

Михайлишин У. доктор психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології факультету суспільних наук
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ ДО ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Представлено результати вивчення почуття обов'язку у правоохоронців Національної гвардії України. Визначено, що домінуючими мотиваторами до професійної діяльності правоохоронців виступають матеріальні мотиви в поєднанні із соціальними – прагненням почувати свою значимість і суспільну корисність. Доведено, що високий рівень інтернальності у сфері досягнень, притаманний правоохоронцям строкової служби та офіцерам, відрізняє їх схильністю пояснювати причини своїх дій та поведінки внутрішніми чинниками, відповідальністю за власне життя, меншою тривожністю, здатністю “боротися та перемагати”.

Ключові слова: професійна мотивація; обов'язок; правоохоронець; Національна гвардія України; мотив; психологічна готовність; службові завдання; психологічна травматизація.

Постановка проблеми. Проблема мотивації діяльності є одним з важливих напрямків досліджень у вітчизняній і зарубіжній психології. Особливий інтерес представляє проблема професійної діяльності. Значимість мотивації найбільш яскраво проявляється в професіях так званого екстремального профілю, де мотивація виступає як одна з умов безпеки та є компонентом («Здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язку») структури психологічної готовності, мобілізації в складних умовах, передумовою успішності освоєння діяльності.

Стан дослідження проблеми. Проблеми мотивації правоохоронців [4; 8] та співробітників правоохоронних органів розкрито у таких дослідженнях: психологічних умовах формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу (Л.М. Дунець) [1]; складових, структури, типології та динаміки мотивації професійної діяльності різних груп військовослужбовців-жінок Державної прикордонної служби (О.С. Кальчук) [2]; мотиваційно-особистісних детермінант успішності професійної діяльності рятувальників (С.О. Склярів). Так, Т. Корнілова [3] вказує на низьку значимість мотивації досягнення успіху у фахівців ризиконебезпечних професій, у той час як у військовослужбовців мотивація прагнення до успіху і, зокрема, установка «на результат діяльності», мотив і ціль «прагнення до професійного успіху» виражені найбільш сильно. За даними, що приводяться в роботах М. Котика [4-5], у пілотів відзначається перевага «мотивації уникнення невдач» над «мотивацією прагнення до успіху» як одна з умов безпечної

роботи. Він також указує, що діяльність в екстремальних умовах відрізняється від інших професій саме високим рівнем мотиву безпеки.

Огляд публікацій показує, що хоча проблематика професійної мотивації і належить до традиційних психологічних досліджень, разом з тим питання професійної мотивації («мотивація обов'язку») правоохоронців Національної гвардії України, глибоко та послідовно не вивчалось.

Мета і завдання дослідження полягала у вивченні особливостей прояву мотивації правоохоронців Національної гвардії України до професійної діяльності.

Матеріали та методи досліджень. Вивчення компоненту психологічної готовності “мотивація обов'язку” правоохоронців проводилась у період виконання правоохоронцями професійних завдань у відрядженні, метою якого є забезпечення та підтримка громадського порядку і безпеки.

У якості респондентів виступали правоохоронці (на прикладі правоохоронців Національної гвардії України) – загальна кількість склала 120 чоловік.

Проводячи дослідження, ми враховували ряд факторів, що впливають на рівень надійності діагностичних результатів: емоційний стан досліджуваних; фізичне самопочуття; позитивна налаштованість на участь у тестуванні.

Дослідження проводилось індивідуальним і груповим способами, заміри певних показників у дослідженні здійснювались майже одночасно: часові інтервали, протягом яких обстежувались усі досліджувані, не перевищували кількох днів.

Питання психології

Для реалізації завдань експериментальної частини використовувалися спеціально підібрані методики: “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (автори Ш. Річі та П. Мартін); “Локус контролю” (у модифікації Є. Ксенофонтової); “Діагностика мотивації прагнення до успіху” і “Діагностика мотивації уникнення невдач” (автор Т. Елерс). Крім того використовувався 16 факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла.

Результати дослідження “мотивації обов’язку” правоохоронців НГУ до професійної діяльності представлені нижче.

