

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:34

Галустян О.А., Захаренко Л.М., Юрченко-Шеховцова Т.І.

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОЇ ТА ЗОВНІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТАЖНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Галустян О.А., Захаренко Л.М., Юрченко-Шеховцова Т.І. **Особливості внутрішньої та зовнішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності: результати пілотажного дослідження.** У статті представлені результати пілотажного дослідження особливостей зовнішньої і внутрішньої мотивації поліцейських Національної поліції України (n=25) зі стажем практичної діяльності від 2 до 14 років. Описано, які зовнішні та внутрішні мотиви спонукають респондентів до професійної діяльності. Найбільш вираженим параметром професійної мотивації респондентів є внутрішня мотивація, пов'язана із самоактуалізованістю особистості та її духовними цінностями.

Ключові слова: поліцейські, професійна діяльність, мотиви, мотивація, самоактуалізація.

Галустян Е.А., Захаренко Л.Н., Юрченко-Шеховцова Т.И. **Особенности внутренней и внешней мотивации полицейских к профессиональной деятельности: результаты пилотажного исследования.** В статье представлены результаты пилотажного исследования особенностей внешней и внутренней мотивации полицейских Национальной полиции Украины (n=25) со стажем практической деятельности от 2 до 14 лет. Описано, какие внешние и внутренние мотивы побуждают респондентов к профессиональной деятельности. Наиболее выраженный параметр профессиональной мотивации респондентов – внутренняя мотивация, связанная с самоактуализованностью личности и ее духовными ценностями.

Ключевые слова: полицейские, профессиональная деятельность, мотивы, мотивация, самоактуализация.

Постановка проблеми. Загальновідомо, що діяльність людини завжди викликана певними мотивами, а мотивація є тим важливим фактором, який забезпечує її успіх. У психології тривалий час домінували уявлення про зумовленість будь-якої поведінки двома факторами – біологічними потребами і стимулами середовища. Однак з часом було виділено два класи мотивів: внутрішні (процесуальні) та зовнішні. Кожна діяльність спонукається поєднанням зовнішніх і внутрішніх мотивів [1, с. 98-103].

Професійна мотивація є необхідною передумовою розвитку професіоналізму поліцейських. У фаховій літературі вживаються терміни «зовнішня мотивація», «внутрішня мотивація». Зовнішню мотивацію називають тому, що спонукає не сама діяльність, а щось зовнішнє щодо неї, і активність спрямовується на досягнення кінцевого результату чи мети. Зовнішня мотивація виникає під впливом і тиском зовнішніх імпульсів (вимог, наказів, примусів) і викликає зовнішній дискомфорт (людина зобов'язана виконувати чийсь волю). Внутрішню мотивовану є така активність, яка здійснюється заради самої діяльності і спрямована на процес, а не на результат. Рівень внутрішньої мотивації залежить від переживань відчуття своїх можливостей і самоствердження. Внутрішня мотивація виникає під впливом внутрішнього дискомфорту, а тому дії людини організуються за власною ініціативою і спрямовані на отримання внутрішнього задоволення, переживання позитивного психічного стану (відсутній зовнішній примус).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості професійної мотивації правоохоронців неодноразово намагалися проаналізувати та дослідити в науковій літературі (В.Г. Андросюк, В.Л. Васильєв, Н.І. Ковальчишина, А.П. Москаленко, А.Н. Роша, Н.І. Чабанюк тощо). Однак актуальність даного питання зростає, що зумовлено процесом реформування правоохоронної системи та створенням Національної поліції України.

Мета статті: аналіз отриманих результатів пілотажного дослідження особливостей мотивації поліцейських до професійної діяльності.

Вклад основного матеріалу та результатів 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.

Гіпотеза дослідження: зовнішні та внутрішні мотиви професійної діяльності поліцейських визначаються 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) анкета «Вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленка (для виявлення домінуючого типу професійної мотивації); 3) 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); 4) опитувальник Смекала-Кучери для оцінювання мотиваційної спрямованості особистості (на себе, на взаємодію, на задачу) та ступеня її сформованості; 5) методика «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова) для діагностики розвитку різних аспектів індивідуальної саморегуляції особистості; 6) методика «Дослідження вольового самоконтролю» (А.В. Зверков, Є.В. Ейдман) для вивчення вольових якостей індивіда (самоконтроль, самовладання, наполегливість); 7) методика Герцберга (адаптована); 8) опитувальник особистісної орієнтації Шострома (коротка форма, розроблена Джоунс і Крендалл) для визначення ступеня самоактуалізації.

Виходячи із гіпотези дослідження завдання дослідження полягає у описі та визначенні відмінностей: 1) особливостей мотиваційної спрямованості та мотиваційно-ціннісної структури особистості респондентів; 2) типів та параметрів професійної мотивації респондентів; 3) особливостей індивідуальної саморегуляції та вольового самоконтролю поведінки респондентів; 4) особливостей самоактуалізації респондентів.

