шкали саморегуляц			Життєві сфери				Життєві цінності						Шкали інтернал		Мотивац спрямов			Готовність до ризику	Мотивація уникн. невдач					
	Моделювання	Самостійність	Планування	Професії	Освітн	Сім'я	Сусп. акт-сп	Захоплен	Фіз. акт-сп	Саморозв-ку	Духовні	Креативності	Акт. соц. контакт.	Престижу	Досягнень	Матеріальні	Збер. власні і ндив	Загальна			В обл. досягнень	В обл. здоров'я	На себе	На діло	На взаємодію
Високий рівень саморегуляції																									
Внутрішня мотивація	-	-	-	-	-	-	,297*	,355*	-	,417**	,441**	-	-	-	-	-	,300*	,365*	,320*	,452**	-	-	-	-	-
Зовнішня позитивна мотивація	-	-	-,296*	,449**	,500**	,471**	,305*	,352*	,354*	,453**	,423**	-	,358*	,471**	,436**	,463**	,376**	-	-	-	-	,298*	-,446**	-	-
Зовнішня негативна мотивація	-	-	-	-	-	-	,355*	,426**	,382**	,496**	,474**	-	,407**	,431**	,397**	,476**	,413**	-	-	-	,369*	-	-,437**	-	,400**
Середній рівень саморегуляції																									
Внутрішня мотивація	-,460**	,511**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-,381*	-
Зовнішня позитивна мотивація	-,498**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-,570**	-	-	-	-	-
Зовнішня негативна мотивація	-,432*	-	-	-	,377*	,551**	,323	,453*	,379*	,434*	,496**	,381*	,484**	,364*	,371*	,415*	-	-	-	-	-	-	-	-,427*	-

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

Відповідно до представлених у таблиці даних наявні кореляції параметрів професійної мотивації з психологічними показниками респондентів з високим та середнім рівнями саморегуляції.

Зовнішня позитивна мотивація осіб з високим рівнем саморегуляції взаємопов'язана з мотиваційною спрямованістю на справу ($r=0,298$; $p \leq 0,05$), усіма життєвими цінностями (крім креативності) та життєвими сферами, зокрема з сферою професії ($r=0,449$; $p \leq 0,01$).

Зовнішня негативна мотивація осіб з високим та середнім рівнями саморегуляції взаємопов'язана з життєвими цінностями (найбільше – з цінностями духовності ($p \leq 0,01$), цінностями саморозвитку, власного престижу, досягнень, матеріальними цінностями ($p \leq 0,05$), життєвими сферами захоплень ($p \leq 0,05$) та фізичної активності ($p \leq 0,05$). Також зовнішня негативна мотивація осіб з високим рівнем саморегуляції взаємопов'язана з цінностями збереження власної індивідуальності ($r=0,413$; $p \leq 0,01$), мотиваційною спрямованістю на себе ($r=0,369$; $p \leq 0,05$), мотивацією уникнення невдачі ($r=0,400$; $p \leq 0,01$), а осіб з середнім рівнями – з цінностями креативності ($r=0,381$; $p \leq 0,05$), готовністю до ризику ($r=-0,427$; $p \leq 0,05$).

Таким чином, можна підсумувати, що саморегуляція довільної активності поліцейських впливає на їх професійну мотивацію: із зростанням рівня довільної саморегуляції зростають показники вольової саморегуляції процесу мотивації, зокрема самовладання при виконанні службових завдань. Потрібно зазначити наступне:

1. Респонденти (з різними рівнями особистісної саморегуляції довільної активності) здатні самотійно планувати власну діяльність та орієнтовані на високий особистий престиж, активні соціальні контакти, зокрема у сфері сім'ї.

2. Залежно від рівня сформованості саморегуляції довільної активності респонденти відрізняються за показниками внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації, планування, програмування, гнучкості поведінки, цінностей досягнень, самовладання, наполегливості, відповідальності в області досягнень, мотивації успіху.

3. Внутрішньо мотивованими до професійної діяльності виявились респонденти з високим та середнім (достатнім) рівнями саморегуляції довільної активності. Основними спонуками до професійної та освітньої діяльності виступають інтерес до цих діяльностей, а також прагнення матеріального достатку, визнання та поваги з боку інших осіб, самовдосконалення та отримання морального задоволення від зайняття даною діяльністю. Вони

ініціативні та креативні, насамперед, у сферах професії, освіти, суспільного життя та сфері захоплень, здатні до вольової саморегуляції процесу мотивації.

4. Респондентам з низьким рівнем саморегуляції довільної активності характерна зовнішня негативна мотивація до професійної діяльності, коли спонуканнями є прагнення уникнути неприємностей, незручностей чи покарання в разі невиконання поставлених службових завдань. Також їм притаманна низька вольова саморегуляція процесу мотивації, що виявляється в небажанні визначати цілі та формувати програму діяльності, нездатності протистояти труднощам і долати перешкоди при реалізації поставленої цілі та адекватно реагувати на ситуацію. Вони безініціативні, уникають брати на себе відповідальність та не прагнуть матеріального зиску, визнання і схвалення з боку оточуючих, значних результатів та успіху в професійній, освітній та суспільній діяльності.

За результатами проведення методики «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс) було здійснено розподіл респондентів у групи відповідно до рівня мотивації успіху: низький, середній, помірно високий, високий (див. табл. 31).

Таблиця 31

Розподіл респондентів у групи з різними рівнями мотивації успіху

	Низький	Середній	Помірно високий	Високий
К-сть осіб	3	34	29	14
%	3,75	42,5	36,25	17,5

Відповідно до отриманих даних респондентам найбільш характерний середній (42,4%) і помірно високий (36,25%) рівні мотивації досягнення успіху, хоча також наявні високий (17,5%) та низький (3,75%) рівні.

Вивчення особливостей мотивації досягнення успіху респондентів дозволило визначити статистично значимі відмінності психологічних показників у групах респондентів з різними рівнями мотивації успіху (див. табл. 32).

Таблиця 32

**Відмінності середніх значень психологічних показників респондентів з
різними рівнями мотивації успіху**

	Низький	Середній	Помірно високий	Високий	Відмінності (t-критерій)			
					Н-С	С-ПВ	ПВ-В	Н-В
Моделювання	6,33 ± 1,53	6,35 ± 1,92	6,14 ± 1,69	7,36 ± 1,08	-	-	-2,466**	-2,466**
Гнучкість	4,67 ± 1,16	6,62 ± 1,46	6,34 ± 1,34	7,14 ± 1,09	-2,248*	-	-	-
Заг. рівень саморег-ії	28,33 ± 6,35	31,74 ± 5,78	33,24 ± 3,63	37,00 ± 3,31	-	-	-3,270**	-3,270**
Наполегливість	9,00 ± 2,00	9,85 ± 2,60	10,31 ± 2,33	11,50 ± 1,65	-	-	-	-2,307*
Заг.вол. самоконтроль	17,00 ± 6,25	31,74 ± 5,78	20,10 ± 4,24	21,93 ± 2,92	-	-	-	-2,183*
Акт.соц. контактів	33,33 ± 4,04	40,50 ± 4,55	41,62 ± 5,54	42,36 ± 6,61	-2,632**	-	-	-2,243*
Цінності престижу	30,00 ± 3,00	38,21 ± 5,52	38,76 ± 6,09	41,79 ± 5,93	-2,519**	-	-	-3,294**
Духовні цінності	36,67 ± 3,06	42,24 ± 5,72	44,45 ± 5,16	46,00 ± 4,79	-	-	-	-3,193**
Цінності досягнень	33,67 ± 4,04	42,15 ± 5,88	44,69 ± 4,55	46,00 ± 7,11	-2,432*	-	-	-2,857**
Матеріальні цінності	37,00 ± 2,65	44,74 ± 6,72	45,86 ± 7,57	47,43 ± 6,24	-	-	-	-2,786**
Професійна сфера	47,33 ± 3,51	57,82 ± 6,71	60,38 ± 7,12	62,50 ± 8,08	-2,650**	-	-	-3,123**
Сфера освіти	46,00 ± 9,17	58,4 ± 8,03	60,76 ± 8,21	63,71 ± 6,60	-2,545**	-	-	-3,978***
Сфера захоплень	42,33 ± 9,29	50,15 ± 9,09	52,59 ± 7,98	56,07 ± 8,96	-	-	-	-2,399*
Готовність до ризиків	21,67 ± 5,69	5,91 ± 13,29	6,21 ± 12,55	5,93 ± 8,74	2,016*	-	-	2,946**
Інтернальність в обл. здоров'я і хвороб	3,67 ± 1,53	4,18 ± 2,30	5,07 ± 2,40	6,36 ± 1,65	-	-	-	-2,594*

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Згідно з отриманими даними найбільші показники за шкалами загального рівня саморегуляції та моделювання, вольового самоконтролю процесу мотивації, життєвих цінностей власного престижу, активних соціальних контактів, досягнень та життєвих сфер професії та освіти, а також найменші показники готовності до ризику характерні для осіб з високим рівнем мотивації успіху. За показниками моделювання та загального рівня саморегуляції значно відрізняються від осіб з помірно високим рівнем мотивації успіху.