Новизною дослідження є системний підхід до вивчення мотивації правоохоронців. Зокрема, визначаються не лише рівень розвитку окремих мотивів, їх ієрархія та супідрядність, звертається увага на зв’язок мотивації із «Я» особистості, її дієвість, та її відбиття, закріплення в особистісних рисах. Крім того,

структура мотивації розглядається, як частина більшого явища – психологічної готовності військовослужбовця до діяльності.

Обговорення результатів дослідження. Дослідження мотивів прагненню успіху (див. табл. 1) показало, що у групах досліджуваних діагностуються середні рівні загальної спрямованості на досягнення успіху. Отже, правоохоронці віддають перевагу середньому або низькому рівню ризику.

Спрямованість на досягнення успіху більше притаманна офіцерам ($t=2,6$, $p\leq 0,05$) та правоохоронцям військової служби за контрактом ($t=3,3$, $p\leq 0,01$), отже вони багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до нього. Правоохоронці військової служби за контрактом частіше схильні уникати високого ризику, тому що виконання складних завдань може викликати у них дискомфорт.

Таблиця 1

Показники мотиву досягнення успіху у правоохоронців з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M\pm\sigma$)

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-2	t1-3	t2-3
Мотивація досягнення успіху	15,7 \pm 2,1	16,3 \pm 2,9	14,4 \pm 2,5	1,1	2,6*	3,3**
Мотивація уникнення невдач	16,2 \pm 3,2	15,2 \pm 3,1	15,0 \pm 2,7	1,4	1,7	0,3

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

Офіцерам та правоохоронцям також притаманний середній рівень розвитку мотивації уникнення невдач (див. табл. 1), що свідчить про високий рівень захисту з метою зниження загрози власного престижу.

Таким чином, необхідною стає внутрішньо-особистісна робота з переключення мотиву уникнення невдач на мотив досягнення успіху, спираючись на здібності, притаманні особистості. На думку О. Огнева, це сприятиме підвищенню орієнтації “на результат” і впливатиме на інші базові компетенції вирішення життєвих завдань, розроблених в Гарварді: ініціативність, прийняття відповідальності, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, вміння впливати на інших, вміння узгоджувати інтереси [224].

Правоохоронцям необхідно мобілізувати себе до змін, згідно концепції

Селігмана, зберігаючи віру в свій власний потенціал, що підвищуватиме рівень працездатності. Отже, взаємодія з оточуючими людьми через внутрішню роботу усвідомлення власних мотивів й побудування позитивного погляду на світ для знаходження свого місця в ньому сприятиме переходу від біологічної мотивації до мотивації соціальної.

Для дослідження мотиваційної структури особистості правоохоронців (див. табл. 2) нами також була використана методика “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (автори Ш. Річі та П. Мартін).

Дослідження показало, що правоохоронці строкової служби характеризуються невизначеністю щодо власних потреб, адже майже всі представлені мотиви мають середню вираженість.

Таблиця 2

Питання психології

Показники мотивів професійної діяльності правоохоронців з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-2	t1-3	t2-3
M1	58,4±30,9	52,8±31,1	48,9±23,7	0,8	1,6	0,6
M2	25,5±16,0	27,7±16,9	26,9±14,5	0,6	0,4	0,2
M3	42,7±21,7	45,7±18,8	42,8±17,1	0,7	0,1	0,7
M4	19,4±14,4	27,2±19,9	21,5±14,5	2,0*	0,7	1,5
M5	14,5±12,3	20,8±15,8	17,7±12,9	2,0*	1,1	1,0
M6	35,8±14,8	30,5±12,1	34,5±13,3	1,8	0,4	1,4
M7	27,2±11,3	29,2±15,7	31,5±14,3	0,7	1,5	0,7
M8	8,8±9,2	12,2±10,9	15,6±12,6	1,5	2,7**	1,3
M9	24,5±16,0	26,9±17,4	25,9±12,2	0,7	0,4	0,3
M10	23,9±9,9	22,8±12,9	26,3±11,9	0,4	1,0	1,3
M11	31,3±18,3	26,4±10,8	30,9±10,6	1,4	0,1	1,9
M12	48,5±17,9	37,4±23,6	37,9±13,6	2,4*	3,0**	0,1

Примітки: 1. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$; 2.

Мотив 1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок. Мотив 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні. Мотив 3. Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Мотив 4. Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами. Мотив 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Мотив 6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотив 7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх. Мотив 8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими - показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу.