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

Виклад основних результатів дослідження. 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).

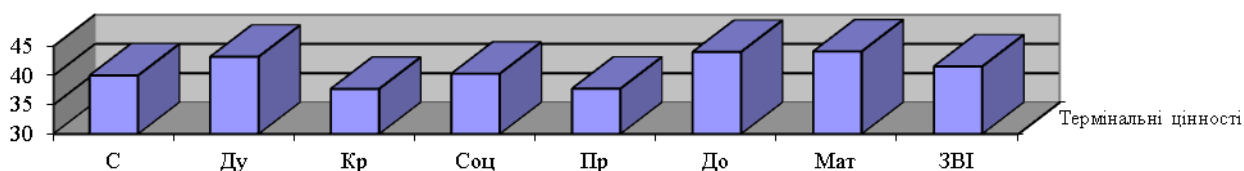


Рис. 1. Представленість термінальних цінностей респондентів

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).

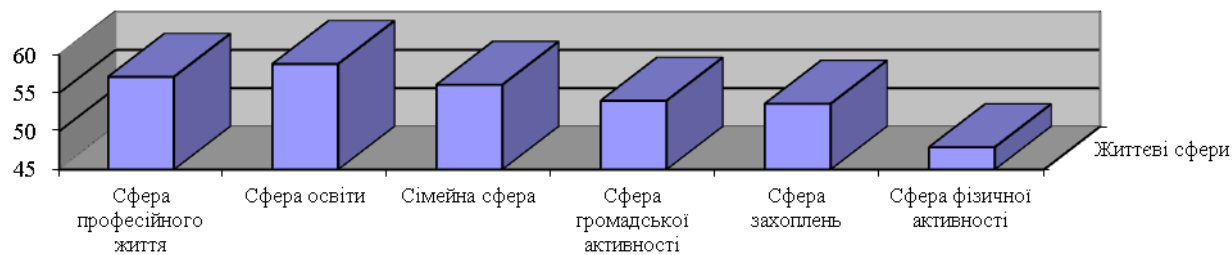


Рис. 2. Представленість життєвих сфер респондентів

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 ± 0,93	2,48 ± 1,29	2,69 ± 1,16	1,5 ± 0,57	2,79 ± 1,17	2,4 ± 1,08
Жін.	3,90 ± 0,92	3,02 ± 1,01	3,22 ± 1,25	1,82 ± 1,05	2,42 ± 1,57	2,74 ± 0,93
	3,82 ± 0,91	2,58 ± 1,24	2,80 ± 1,17	1,56 ± 0,67	2,71 ± 1,23	2,46 ± 1,04

Як видно із наведених 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 є 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

	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<0,05; ** – p<0,01; *** – p<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) мотивації. Зовнішня позитивна і зовнішня негативна мотивації 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 найменш виражена зовнішня негативна мотивація, притаманний кожному четвертому опитаному.

За методикою «Стиль саморегуляції поведіння» (В.І. Моросанової) визначено показники загального рівня саморегуляції, основних регуляторних процесів (планування, моделювання, програмування, оцінка результатів), регуляторних якостей (гнучкість і самостійність) респондентів (див. табл. 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 ± 1,31	6,93 ± 1,44	7,29 ± 0,91	7,21 ± 1,37	7,00 ± 0,88	5,29 ± 2,02
Середній	10	6,20 ± 2,15	6,10 ± 1,97	5,80 ± 1,14	5,80 ± 2,25	5,90 ± 1,29	5,20 ± 2,20
Низький	1	5,00 ± 0,00	3,00 ± 0,00	3,00 ± 0,00	5,00 ± 0,00	4,00 ± 0,00	6,00 ± 0,00
	25	6,72 ± 1,75	6,44 ± 1,81	6,52 ± 1,42	6,56 ± 1,87	6,44 ± 1,26	5,28 ± 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 значно 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 рівень вольового самоконтролю
	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 таких властивостей характеру як самовладання і наполегливість.

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

Таблиця 5

Кореляційні взаємозв'язки показників за шкалами саморегуляції та вольового самоконтролю

	Заг. рівень саморег.	Моделювання	Програмування	Гнучкість
Заг. рівень самоконтр.	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 рівня 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 рівнем самоконтролю ($r=0,530$; $p=0,006$), 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 (особиста 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 зі 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 особиста спрямованість більше притаманна особам жіночої ($U=9,500$; $p=0,039$), ніж чоловічої статі.