Інтеркореляційні взаємозв'язки мотивації досягнення успіху з іншими психологічними показниками респондентів подані у таблиці 33.

Таблиця 33

Інтеркореляційні взаємозв'язки мотивації успіху з іншими психологічними показниками респондентів

Шкали саморег-ції				Шкали самокон		Життєві сфери				Життєві цінності						Шкали інтернальності								
Планування	Програмування	Оцінка результатів	Заг. рівень саморегул.	Наполегливість	Заг. вол. самоконтроль	Професії	Освіти	Сім'ї	Громадс. акт-сті	Захоплені	Фізичн. акт-сті	Саморозвитку	Духовні	Креативності	Акт. соц. контакти	Власного престижу	Досягнень	Матеріальні	Збереж. власн. індив.	Заг. інтерналь-ть	Інтерналь-ть в обл. досягнень	Інтерналь-ть в обл. сім'ї	Інтерналь-ть в області виробн. відносин	Інтерналь-ть в обл. здоров'я і хвороби
0,248*	0,318**	0,279*	0,420**	0,280*	0,235*	0,407**	0,396**	0,222*	0,294**	0,373**	0,259*	0,325**	0,363**	0,301**	0,324**	0,346**	0,428**	0,258*	0,287**	0,348**	0,345**	0,283*	0,328**	0,301**

Примітка:

1) * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$;

2) жирним виділено показники, у яких $p=0,000$.

Відповідно до отриманих даних мотивація досягнення успіху найбільше позитивно взаємопов'язана ($p=0,000$) з саморегуляцією поведінки, життєвими цінностями досягнень, професійною та освітньою сферами.

Таким чином, респонденти з високим рівнем мотивації успіху здатні до саморегуляції власної поведінки та її моделювання, прагнуть досягти престижності, активної взаємодії та життєвих звершень у професії та освіті, проявляють обережність, а особи з низьким рівнем мотивації успіху – навпаки, не прагнуть до цього, однак можуть ризикнути.

За результатами проведення методики «Діагностики ступеню готовності до ризику» (А.М. Шуберт) було здійснено розподіл респондентів у групи відповідно до ступеня готовності до ризику: низький (2 особи – 2,5%), середній (61 особа – 76,3%), високий (17 осіб – 21,3%) ступінь. Вивчення особливостей готовності до ризику респондентів дозволило визначити статистично значимі відмінності психологічних показників у різних групах (див. табл. 34).

Таблиця 34

**Відмінності середніх значень психологічних показників респондентів
з різними ступенями готовності до ризику**

	Низький	Середній	Високий	Відмінності (t-критерій)		
				Н-С	С-В	Н-В
Зовнішня негат. мотивація	3,00 ± 1,41	2,950 ± 0,80	2,50 ± 0,69	-	2,105*	-
Заг. вол. самоконтроль	18,00 ± 2,83	19,25 ± 4,73	23,00 ± 3,00	-	-3,094**	-2,237*
Самовладання	10,00 ± 2,83	9,11 ± 2,97	11,82 ± 1,19	-	-3,669***	-
Цінності акт. соц. контактів	33,50 ± 3,54	41,33 ± 5,56	40,53 ± 4,85	-1,971*	-	-
Цінності креативності	29,00 ± 11,31	36,80 ± 8,03	40,82 ± 6,09	-	-1,914*	-2,430*
Сфера фізичної активності	31,50 ± 13,44	52,23 ± 9,58	53,24 ± 10,79	-2,988**	-	-2,652**

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Згідно з отриманими особам з високим ступенем готовності до ризику характерні високий вольовий самоконтроль та креативність, а особам з низьким ступенем готовності до ризику – низька фізична активність. Особам з середнім ступенем готовності до ризику характерні нижчі показники самовладання, зовнішньої негативної мотивації, ніж особам з високим ступенем готовності до ризику, та більша значущість цінностей активних соціальних контактів, ніж особам з низьким ступенем готовності до ризику.

Таким чином, особи з високим ступенем готовності до ризику здатні до самоконтролю власного психоемоційного стану та поведінки, прикладання вольових зусиль у досягненні поставленої цілі та нешаблонності у нестандартних ситуаціях життєдіяльності.

За результатами проведення методики «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерс) було здійснено розподіл респондентів у групи відповідно до рівня уникнення невдач: низький (12 осіб – 15%), середній (39 осіб – 48,8%), помірно високий (17 осіб – 21,3%), високий (15 осіб – 14%) рівні. Це дозволило визначити статистично значимі відмінності психологічних показників у різних групах (див. табл. 35).

Таблиця 35

**Відмінності середніх значень психологічних показників респондентів
з різними рівнями уникнення невдач**

	Низький	Середній	Помірно високий	Високий	Відмінності (t-критерій)			
					Н-С	С-ПВ	ПВ-В	Н-В
Зовн. негативна мотивація	2,33 ± 0,94	2,92 ± 0,82	2,97 ± 0,57	3,00 ± 0,80	-2,116*	-	-	-
Внутрішня мотивація	3,17 ± 0,78	3,56 ± 0,52	3,44 ± 0,61	3,38 ± 0,71	-2,059*	-	-	-
Гнучкість	7,08 ± 1,56	6,59 ± 1,23	6,76 ± 1,39	5,50 ± 1,45	-	-	2,371*	2,575**
Наполегливість	11,67 ± 2,06	10,26 ± 2,54	9,88 ± 2,23	9,50 ± 2,02	-	-	-	2,600**

Примітка: * – $p \leq 0,05$; * – $p \leq 0,01$ ** – $p \leq 0,001$ ***.

Відповідно до отриманих даних респондентам з високим рівнем уникнення невдач характерні низькі показники за шкалами «гнучкість», «наполегливість», порівняно з особами з високим рівнем уникнення невдач. Тобто, вони не здатні перебудувати програму власних дій зі зміною значимих умов та здійснювати вольовий самоконтроль мотивації діяльності (протистояти труднощам і долати перешкоди при реалізації поставленої цілі).

За допомогою χ^2 -критерію Крускала-Уолліса статистично встановлено, що із зміною (зростанням / спаданням) рівня мотивації успіху, рівня мотивації уникнення невдачі, ступеня готовності до ризику не відбувається зміна інших психологічних показників респондентів.

Наступним кроком нашого дослідження було визначення відмінностей у мотивації професійної діяльності осіб різної статі та віку. Відмінності середніх значень психологічних показників осіб різної статі подані у таблиці 36.

Таблиця 36

**Відмінності середніх значень психологічних показників респондентів за
статтю (t-критерій Стьюдента)**

	Програмува ння	Оцінка результатів	Самоактуаліза ція	Мотивація успіху	Готовність до ризиків	Інтернальність в обл. досягнень
Чол.	6,44 ± 1,41	5,97 ± 1,43	37,66 ± 5,11	16,27 ± 3,58	8,08 ± 11,61	13,79 ± 5,141
Жін.	7,33 ± 1,37	6,78 ± 1,11	41,17 ± 5,52	18,89 ± 3,74	1,56 ± 13,71	16,67 ± 6,145
t	-2,392	-2,219	-2,516	-2,700	2,015	-1,998
p	0,019	0,029	0,014	0,008	0,047	0,049

Як видно із представлених даних, респонденти жіночої статі більш схильні до усвідомленого програмування своїх дій ($t=-2,392$; $df=78$; $p=0,019$), оцінки результатів власної діяльності та поведінки ($t=-2,219$; $df=78$; $p=0,029$), більш прагнуть успіху ($t=-2,700$; $df=78$; $p=0,008$) та самореалізації ($t=-2,516$; $df=78$; $p=0,014$), більш схильні до суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями і ситуаціями, віри в свої сили ($t=-1,998$; $df=78$; $p=0,049$), однак, на відміну від чоловіків, менш схильні до ризику ($t=2,015$; $df=78$; $p=0,047$).