Мотив 9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Мотив 10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

Мотив 11. Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості. Мотив 12. Потреба в цікавій, суспільно корисній праці.

У офіцерів перші позиції в мотиваційній структурі займають “потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і

надбавок” та “потреба в цікавій, суспільно корисній праці”. Отже, мотивація офіцерів полягає в забезпеченні суворого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. Тим паче зважаючи на той факт, що офіцери, окрім посадових обов'язків також виконують “опікунську” функцію стосовно правоохоронців (особливо правоохоронців строкової служби, які потребують особливої уваги зважаючи на свій молодий вік та властивий йому юнацький максималізм, що може призвести до будь-яких наслідків), тому вони витрачають багато додаткових зусиль, вважаючи що кожна праця вимагає нагороди, а понаднормова – подвійної. Тобто офіцери бачать того, що насправді заслуговують, це підтверджує їх високе прагнення до цікавої та корисної роботи, в якій вони бачать сенс та користь для оточуючих, а тому й “викладаються” на повну силу.

Важливими для офіцерів також є: “потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи”, що обумовлюється військовою специфікою діяльності, наявністю постійних наказів, життям згідно розпорядку, статутам, урахуванню соціально-професійного статусу правоохоронця; “потреба у завоюванні визнання з боку інших людей в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи”, зважаючи на те, що офіцери безпосередньо приймають участь у вихованні правоохоронців, віддають велику кількість часу їх навчанню, зрозумілим є те, що

офіцери прагнуть проявів вдячності від своїх “учнів”, визнання з їх боку.

Важливими для офіцерів також виявилися наступні мотиви: “потреба у самовдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості” та “потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх”. Отже бажання офіцерів ні від кого не залежати сприяє персональному зростанню офіцерів. Вони можуть добровільно викликатися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі.

Для правоохоронців військової служби за контрактом важливими є: “потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок”, “потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи” та “потреба у цікавій, суспільно корисній праці”. Правоохоронці військової служби за контрактом будуть високо вмотивованими та задоволеними роботою, додаючи багато зусиль, якщо існуватиме можливість більше заробити. Водночас вони повинні точно знати, що від них вимагається, будучи впевненими, що чітко виконують всі передбачені керівництвом завдання, адже сама діяльність є для них цікавою, корисною та важливою.

Перші позиції в мотиваційній структурі правоохоронців строкової служби займають: “потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок”, “потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи” та “потреба в цікавій, суспільно корисній праці”. Отже, для правоохоронців строкової служби також важливими є матеріальні мотиви, адже їх повне задоволення зробить можливим задоволення базових життєвих потреб. Вони також бажають чіткого структурування роботи, отже вже призвичаїлися до виконання наказів та розпоряджень й розуміють, що вони насамперед є “виконавцями” та повинні чітко виконувати поставлені завдання, які є на їх думку важливими, цікавими та корисними для всього суспільства.

Дані також свідчать про те, що правоохоронці строкової служби прагнуть до досягнення успіхів у своїй діяльності і чекають

визнання своїх успіхів від керівництва, адже важливими для них є “потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи” та “потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх”. Важливо саме на цьому етапі задовольнити ці потреби, аби у правоохоронців строкової служби, як молодих фахівців, що створюють потенціал кадрів, залишилась мотивація на подальше продовження служби.

Використання методів статистичної обробки даних показало, що у правоохоронців військової служби за контрактом більшу вираженість у порівнянні з офіцерами мають “потреба в соціальних контактах” ($t=2,0$, $p\leq 0,05$) та “потреба формувати та підтримувати довгострокові, стабільні взаємини” ($t=2,0$, $p\leq 0,05$). Зважаючи на те, що правоохоронці постійно знаходяться серед своїх товаришів, керівництву необхідно докласти зусиль до створення морального клімату у колективі, який заохочуватиме товариські взаємини між правоохоронцями. Правоохоронцям військової служби за контрактом бракує довіри та толерантності, позитивних емоцій та задоволення від контактів з іншими людьми.