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
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 приведуть 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 значущими 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) собистий 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 значущі 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 Шострома (коротка форма, розроблена Джоунс і Крендалл), середньогрупове значення показника самоактуалізації респондентів ($37,88 \pm 6,69$) в межах 21-57 балів та від низького до високого ступенів 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
	1	22	2

Відповідно до отриманих даних більшість респондентів займають середній ступінь самоактуалізації. Статистично значущих відмінностей показників самоактуалізації у респондентів 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 значущістю 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

Кореляційні взаємозв'язки параметрів професійної мотивації

	Сфера фізичної активності	Термінальні цінності			Показники саморегуляції		Показник и самоакції	Адекватний тип проф. мотивації
		Духовності	Власного престижу	Досягнення	Заг. рівень саморегуляції	Планування		
ВМ	-	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 кореляційних 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 кореляційних зв'язків зовнішньої позитивної мотивації зі 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 ($r=0,425$; $p=0,034$), плануванням ($r=0,503$; $p=0,010$), адекватним типом професійної мотивації ($r=0,485$; $p=0,014$). Зовнішня негативна мотивація також має позитивні кореляційні взаємозв'язки зі сферою фізичної активності ($r=0,575$; $p=0,003$) та адекватним типом професійної мотивації ($r=0,424$; $p=0,424$).

Отже, внутрішня мотивація прямо пов'язана із духовними цінностями особистості і самоактуалізованістю особистості. Зовнішня позитивна мотивація прямо пов'язана із прагненням особистості до досягнень і визнання в суспільстві, загальною саморегуляцією власної поведінки і плануванням життєдіяльності. У осіб чоловічої статі зовнішня позитивна мотивація більше виражена, ніж зовнішня негативна.

Зовнішнє мотивування (як позитивне, так і негативне) респондентів з адекватним типом професійної мотивації стимулює їх суспільно значущу поведінку та активізує фізичну активність.

Висновки:

1. Провідними мотивами вибору респондентами професії правоохоронця стали внутрішні чинники, а домінуючим типом професійної мотивації – адекватний тип. Мотивами професійного вибору, здійсненого респондентами жіночої статі, стали також ситуаційні чинники.

2. Зовнішні цінності (матеріальні, досягнень) і внутрішні цінності (духовні) респондентів утворюють основу мотиваційно-ціннісної структури особистості та реалізуються ними у професійній сфері, сферах сім'ї та освіти.

3. Особистісна мотиваційна спрямованість респондентів виражена більше, ніж ділова, особливо у осіб жіночої статі, проте вона мало проявляється у реалізації власних творчих здібностей, саморозвитку, зайняттях улюбленою справою, фізичній і громадській активності.

4. Рівні сформованості особистісної системи саморегуляції поведінки респондентів відрізняються за показниками «програмування» і «гнучкості», що полягають у індивідуальних особливостях цілепокладання і здатності перебудовувати систему саморегуляції відповідно до умов життєдіяльності, а також потребують самовладання та самоконтролю зі сторони особистості.

5. Сформованість системи саморегуляції поведінки особистості визначається сформованістю цінностей саморозвитку, креативності, власного престижу, соціальних контактів, сфер громадського життя, захопленя.

6. Внутрішня мотивація є найбільш вираженим параметром професійної мотивації респондентів.

Зовнішня позитивна мотивація пов'язана із цінностями престижу і визнання, загальною саморегуляцією власної поведінки, плануванням життєдіяльності. Особам чоловічої статі більш характерна зовнішня позитивна, ніж зовнішня негативна мотивація.

Зовнішнє мотивування (як позитивне, так і негативне) респондентів з адекватним типом професійної мотивації стимулює їх суспільно значущу поведінку та активізує фізичну активність. Зовнішнє мотивування професійної діяльності шляхом оцінки їх роботи іншими для жінок-поліцейських є значно важливішим, ніж для чоловіків-поліцейських.

7. Респондентам притаманні різні ступені самоактуалізації. Із самоактуалізованістю особистості та її духовними цінностями прямо пов'язана внутрішня мотивація особистості.

8. Внутрішні «мотиватори» (особистий успіх, цікава робота, відповідальність) та зовнішні (достойна зарплата та хороші умови праці) можуть викликати задоволеність професійною діяльністю як процесом і результатом власної активності.

Перспективи подальших досліджень. Представлені результати пілотажного дослідження потребують проведення подальших емпіричних вивчень особливостей зовнішньої і внутрішньої мотивації поліцейських до професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Занюк С.С. Психологія мотивації : Навч. посіб. / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Zanjuk S.S. Psihologija motyvatsiji : Navch. posib. / S.S. Zanjuk. – K.: Lybid', 2002. – 304 s.

Galustian, O.A., Zakharenko, L.M., Yurchenko-Shekhovtsova, T.I. Police officers' internal and external motivation for the profession: a pilot study results. The article presents the results of a pilot study on police officers' external and internal professional motivation. The sample was made up of officers of Ukraine National Police (n = 25) with 2 to 14 years' experience.