Встановлено, що домінуючим типом професійної мотивації респондентів чоловічої статі є адекватний тип (4,16); жіночої статі – адекватний (4,06) і ситуаційний тип, пов'язаний із романтичною привабливістю професії (3,19). Тобто, провідними мотивами вибору професії особами чоловічої статі є внутрішні фактори, жіночої статі – внутрішні і зовнішні фактори.

Таким чином, респонденти чоловічої статі більш схильні до ризику, а респонденти жіночої статі – більш мотивовані до успіху, самореалізації, відповідальні за власні досягнення, більш продумують власну поведінку та оцінюють її наслідки, у виборі професії зважають не тільки на внутрішні, а й на зовнішні фактори.

Обрахування r -коефіцієнту кореляції Пірсона дозволило виявити та проаналізувати особливості лінійної залежності параметрів професійної мотивації з віком, стажом роботи на посаді, стажом практичної діяльності респондентів (див. табл. 37).

Таблиця 37

Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації з віком респондента, стажом роботи на посаді, стажом практичної діяльності

Параметри професійної мотивації	Вік	Стаж роботи на посаді	Стаж практичної діяльності
Внутрішня мотивація	-,273**	-,063	-,163
Зовнішня позитивна мотивація	-,376***	,042	-,346**
Зовнішня негативна мотивація	-,376***	,014	-,142

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

Відповідно до отриманих даних наявні непрямі взаємозв'язки параметрів професійної мотивації респондентів з віком, а зовнішньої позитивної мотивації – зі стажем практичної діяльності ($r=-0,346$; $p=0,002$). Внутрішня мотивація менше взаємопов'язана з віком респондентів ($r=-0,273$; $p=0,014$), ніж зовнішня позитивна ($r=-0,376$; $p=0,001$) і зовнішня негативна ($r=-0,376$; $p=0,001$) мотивації.

Тобто, вплив внутрішньої та зовнішньої мотивації зменшується із зростанням віку респондентів, та зменшується вплив зовнішньої позитивної мотивації на професійну діяльність респондентів із збільшенням стажу практичної діяльності.

Наступним етапом дослідження стало порівняння отриманих психологічних показників представників різних підрозділів: патрульної служби, кримінального блоку, досудового розслідування. Методом випадкового відбору з числа респондентів було відібрано по 22 особи з кожного підрозділу. Результати порівняння середніх значень психологічних показників представників різних підрозділів подані у таблиці 38.

Таблиця 38

**Статистичні відмінності середніх значень психологічних показників
респондентів різних підрозділів**

№/п	Субшкали	Підрозділи			Відмінності (p)		
		ПБ	КП	ДР	ПБ-КП	КП-ДР	ПБ-ДР
1.	Програмування	7,32 ± 1,09	6,41 ± 1,37	6,18 ± 1,65	-	-	0,010
	Оцінка результатів	6,59 ± 1,37	6,23 ± 1,54	5,64 ± 1,33	-	-	0,024
	Гнучкість	6,95 ± 1,53	6,64 ± 1,26	5,95 ± 1,43	-	-	0,030
	Заг. рівень саморегуляції	34,77 ± 5,67	32,18 ± 5,08	31,05 ± 4,33	-	-	0,018
2.	Наполегливість	11,18 ± 1,83	10,05 ± 2,34	9,32 ± 2,59	-	-	0,009
	Самовладання	10,64 ± 2,06	10,18 ± 3,39	8,55 ± 3,36	-	0,054	0,017
	Заг. вольовий самоконтроль	21,82 ± 3,26	20,23 ± 5,42	17,95 ± 5,34	-	-	0,006
3.	Цінності саморозвитку	43,95 ± 5,63	40,73 ± 6,08	40,32 ± 5,98	-	-	0,044
	Духовні цінності	45,55 ± 4,61	43,18 ± 5,14	41,27 ± 6,14	-	-	0,012
	Цінності креативності	40,68 ± 7,20	36,68 ± 9,45	35,14 ± 6,46	-	-	0,010
	Активні соціальні контакти	42,45 ± 4,44	40,41 ± 5,29	39,14 ± 5,99	-	-	0,043
	Досягнень цінності	45,64 ± 5,53	43,91 ± 5,76	41,68 ± 6,44	-	-	0,035
	Матеріальні цінності	47,23 ± 4,33	45,68 ± 7,98	42,91 ± 7,97	-	-	0,031
4.	Сфера освіти	61,95 ± 8,64	59,55 ± 7,19	56,73 ± 8,65	-	-	0,051
	Сфера захоплень	54,59 ± 8,57	52,50 ± 8,79	48,18 ± 9,18	-	-	0,021
	Фізична сфера	58,14 ± 7,32	50,27 ± 11,37	47,86 ± 11,07	0,009	-	0,001

продовження таблиці 38

5.	Інтер-сть в обл. здоров'я і хвороб	6,00 ± 2,225	4,45 ± 2,668	4,68 ± 1,912	0,043	-	0,041
	Інтер-сть в обл. міжособ. відносин	4,50 ± 2,632	2,27 ± ,883	2,45 ± 1,969	-	-	0,006
6.	Мотивація досягнення успіху	17,77 ± 4,43	16,55 ± 3,23	15,45 ± 3,08	-	-	0,050
7.	Мотивація уникнення невдач	13,23 ± 4,28	15,91 ± 3,29	15,45 ± 4,62	0,025	-	-
8.	Готовність до ризику	10,86 ± 10,99	6,18 ± 10,43	1,32 ± 13,79	-	-	0,015
9.	Самоактуалізація	35,95 ± 5,27	38,09 ± 5,16	42,00 ± 5,28	-	0,017	0,000

Примітка: ПБ – публічної безпеки; КП – кримінальної поліції; ДР – досудового розслідування.

За допомогою t-критерію Стюдента встановлено відмінності психологічних показників представників різних підрозділів. Відповідно до отриманих даних представники підрозділу досудового розслідування почувають себе найбільш особистісно реалізованими, ніж представники інших підрозділів, зокрема патрульної безпеки. Представники підрозділу публічної безпеки більше проявляють фізичну активність, більш схильні до програмування своєї діяльності, самоконтролю власних емоцій, більш наполегливі, креативні та схильні брати на себе відповідальність за міжособистісне спілкування, ніж представники підрозділу досудового розслідування. Дані відмінності зумовлені, насамперед, специфічними вимогами до діяльності кожного підрозділу.

Таким чином, можна підсумувати, що із зростанням віку респондентів вплив внутрішньої та зовнішньої мотивації на їх професійну діяльність зменшується, а із збільшенням стажу практичної діяльності зменшується вплив зовнішньої позитивної мотивації. Представники підрозділу досудового розслідування почувають себе найбільш особистісно реалізованими, ніж представники інших підрозділів, зокрема підрозділу публічної безпеки.

Інтеркореляційний аналіз, проведений за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона, дозволив визначити та проаналізувати особливості лінійної залежності параметрів професійної мотивації, мотивації досягнення успіху,

мотивації уникнення невдачі, готовності до ризику респондентів з іншими психологічними показниками (див. табл. 39).

Таблиця 39

Інтеркореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації з іншими психологічними показниками респондентів

		ВМ	ЗПМ	ЗНМ
Шкали саморегуляції	Планування	0,231*	-	-
	Моделювання	-	-	-0,304**
	Гнучкість	-	0,233*	-
	Самостійність	0,250*	-	-
	Заг. рівень саморегуляції	0,259*	0,243*	-
Шкали вольового самоконтролю	Самовладання	-	-	-0,261*
	Заг. вольовий самоконтроль	-	-	-0,226*
Життєві сфери	Сфера професійного життя	0,308**	0,408**	0,379**
	Сфера освіти	0,404**	0,496**	0,365**
	Сімейна сфера	0,232*	0,409**	0,484**
	Сфера громадського життя	0,287**	0,394**	0,292**
	Сфера захоплень	0,311**	0,454**	0,366**
	Сфера фізичної активності	-	0,250*	0,378**
Життєві цінності	Цінності саморозвитку	0,364**	0,381**	0,422**
	Духовні цінності	0,281*	0,340**	0,443**
	Цінності креативності	0,221*	0,336**	0,262*
	Активних соціальних контактів	0,229*	0,357**	0,432**
	Цінності власного престижу	0,296**	0,483**	0,378**
	Цінності досягнень	0,319**	0,456**	0,337**
	Матеріальні цінності	0,230*	0,429**	0,426**
	Цінності збереження власної індивідуальності	0,330**	0,424**	0,339**
Чинники, що можуть викликати задоволеність/незадоволення роботою	Достойна заробітна плата	-	-	0,317*
	Особистий успіх	0,310*	-	-
	Хороші умови праці	-	-	0,399**
	Ступінь безпосередн. контролю за роботою	-0,310*	-	-0,453**
	Відповідальність	-	-	-0,316*
	Стиль керівництва	-	-0,266*	-
Мотивація успіху/невдачі	Мотивація досягнення успіху	0,236*	-	-
	Мотивація уникнення невдач	-	-	0,246*
Готовність до ризику		-	-	-0,274*

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

Відповідно до отриманих даних внутрішня мотивація прямо взаємопов'язана майже з шкалами саморегуляції, життєвими цінностями та сферами, мотивацією досягнення успіху, особистим успіхом – чинником, що може викликати задоволення роботою (крім шкал вольового самоконтролю та

сфери фізичної активності). Подібне характерно і для внутрішньої позитивної мотивації, однак вона не взаємопов'язана з мотивацією досягнення успіху та негативно взаємопов'язана з окремими чинниками, що можуть викликати незадоволення професійною діяльністю.

Зовнішня негативна мотивація негативно взаємопов'язана з показниками шкал вольового самоконтролю, моделюванням, готовністю до ризику, окремими чинниками, що можуть викликати незадоволення роботою; позитивно взаємопов'язана з усіма життєвими цінностями та сферами, достойною заробітною платою і хорошими умовами праці – чинниками, що можуть викликати задоволення роботою.

Взаємозв'язки параметрів професійної мотивації респондентів з інтернальністю відсутні.

Висновки до розділу:

1. На професійну мотивацію поліцейських значно впливають ступінь самоактуалізації, тип особистісного мотиваційного комплексу, особливості саморегуляції довільної активності, мотивація досягнення успіху, статево-вікові особливості, специфіка професійної діяльності за спеціалізацією.

2. Поліцейським, які досягли високої ступені самоактуалізації, характерна спрямованість на задоволення особистих потреб у матеріальному добробуті, життєвих досягненнях, реалізації своєї соціальної ролі. Значний вплив на задоволеність ними власною професійною діяльністю має не тільки внутрішня мотивація, а й зовнішня позитивна мотивація, що спонукає до цієї діяльності. На противагу їм поліцейські з середнім ступенем самоактуалізації внутрішньо мотивовані до професії та прагнуть отримати моральне задоволення від професії, тому що їм це цікаво.

3. Поліцейські з оптимальним мотиваційним комплексом є найбільш внутрішньо мотивованими до професійної діяльності. Однак респонденти з різними типами мотиваційних комплексів не відрізняються за вираженістю показників зовнішньої позитивної мотивації, а особи з проміжним та найгіршим

мотиваційними комплексами – ще й схожі за показниками внутрішньої мотивації.

4. Поліцейські з низьким рівнем саморегуляції довільної активності характерна зовнішня негативна мотивація до професійної діяльності. Хоча вони здатні організувати свою професійну діяльність, однак цього не роблять і проявляють активність лише для того, щоб уникнути неприємностей та покарання у випадку невиконання поставлених завдань.

5. Поліцейським з високим рівнем мотивації досягнення успіху характерні високі показники моделювання поведінки, обережність дій, спрямованість на досягнення у професії та освіті. Вони здатні формувати програми дій відповідно до планів діяльності та поставлених цілей, насамперед, у професійній та освітній сферах.

6. Із зміною (зростанням / спаданням) рівня мотивації досягнення успіху (чи рівнів мотивації уникнення невдачі, ступенів готовності до ризику) зміна інших психологічних показників респондентів не відбувається. При низькому рівневі мотивації уникнення невдачі поліцейські проявляють наполегливість та гнучкість поведінки; при високому ступені готовності до ризику – високий вольовий самоконтроль та креативність.

7. Поліцейські чоловічої статі більш схильні до ризику, а поліцейські жіночої статі – більш мотивовані до успіху та самореалізації, схильні продумувати власні дії та оцінювати їх наслідки, брати на себе відповідальність. На професійний вибір поліцейських-жінок значний вплив мають не тільки внутрішні, а й на зовнішні фактори.

8. Вплив внутрішньої та зовнішньої мотивації на професійну діяльність респондентів зменшується із зростанням їх віку, а із збільшенням стажу практичної діяльності зменшується вплив лише зовнішньої позитивної мотивації.

9. Слідчі відчувають себе найбільш особистісно реалізованими у професії, а патрульні поліцейські, навпаки, – найменш реалізованими.

Розділ III. Практичні рекомендації щодо розвитку внутрішньої мотивації поліцейських Національної поліції України до професійної діяльності

3.1. Рекомендації управлінцям щодо розвитку внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності

Завдання розвитку внутрішньої мотивації – сприяти появі досвіду внутрішньо мотивованої поведінки, сприяти переходу (трансформації) стратегій, набутих у цьому досвіді, у ціннісну сферу. Вчасно сформована позитивна професійна мотивація сприяє позитивному ставленню до обраної професійної діяльності, прагненню працівника до усвідомлення бажань, цілей та професійного самовизначення.

Проведений теоретичний аналіз фахової літератури дозволив виділити рекомендації керівникам щодо розвитку мотивації у підлеглих, які надають різні автори. Так, науковець В.О. Климчук [12] зазначає, що існує два напрями розвитку внутрішньої мотивації:

перший напрям – це безпосередньо розвиток внутрішньої мотивації у персоналу (підлеглих);

другий напрям – це формування у керівної ланки навичок внутрішнього мотивування персоналу.

Дослідники Р.С. Уэйнберг і Д. Гоулд [12, с. 20] дають такі рекомендації керівникам щодо розвитку внутрішньої мотивації у підлеглих:

1. Забезпечувати успішний досвід (успіх сприяє появі почуття компетентності, а це одна із базових потреб, задоволення якої сприяє появі внутрішньої мотивації).

2. Забезпечувати відповідність винагороди і складності виконаної справи (забезпечення такого балансу сприяє виникненню відчуття оціненості роботи або зовнішнього контролю зі сторони керівництва).

3. Включати підлеглих у різні види діяльності (тривале виконання однієї та тієї ж роботи призводить до звикання до і виникнення почуття незадоволення базових потреб).

4. Залучати персонал до прийняття рішень (сприяє задоволенню всіх потреб).

5. Ставити перед персоналом реальні цілі, співмірні з їх можливостями (якщо мета реальна, людина по її досягненню буде почувати себе компетентною; якщо занадто складна – внутрішня мотивація буде знижуватися).

Для розвитку внутрішньої мотивації А.Б. Орлов [12, с. 21] вважає за необхідне створити такі умови:

- допомогти працівникові з'ясувати свої сильні та слабкі сторони;
- намічати разом з підлеглим поетапну стратегію досягнення цілей;
- шукати баланс між жорстким управлінням і свободою;
- самостійно вивчати теорії мотивації;
- консультуватися із психологами;
- демонструвати внутрішню мотивацію.

Для підвищення ефективності мотиваційних заходів, на думку С.А. Шапіро [30], необхідно дотримуватися наступних принципів:

1. Схвалення ефективніше, ніж осуд та неконструктивна критика.
2. Заохочення повинно бути відчутне та бажано негайне (мінімізація розриву між результатом праці та заохоченням).
3. Непередбачувані та нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж очікувані та прогнозовані.
4. Проявляти постійну увагу до підлеглого та його родини (членів його сім'ї).
5. Необхідно надавати працівникам можливість відчувати перемогу.
6. Слід заохочувати персонал за досягнення проміжних цілей.