The leading motives behind the choice of the profession of policeman were the internal factors while the dominant professional motivation was the adequate type. The female respondents' professional choice motives included also situational factors.

The respondents' external values (financial, achievements) and internal values (spiritual) form the basis of personal motivation and value structure and are implemented in the profession, family and education.

The respondents' personal motivational orientation was stronger than business motivation, especially in females, but it had little to do with the realization of their creative abilities, self-development, favorite work, physical and social activities.

The level of personal system of behavioral self-regulation is determined by the values of self-development, creativity, personal prestige, active social contacts, social life and hobbies.

The strongest element of the respondents' professional motivation was the internal motivation associated with self-actualization and spiritual values. The external positive motivation associated with the values of prestige and recognition, general behavioral self-regulation and activity planning. Males were more prone to the external positive rather than external negative motivation. The external motivation (both positive and negative) of the respondents with the adequate professional motivation type encourages their socially significant behaviors and physical activities. External motivating by other peoples' work

assessment for women police officers is much more important than for male police officers. Internal motivators (personal success, interesting work, responsibility) and external (good salary and good work conditions) can bring satisfaction with the profession as a process and the result of activity.

Keywords: police officers, professional activity, motives, motivation, self-actualization.

Відомості про авторів

Галустян Олена Аркадіївна, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ (м. Київ, Україна).

Galustian, Olena, Senior Research Fellow, PhD, Scientific Laboratory of Psychological Support, National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine.

E-mail: zakharenko-luda@ukr.net

Захаренко Людмила Миколаївна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ (м. Київ, Україна).

Zakharenko, Ludmila, Senior Research Fellow, PhD, Scientific Laboratory of Psychological Support, National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine.

E-mail: zakharenko-luda@ukr.net

Юрченко-Шеховцова Тетяна Іванівна, науковий співробітник, наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення, Національна академія внутрішніх справ (м. Київ, Україна).

Yurchenko-Shekhovtsova, Tetyana, Research Fellow, Scientific Laboratory of Psychological Support, National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine.

E-mail: zakharenko-luda@ukr.net

УДК 316.42

Карамушка Л.М.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ, ВИДІВ, ЧИННИКІВ ТА УМОВ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації. У статті розкрито сутність соціальної напруженості в організації (СНО). Представлено комплекс методик «Діагностика соціальної напруженості в організації», який включає ряд тестових методик, у тому числі модифікованих автором, та авторську анкету. Перша група методик дає можливість діагностувати основні вияви СНО на рівні організації (складові СНО, її види, психологічні чинники виникнення, загальні та психологічні умови попередження та подолання). Друга група методик спрямована на вивчення виявів СНО на рівні особистості (вплив СНО на виникнення таких психічних станів, як: тривожність, фрустрованість, агресія, ригідність та ін.).

Ключові слова: соціальна напруженість в організації; складові та види соціальної напруженості в організації; умови попередження та подолання соціальної напруженості в організації; психічні стани особистості.

Карамушка Л.Н. Методики для исследования составляющих, видов, факторов и условий социальной напряженности в организации. В статье раскрыта сущность социальной напряженности в организации (СНО). Представлен комплекс методик «Диагностика социальной напряженности в организации», который включает ряд тестовых методик, в том числе модифицированных автором, и авторскую анкету. Первая группа методик дает возможность диагностировать основные проявления СНО на уровне организации (составляющие СНО, ее виды, факторы возникновения, общие и психологические условия предупреждения и преодоления). Вторая группа методик направлена на изучение проявлений СНО на уровне личности (влияние СНО на возникновение таких психических состояний, как: тревожность, фрустрированность, агрессия, ригидность и др.).

Ключевые слова: социальная напряженность в организации; составляющие и виды социальной напряженности в организации; условия предупреждения и преодоления социальной напряженности в организации; психические состояния личности.

Постановка проблеми. Однією із суттєвих характеристик діяльності соціальних організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості. Ця соціальна напруженість обумовлена тими викликами, з якими зустрілось українське суспільство в останні роки (потреба захисту країни від зовнішнього агресора, виникнення соціально-економічної кризи, продовження здійснення процесів євроінтеграції та ін.). Все це потребує осмислення сутності соціальної напруженості, дослідження її виявів, визначення психологічних умов та засобів її подолання на всіх рівнях (суспільства в цілому, конкретних організацій та особистості).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості знайшла певне відображення в контексті дослідження трансформаційних процесів, які здійснюються в пострадянських країнах протягом останніх десятиріч. Це стосується вивчення сутності та виявів соціальної напруженості на рівні суспільства в цілому [4; 5; 18; 22; 23], окремих регіонів [21], підприємств, які функціонують в сфері промисловості [1; 2; 6; 7] та аграрному секторі [25]. При цьому слід