7. Надавати працівникам можливості відчуття власної самостійності та відповідальності за ситуацію (здійснення контролю).

8. Не слід обмежувати самоповагу працівників.

9. Краще нагороджувати (заохочувати) невеликими, але частими заохоченнями, й якомога більшу кількість працівників.

10. У колективі завжди повинна бути розумна конкуренція – дух змагання, що сприяє прогресу.

Професор В.І. Барко [3, с.16-17] поділяє методи мотивації та стимулювання діяльності персоналу на дві групи часткових методів:

1. *Методи мотивації та стимулювання на основі пізнавальних та професійних інтересів працівників.*

Керівник підрозділу повинен враховувати наявність інтересу і мотивації до діяльності поліцейського ще на етапі професійного відбору працівників, у подальшій роботі зміцнювати таку мотивацію, застосовуючи такі часткові методи, як власний приклад, приклади діяльності інших професіоналів, аналіз професійних ситуацій, емоційне стимулювання, моральне заохочення, похвала працівника і позитивна оцінка його роботи, створення ситуацій успіху у професійній діяльності.

2. *Методи стимулювання на основі почуттів обов'язку та відповідальності.*

У випадку відсутності у працівника інтересу до змісту професійної діяльності поліцейський управлінець використовує групу методів стимулювання на основі почуття обов'язку та відповідальності.

На думку В.І. Барка, найкращі результати у професійній діяльності спостерігаються у тому випадку, коли працівник діє під впливом мотивів пізнавального інтересу до змісту діяльності, відчуває позитивні емоції по відношенню до професійної діяльності.

Рекомендації по мотивації персоналу (із зарубіжного досвіду):

1. Необхідно надавати можливість працівникам пізнавати всі види професійної діяльності й працювати з урахуванням досвіду («ротація кадрів»).
2. Мінімізувати звітність (знизити рівень невдоволеності «паперовою працею», економити час та сили).
3. Залучати персонал до участі в управлінських рішеннях (не зневажати довірою та ініціативою працівників).
4. Заохочувати ініціативу та винахідливість працівників при розробці, розгляді проектів, нововведень тощо.
5. Стимулювати та налагоджувати контакти як у самому колективі, так й керівника з колективом.
6. Підтримувати пропорційність кадрів та їх пропорційний зріст.
7. Не нехтувати працівниками.

Рекомендації щодо особливостей використання заохочення працівників:

- 1) заохочення повинно бути справедливим, враховувати характер вчинку, цінність мотивації і ступінь докладених працівником вольових зусиль;
- 2) при заохочуванні потрібно дотримуватись міри, занадто часті заохочення можуть привести до розвитку егоїзму, самовпевненості, неадекватної самооцінки;
- 3) заохочення слід поєднувати із пред'явленням нових вимог;
- 4) заохочення сприяє виявленню і розвитку позитивних якостей;
- 5) заохочення у формі схвалення повинно бути не абстрактним, а конкретним, із зазначенням того, які саме дії і чому саме заслуговують заохочення;
- 6) схвалення завжди слідує за поведінкою, яка заслуговує на це;
- 7) схвалення повинно відповідати особистому внеску кожного працівника, при цьому ніхто із фактичних учасників виконання завдання не повинен бути забитий керівником [5, с. 206, 207].

За результатами проведеного емпіричного дослідження можна сформулювати такі рекомендації керівникам підрозділів Національної поліції України щодо розвитку внутрішньої мотивації підлеглих:

1. З метою стимулювання професійної діяльності поліцейських з різними особливостями саморегуляції поведінки необхідно:

1) враховувати, що підлеглі з низьким рівнем саморегуляції поведінки здатні до самостійного планування діяльності та поведінки, а тому доцільно:

- використовувати негативне підкріплення (покарання) у поєднанні з позитивним емоційним підкріпленням, оскільки подібна двобічна мотивація допомагатиме уникненню негативного сприйняття караючої особи, збільшенню ефекту впливу на особистість завдяки позитивному емоційному підкріпленню;
- формувати інтерес до професійної діяльності з метою перетворення зовнішньо мотивованої діяльності зі звички на потребу (внутрішньо мотивовану) внаслідок багаторазового її повторення, завдяки чому зовнішня мотивація стає непотрібною для спонукання;
- підтримувати поведінку після припинення підкріплення шляхом зміни його форми (наприклад: змінити своє ставлення до підлеглого на краще, а лише потім – використовувати схвалення, підвищення в статусі, високий рейтинг, матеріальне і грошове винагородження, приділяти увагу до підлеглого та його діяльності);

2) для підтримки інтересу та достатньої мотивації до професійної діяльності осіб з високим та достатнім рівнями саморегуляції потрібно:

- використовувати зовнішнє позитивне стимулювання, зокрема різні види схвалення (матеріальне, символічне, словесне), підвищення в статусі тощо;
- при достатній мотивації таких підлеглих уникати використання додаткового стимулювання, оскільки надмірна мотивація може призвести до

«перемотивації» та дезорганізації професійної діяльності, зниження її успішності;

3) уникати використання зовнішнього негативного стимулювання (покарання), тому що це спрямує підлеглих на саморозвиток і особистісне зростання, однак не у професійній діяльності.

2. З метою стимулювання поліцейських до професійної діяльності необхідно:

- застосовувати різні форми заохочення до найбільш внутрішньо мотивованих поліцейських з метою підтримки їх самостійності у діяльності та за досягнення навчальних успіхів;
- використовувати позитивне підкріплення (похвала, нагорода, а найбільше – схвалення сім'ї) до менш внутрішньо мотивованих поліцейських, щоб підвищити їх впевненість у своїх здібностях, наполегливість у вирішенні поставлених завдань;
- уникати покарання найбільш внутрішньо мотивованих поліцейських, тому що це зумовить перенесення їх позитивної мотивації з професійної сфери на сфери сім'ї та захоплень, а також призведе до прагнення уникнути покарання, безвідповідальності у випадку поразки, безініціативності у професійній діяльності;
- обережно використовувати покарання до найменш внутрішньо мотивованих поліцейських, бо це призведе до їх обережності та шаблонності діяльності.

3. При використанні зовнішнього стимулювання професійної діяльності поліцейських, які є здобувачами ступеня вищої освіти, слід враховувати:

- внутрішня мотивація є найбільш вираженим параметром їх професійної мотивації та прямо пов'язана із самоактуалізованістю особистості та її духовними цінностями;

- заохочення повинно бути пов'язане із цінностями власного престижу і визнання, особливо стосовно осіб чоловічої статі;

4. Зовнішнє стимулювання професійної діяльності шляхом оцінки їх роботи іншими для жінок-поліцейських є значно важливішим, ніж для чоловіків-поліцейських. Жінки-поліцейські більше мотивовані до успіху та самореалізації, порівняно з чоловіками-поліцейськими.

5. Поліцейські патрульної поліції прагнуть самореалізації у професійній сфері.

6. Представники підрозділів досудового розслідування, які працюють на посадах слідчих, старших слідчих десять та більше років, втрачають внутрішню мотивацію до професійної діяльності, а тому прагнуть компенсувати іншими мотивами заняття даною професією. Їм важливі визнання (оцінка) роботи іншими, переживання особистого успіху, відчуття своєї значущості як професіонала.

У подібних випадках керівництву доцільно розглянути можливість переміщення поліцейського по посаді в даному підрозділі (підвищення) або його перехід в інший підрозділ. Доцільним також є направлення на курси підвищення кваліфікації, заходи щодо обміну досвідом поліцейськими за участі вітчизняних та закордонних представників поліції, тренінги тощо. Слід пам'ятати, що важливо давати оцінку виконаної підлеглими роботи та використовувати позитивне підкріплення (словесна похвала, вручення грамоти, нагородження премією тощо).

Можна припустити, що такі особи переживають якусь із стадій професійного вигорання, однак дане припущення потребує подальших досліджень.

7. Задоволення від виконання професійної діяльності можна викликати шляхом використання позитивного підкріплення (похвала, схвалення, символічне винагородження, матеріальне стимулювання) як джерела

позитивних емоцій, поєднаних з професійною діяльністю. Це сформує інтерес (внутрішню мотивацію) до цієї діяльності.

8. Створюйте ситуації очікування успіху та формуйте у підлеглих «почуття ефективності», яке спонукатиме їх працювати краще.

9. Враховуйте, що ускладнені вимоги та складніші завдання негативно відобразяться на якості досягнень.

10. У формуванні внутрішньої мотивації до професійної діяльності правоохоронців величезну роль відіграє їх сім'я.

11. Пам'ятайте, що такі внутрішні «мотиватори» як особистий успіх, цікава робота, відповідальність можуть викликати задоволеність професійною діяльністю як процесом і результатом власної активності, а такі зовнішні «мотиватори» як низька зарплата та неналежні умови праці можуть викликати незадоволеність.

12. Грошове винагородження діяльності є однією з форм позитивного підкріплення; генералізованим вторинним підкріпленням.

3.2. Тренінгові вправи, спрямовані на розвиток внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності (інструментарій для психолога)

Проведений аналіз фахової літератури з проблематики мотивації професійної діяльності дозволив відзначити наявність розробок тренінгових програм, спрямованих на розвиток внутрішньої мотивації професійної діяльності, які можуть використовуватись психологами під час здійснення заходів психологічного супроводження професійної діяльності поліцейських. Подібні тренінгові програми пропонують В.І. Барко, В.І. Зелений, Ю.Б. Ірхін (тренінг мотивації працівників правоохоронних органів), О.В. Сидоренко

(мотиваційний тренінг), В.О. Климчук (тренінг внутрішньої мотивації) [12; 14; 24]. Окремі вправи наведені з цих тренінгових програм.

Вправа 1. «Визначення послідовності досягнення мети» [4, с.132].

Мета: усвідомлення можливості досягнення цілей, оптимальної кількості дій для цього та необхідних засобів.

Тривалість: 30 хв.

Інструкція:

1. Спочатку візьміть аркуш паперу й олівець та вгорі запишіть мету, якої Ви бажаєте досягти. Потім розбийте аркуш на 4 колонки. «Що мені потрібно зробити», «Необхідні для цього засоби», «Порядок виконання» та «Важливість дій».

2. Поклавши перед собою цей аркуш, деякий час розслабляйтесь та концентруйте свою увагу. Коли Ви відчуєте абсолютний спокій, починайте.

3. Почніть з обміркування усіх кроків, які Вам необхідно зробити для досягнення цілей. Не намагайтесь оцінювати, наскільки важливими є ці дії. Запишіть усе, що Вам спадає на думку, в першу колонку «Що мені потрібно зробити». Продовжуйте «мозковий штурм» та висування ідей, доки Ви не відчуєте, що вичерпали всі варіанти.

4. Тепер подивіться на кожну дію, яку Вам необхідно виконати для здійснення мети та навпроти неї перерахуйте всі необхідні засоби і впишіть їх у другу колонку «Необхідні для цього засоби». І також не намагайтесь обговорювати чи оцінювати Ваші думки.

5. Перейдіть до третьої колонки «Порядок виконання», в якій Ви послідовно пронумеруйте дії з першої колонки. Починайте з тієї дії, яку Ви будете виконувати першою, потім дайте номер другій дії, третій і т.п. Якщо Ви не впевнені в їх послідовності або думаєте, що будете виконувати деякі дії одночасно, надайте їм однакові номери.

6. Знову подивіться на дії у першій колонці та якомога скоріше оцініть їх за ступенем важливості, поставивши у четвертій колонці «Важливість

дії» відповідний знак: А – дуже важлива дія; В – важлива; С – виконати, якщо буде можливість.

Вправа 2. «Три кроки» [4, с.133]

Мета: побудова образу бажаного майбутнього.

Тривалість: 1 год

Інструкція:

1. Перед виконанням вправи необхідно розслабитись (сидячи у кріслі): слідкуйте за своїм диханням, воно повинно бути рівним, природним. Фіксуйте вдих, видих, помічайте, які частини Вашого тіла рухаються, коли Ви дихаєте, де Ваше тіло торкається крісла, стільця, не напружуйтесь, нехай крісло саме тримає Ваше тіло.

2. Уявіть, що Ви дізнались: Вам залишилося жити три роки. Ви будете абсолютно здорові увесь цей час. Яка Ваша перша реакція на цю звістку? Чи почали Ви одразу будувати свої плани, чи у Вас з`явилася лють, що залишилось так мало часу?

3. Замість того, щоб відчувати ненависть до того, що «гасне світло», або зав'язнути у фантазіях про деталі смерті, що наближається, краще вирішіть, як Вам хочеться провести цей час.

- Де б Ви хотіли ці три роки прожити?
- З ким би Ви хотіли їх прожити?
- Чи бажаєте Ви працювати? Вчитися?
- Що обов'язково треба зробити за цей час?

4. Після того, як Ваша уява побудує картину життя протягом цих трьох років, порівняйте її з життям, яким Ви живете зараз.

- В чому вони схожі?
- Чим відрізняються?
- Чи є в цій уявній картині що-небудь, що Ви хотіли б включити до Вашого теперішнього життя?

5. Зараз добре усвідомте, що припущення про Вашу смерть через три роки – це тільки гра уяви, яка була потрібна, щоб виконати вправу. Відкиньте ці думки. Але залиште від цієї гри те, що Вам підходить і що Ви хотіли б зберегти. Запишіть, якого досвіду Ви набули, виконуючи цю вправу.

Ефективність вправи залежить від того, як детально Ви зможете уявити своє життя протягом останніх трьох років.

Вправа 3. «Ідеальна модель» [4, с.134]

Мета: формування впевненості у досягненні поставленої мети.

Тривалість: 1 год

Інструкція:

1. Уявіть собі життєву мету, якої Ви прагнете досягти.
2. Виберіть якість, яка, як Ви вважаєте, допоможе на даний момент реалізувати в житті мету, яку Ви обрали.

3. Тепер уявіть, що Ви володієте цією якістю з високим ступенем її частоти та інтенсивності. Дайте можливість образу оформитись в усіх деталях. Дивіться поглядом, що пронизаний цією якістю, вона у Вашій позі, у виразі обличчя (образ може бути спочатку нестабільним). Утримуйте цей образ деякий час, заохочуючи зростання вибраної Вами якості.

4. Уявіть проникнення в цю якість, Ваше об'єднання з нею, подібно до переодягання в новий одяг.

Об'єднуючись з образом, відчуйте, що ця якість стає часткою Вас. Уявіть, яким відчуттям супроводжується володіння цією якістю. Відчуйте, що воно просочилося через Ваше тіло, через кожен Вашу клітину, тече у кожній вені, заповнюючи Вас. Уявіть, що ця якість насичує й Ваші почуття, образ мислення та мотиви.

5. Нарешті, уявіть собі в одній або декількох ситуаціях повсякденного життя, коли Ви проявляєте цю якість більшою мірою, ніж до цього. Уявляйте ці ситуації в динаміці із усіма деталями.

Вправа 4. «Ідеальна модель професіонала» [4, с.134].

Мета: з'ясування своїх потреб та життєвих цінностей у професійній сфері.

Тривалість: 1 год

Інструкція:

1. Уявіть соціальну роль (наприклад, слідчого, оперативного працівника та ін.) або функцію, яку Ви можете розвинути.
2. Подумайте про значення цієї соціальної ролі, її важливість для організації та конкретних цілей.
3. Створіть образ основних дій спеціалістів Вашої професії (майбутньої професії), їх функцій, психологічних вимог до особистості, здібностей.

Вправа 5. «З'ясування своїх життєвих цінностей» [4, с.135].

Мета: з'ясувати свої життєві та професійні цінності; при необхідності внести до них корективи.

Тривалість: 1,5 год

Інструкція:

1. Будьте відвертими з самими собою. Цінності досить важко виявити, бо про них не прийнято говорити.
 2. Запишіть на окремих аркушах паперу десять своїх життєвих цінностей (дайте відповідь на запитання: «Що для Вас є найбільш важливим у житті?»).
- Особливу увагу зверніть на цінності, пов'язані з Вашою професією.

- Яке місце у Вашому житті вона займає?
- Чому Ви вибрали саме її?
- Як відбувався цей вибір?
- Що Ви чекаєте від Вашої професії у майбутньому?

Будьте готові до обговорення Ваших відповідей в групі. Памятайте, що з'ясувати свої цінності можливо тільки в результаті відвертого обговорення. Не засмучуйтесь, якщо Вам самому Ваші погляди можуть здаватися непослідовними.

4. При обговоренні в групі життєвих цінностей зверніть увагу на такі проблеми:

- Які життєві та професійні цінності є домінуючими для більшості?
- Які сфери життєдіяльності переважають при описуванні цінностей (робота, сім'я, здоров'я і т.п.)?
- Чи змінилися життєві цінності за останні роки: в чому зміни виражаються?
- Чи немає суперечностей у життєвих цінностях? Чи є альтернативні?
- Як сформувалися (звідки утворилися) ці цінності? За яких умов?
- Про які життєві позиції людини можна сказати на основі життєвих цінностей?
- Чи завжди Ви дієте відповідно до заявлених цінностей?

5. Після групового обговорення життєвих цінностей внесіть до свого списку корективи, якщо бачити в цьому необхідність.

6. Обговоріть, чи сприяла ця вправа з'ясуванню та корекції Ваших життєвих цінностей.

Вправа 6. «Коло частин особистості» [4, с.137].

Мета: з'ясування ціннісно-мотиваційної сфери особистості та її розвитку; проаналізувати свої внутрішні спонукання та зрозуміти себе, свій центр, своє «Я» та посилити його, щоб це «Я» було здатне вирішувати конфлікти між частинами особистості.

Тривалість: 1 год

Інструкція:

1. Перерахуйте всі свої бажання, записуючи все, що приходить Вам на думку. Переконайтесь, що Ви включили й те, що у Вас зараз є, і те, що Ви хотіли б мати в майбутньому (наприклад, мати високу зарплатню, досягати успіху у професії, розвинути певні якості, отримати житло тощо).

2. Коли у Вашому списку буде 20 пунктів (або коли відчуєте, що записали всі бажання), продивіться список та виберіть 5-6 найсуттєвіших

(наприклад, навчитися складати звіти, проводити допит свідків, аналізувати документи – можна записати як професійне зростання). Не вносьте до кінцевого списку ті бажання, які Ви вважаєте за потрібне реалізувати тільки тому, щоб про Вас добре думали оточуючі.

Не вносьте до кінцевого списку ті бажання, які Ви вважаєте за потрібне реалізувати тільки тому, щоб про Вас добре думали оточуючі (не свої бажання).

3. Проаналізуйте кінцевий список бажань. Уявіть, що за кожним з них стоїть мовби самостійна частина Вашої особистості та дайте їй назву. Наприклад, бажання «щоб успішно вчилися мої діти» може відповідати частині особистості «батько», а бажання «добре виконувати свою роботу» – «професіонал» тощо.

4. Тепер намалуйте на окремому папері коло (на весь аркуш). В ньому – коло діаметром 1-2 см. Ця центральна частина – Ваше «Я». Оточуюче коло розбийте на сегменти та розташуйте в них ті 5-6 частин Вашої особистості, які виражають Ваші бажання. Розфарбуйте частини особистості в різні кольори, дайте кожній своє ім'я.

5. Порівняйте Ваші бажання з життєвими цінностями, список яких Ви склали в ході виконання інших вправ. Чи немає між ними суперечностей?

Ігри, в які грають наші внутрішні голоси, стають деструктивними в тому випадку, якщо Ви їх не усвідомлюєте або дозволяєте собі розслабитись, нічого не роблячи, щоб примирити конкретні частини своєї особистості.

Вправа 7. «Автономізація мотиву» [24, с.124]

Мета: спроектувати та реалізувати ситуацію, у якій у працівників буде відбуватися автономізація мотиву.

Тривалість: 1 год

Інструкція: Зараз ми об'єднаємося у чотири команди. Команда №1 повинна буде викликати автономізацію мотиву у команди №2, команда №2 – у команди №3, команда №3 – у команди №4, а команда №4 – у команди №1».

Автономізація мотиву – перетворення засобу реалізації початкового мотиву у самостійний мотив. Наприклад: 1) молода людина відправляється на море, щоб накопичити грошей на будинок, проте море поступово витісняє мрію про будинок, тому що стає їй необхідним, людина сумує без нього і тільки у морі відчуває себе щасливою; 2) торговельному представнику запропонували залишити роботу в Інтернеті, й Інтернет став для нього важливіше роботи торгового представника.

Ваше завдання: домогтися того, щоб команда-адресат настільки захопилася роботою, щоб забула про першопочаткові цілі.

Часто буває важливо, щоб співробітники працювали із захопленням та у процесі роботи знаходили щось нове: раніше не існуючі засоби вирішення завдань, оригінальні підходи, нестандартні прийоми. Іншими словами, буває важко, щоб співробітники не стільки прагнули до поставленої мети, скільки знаходили нові цілі, творили їх. Творчість же потребує захопленості самим процесом. Парателічна спрямованість у таких випадках стає важливішою, ніж телічна (телічний стан – людина насамперед орієнтується на певну істотну мету; парателічний стан – людина орієнтується на певні аспекти поточної діяльності та пов'язані з нею відчуття).

Досягніть того, щоб команда-адресат захопилася процесом та забула про все інше. Досягніть того, щоб вони опинилися у парателічному стані, щоб у них активізувалася внутрішня мотивація, нагородою для якої є сам процес діяльності".

Тренеру: Об'єднання у команди здійснюється таким чином, щоб вони склалися врівноваженими за мотивуючими можливостями учасників; тренер визначає склад команд заздалегідь, а потім оголошує їх за своїми записями. Переключення з одного стану на інший (з телічного на парателічний) відбувається мимоволі та не піддається свідомому контролю.

Вправа 8. «Сила моїх бажань» [12, с.58]

Мета: усвідомлення життєвих цінностей, визначення пріоритетів

Тривалість: 1 год

Інструкція: «Зараз ми з вами спробуємо подивитися на свої бажання та перевірити їх силу. Влаштуйтеся зручно. Декілька разів глибоко вдихніть та видихніть... Уявіть, що ви йдете по вузькій стежині через ліс.

Подивіться навколо себе.

- Який це ліс? - Світлий чи темний? - Що ви чуєте?...

Раптом стежка повертає і виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Це виявилася стара крамниця. Причому, чарівна.

Я – продавець. Ласкаво прошу! Тут Ви можете отримати все, що тільки забажаєте від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви повинні будете від чогось відмовитися або щось віддати.

Той, хто хоче скористатися послугами крамниці, може підійти до мене, і сказати, що хоче. Я задам лише одне питання: “Що ти віддаси за це?”

Ви повинні будете вирішити, чи готові віддати щось за це, і що саме. Більше нічого казати не буду. Через деякий час до мене може підійти ще хтось.

Якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна крамниці...

Давайте обговоримо, хто що відчув та пережив».

Вправа 9. «Аналіз життя» [12, с.83]

Мета: усвідомлення майбутніх життєвих перспектив.

Тривалість: 1 год

Інструкція: «Ми можемо багато чому навчитися у природи. Саме в природі ми спостерігаємо постійні циклічні зміни. Всі рослини і тварини проходять через цикл пір року. Зима дарує всім спокій. Весною життя знову прокидається. Літом воно повністю розквітає. Осінь дозволяє збирати врожай, а потім починається новий цикл народження і смерті. Якщо ми хочемо зібрати

врожай, то постійність змін пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій процвітання, то це коло буде нас лише засмучувати. Так і в житті: ми можемо досягти зрілості і зібрати врожай лише тоді, коли зрозуміємо і приймемо, що багато чого йде, зникає чи змінюється, цим самим створюючи передумови для виникнення чогось нового. Нехай ця думка стане нам відправною точкою для роздумів.

Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабшим, втрачає значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба чи робота. Можливо, змінюється внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди. Зосередьтесь на тому, що змінюється, але ще не зникло до кінця...

А тепер складіть ще один список – перелік того, що знаходиться в стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки-но з'являється, стає все важливішою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання. Пишіть якомога конкретніше... Виберіть тепер з другого списку той пункт, який вам особливо цікавий, важливий та значущий.

Напишіть до нього невелике пояснення: 1. Яка передісторія появи? 2. Що допомагає становленню? 3. Що заважає? 4. Чи може це стати важливою життєвою ціллю? 5. Яким буде Ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Давайте обговоримо.

Вправа 10. «Зустріч з собою»

Мета: осмислення несвідомих процесів, більш глибокого розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Тривалість: 30 хв

Інструкція: «Уявіть, що ви йдете по лісу. Побачте, відчуйте, почуйте ліс... Ви йдете вперед по стежці й вдалині помічаєте хатинку. Ви підходите до неї ближче, зазираєте у вікно та бачите там ціле скупчення якихось створінь. Двері відчиняються, вони виходять назовні, і Ви помічаєте, що це – частинки

вашого «Я». Одна із цих створінь помічає Вас і наближається до Вас, і Ви вирішуєте разом прогулятися лісом. Поки Ви йдете, спостерігайте за цією частинкою: як вона тримається, рухається, говорить... Викличте її на розмову. Дізнайтеся, коли і чому вона з'явилася у Вашому житті... В чому її призначення... Що вона хоче від Вас? Хто із Вас є справжнім хазяїном Вашого життя. А тепер запитайте себе, чи готові Ви взяти на себе відповідальність за потреби цієї частини Вашої особистості... Проведіть її до хатинки та попрощайтесь».

Дайте відповіді на запитання (обговорення): – Що нового ви дізналися про себе? – Які труднощі виникали під час цієї «мандрівки»? – Яке враження на Вас справили результати цієї «мандрівки»?

Вправа 11. «Пальчики».

Мета: налаштувати учасників на роботу.

Тривалість: 30 хв

Інструкція: «Нам належить спільно вирішити одну задачу: як можна швидше всім одночасно, не домовляючись і не промовляючи ані слова, «викинути» однакову кількість пальців на обох руках. Вирішувати це завдання ми будемо таким чином: я буду вважати – раз, два, три – і на рахунок три всі одночасно «викидають» пальці. Якийсь час, достатній для того щоб зрозуміти, впоралися ми з завданням, не опускаємо руки. Якщо завдання не вирішено, ми робимо чергову спробу. Зрозуміло? Давайте почнемо».

Вправа може проходити по-різному. Іноді групі потрібно до тридцяти повторень, перш ніж задача буде вирішена, іноді достатньо чотирьох-пяти. У будь-якому випадку вправа дає багатий матеріал для обговорення.

ВИСНОВКИ

Важливим фактором, який забезпечує успіх у професійній діяльності є мотивація. Сформована внутрішня мотивація поліцейських до професійної діяльності забезпечує інтерес до зайняття цією діяльністю, відчуття власної значущості, прагнення до самовдосконалення та професійного зростання.

Загальновідомо, що стимулювання праці – це один із загальних способів соціального керування, впливу на поведінки, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів. Запропоновані керівникам підрозділів Національної поліції України практичні рекомендації щодо розвитку внутрішньої мотивації поліцейських подані у доступній для сприйняття і розуміння формі. Це дозволить ефективно їх застосовувати у управлінській діяльності.

Застосування даних рекомендацій сприятиме розвитку внутрішньої мотивації підлеглих, підвищенню ефективності їх діяльності та підтриманню у них відчуття задоволеності здійсненим професійним вибором, а це, в свою чергу, призведе до покращення результатів діяльності відомства та формування позитивного іміджу поліції. Керівник підрозділу може обирати методи стимулювання професійної мотивації підлеглих, однак йому необхідно враховувати, що мотиваційно-ціннісна структура особистості працівника та мотиви його дій мають динамічний характер, тобто варіюють за ступенем важливості. Це потребує здійснення постійного впливу на професійну мотивацію підлеглих для розвитку їх внутрішньої мотивації до професійної діяльності та успішного вирішення ними поставлених службових завдань.

Запропоновані тренінгові вправи щодо розвитку внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності можуть бути використані психологами Національної поліції України під час здійснення заходів психологічного супроводження професійної діяльності поліцейських.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Андреева Г. В. Трудова мотивація правоохоронців як об'єкт управління в ОВС України // Соціологія. С. 7-12. URL: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/4.2008/Pages%20from%207-12.pdf> (дата звернення 01.11.2017).
2. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Харків: Основа, 1999. 440 с.
3. Барко В. І. Методи управління персоналом органів внутрішніх справ: психологічні можливості оптимізації. *Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти*: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 18 бер. 2011 р.). Харків: ХНУВС, 2011. 300 с.
4. Барко В. І., Зелений В. І., Ірхін Ю. Б. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. Вінниця: КНИГА-ВЕГА, 2009. 247 с.
5. Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Никифорчук Д. Й., Підюков П. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. / Київ. юр. ін-т. Київ: РВЦ НАВСУ ДП, 2005. 243 с.
6. Венедиктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службовотрудових відносинах працівників ОВС. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 103-105.
7. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 304 с.
8. Галустян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Значення саморегуляції в професійній мотивації поліцейських. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологія*. 2017. №2 (7). С. 30-43.

9. Галусян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Особливості внутрішньої та зовнішньої мотивації професійної діяльності поліцейських: результати пілотажного дослідження. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України* / за ред. С. Д. Максименка. 2017. Т.І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 46. С. 3-10.
10. Галусян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Особливості мотивації до професійної діяльності поліцейських з різними мотиваційними комплексами. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологія: електрон. наук. фах. вид.* 2017. Вип 4. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=juu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=PREF=&S21COLORTERMS=0&S21STR=Vnadpn (дата звернення 26.12.2017).
11. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2011. 512 с.
12. Карпов А. В. Психология менеджмента. Словарь основных терминов. URL: <https://vocabulary.ru/slovari/90-psihologija-menedzhmenta-slovar-osnovnyh-terminov.html> (дата звернення: 01.11.2017).
13. Климчук В. О. Психологічні детермінанти розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2004. 36 с.
14. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. Санкт-Петербург: Речь, 2005. 76 с.
15. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності: монографія. Вінниця: Нова книга, 2012. 448 с.

16. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, 1975. 302 с.
17. Мірошниченко О. А. Види мотивації особистості до професійної діяльності // Педагогічна освіта: теорія і практика. *Збірник наукових праць: Психологія. Педагогіка*. 2016. № 25. С. 87-93.
18. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека: монография. 2-е изд., Москва: Наука, 2012. 519 с.
19. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посіб. / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев / відп. ред. В. О. Соболев. Харків: ун-т внутр. справ, 1999. 98 с.
20. Нежута А. В. Психологічні особливості професійної мотивації правоохоронців в гендерному аспекті в залежності від стажу службової діяльності. *Вісник Харківського національного університету*. Серія: психологія. Харків, 2011. № 985. С. 107-110.
21. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Политиздат, 1990. С. 494.
22. Ребер А. С. Большой толковый психологический словарь. URL: <https://vocabulary.ru/slovari/90-psihologija-menedzhmenta-slovar-snovnyh-terminov.html> (дата звернення: 05.11.2017).
23. Столяренко С. Д. Основы психологии. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. 736 с.
24. Сидоренко О. В. Мотивационный тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2000. 234 с.
25. Современная психология мотивации / под ред. Д. А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2002. 343 с.
26. Уайтли Ф. Мотивация / пер. с англ. Москва: Вильямс, 2003. 160 с.

27. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Москва: Смысл, 2003. 860 с.
28. Чабанюк Н. І. Особливості мотивації молодого фахівця ОВС до професійної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2012. 228 с.
29. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. Москва: ГроссМедиа, 2005. 224 с. URL: <http://www.psi-test.ru/pub/shapiro/oglav.html> (дата звернення: 12.10.2017).
30. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации: учеб. пос. Москва: КноРус, 2013. 256 с. URL: <https://books.google.com.ua> (дата звернення: 16.11.2017).

31. *Наукове видання*

ГАЛУСТЯН Олена Аркадіївна,
ЗАХАРЕНКО Людмила Миколаївна,
КАЗМІРЕНКО Людмила Іванівна,
ЮРЧЕНКО-ШЕХОВЦОВА Тетяна Іванівна

**РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ
ПОЛЩЕЙСЬКИХ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Методичні рекомендації