У правоохоронців строкової служби більш вираженою за офіцерів є «потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» ($t=2,7$, $p\leq 0,01$). Такий стан обумовлений незадоволеністю правоохоронцями строкової служби відсутністю можливості самостійно обирати розпорядок свого життя. Весь час їм доводиться перебувати під чийось впливом: командирів, старших правоохоронців, що їх навчають та виховують, в решті решт вони не мають можливості висловити свою позицію, своє ставлення, адже першочергово вони сприймаються як недосвідчені, нерозумні стосовно військової науки. Тобто відчуючи потужний зовнішній вплив, правоохоронці строкової служби не мають можливості відреагувати на нього та дати адекватний зворотній зв'язок.

У офіцерів більш вираженою є «потреба в цікавій, суспільно корисній праці», на відміну від правоохоронців військової служби за контрактом ($t=2,4$, $p\leq 0,05$) та правоохоронців строкової служби ($t=3,0$, $p\leq 0,01$). Завдання офіцерів, як керівників, полягає в організації діяльності таким чином, щоб правоохоронці могли сприймати її як цікаву і корисну. Крім того, вони мають більший досвід і повноваження для її реалізації.

Отже, дослідження показало, що офіцери та правоохоронці мають схожу мотиваційну

Питання психології

структуру, передові місця якої займають потреба в матеріальному стимулюванні праці, чіткому структуруванню роботи та високому рівні організованості, прагнення до цікавої та корисної діяльності, результати якої будуть захоплюватися та визнаватися авторитетними людьми.

Аналіз даних за методикою «Локус контролю» (у модифікації Є. Ксенофонтової) показав (див. табл. 3), що офіцерам притаманний високий рівень інтернальності у сфері досягнень, отже вони вважають себе причиною власних досягнень і готові до досягнення позитивних результатів у майбутньому.

Таблиця 3

Показники локусу контролю у правоохоронців Національної гвардії України з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)

Шкали	Досліджувані групи			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-2	t1-3	t2-3
ЗІ	28,8±3,9	25,1±4,2	30,0±1,2	4,1**	1,4	5,3**
Іж	13,7±2,9	11,7±2,2	14,6±2,2	3,5**	1,6	6,0**
Ія	15,1±2,1	13,3±2,7	15,4±2,6	3,3**	0,7	3,7**
Ід	6,9±1,4	5,5±1,7	7,0±1,0	4,0**	0,6	4,8**
Ін	5,2±1,2	4,6±1,4	5,5±1,5	2,0*	0,9	2,6*
Ссз	-1,7±1,3	-0,9±1,7	-1,6±1,5	2,4*	0,4	1,9
Іп	11,9±1,9	10,4±1,9	12,2±2,5	3,5**	0,6	3,6**
пс	5,9±1,4	5,4±1,1	6,2±1,4	2,0*	0,8	3,0**
пп	5,9±1,0	5,0±1,5	5,9±1,5	3,4**	0,1	3,0**
Ім	10,8±2,3	9,4±2,1	11,3±2,1	2,8**	1,1	4,0**
кс	5,9±1,7	4,6±1,7	6,4±1,5	3,5**	1,3	5,0**
вс	4,9±1,2	4,8±1,4	4,9±1,1	0,1	0,3	0,4
Іс	4,9±1,3	4,6±1,2	5,0±1,1	0,9	0,6	1,6
Із	5,9±1,1	5,1±1,7	6,0±0,9	2,6*	0,3	2,9**
Оа	3,9±1,9	6,5±2,4	3,4±2,6	5,3**	0,9	5,6**
Гдг	5,7±1,8	4,2±1,8	6,3±1,5	3,7**	1,7	5,6**
Гсп	6,4±1,1	5,3±1,7	6,3±1,5	3,5**	0,4	2,8**

Примітка: 1. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$; 2. ЗІ – загальна інтернальність. Іж – інтернальність у судженнях про життя взагалі. Ія – інтернальність при описі особистого досвіду. Ід – інтернальність у сфері досягнень. Ін – інтернальність у сфері невдач. Ссз – схильність до самозвинувачення. Іп – інтернальність у професійній діяльності. Пс – професійно-соціальний аспект інтернальності. Пп – професійно-процесуальний аспект інтернальності. Ім – інтернальність в міжособистісному спілкуванні. Кс – компетентність у сфері міжособистісних відносин. Вс – відповідальність у сфері міжособистісних відносин. Іс – інтернальність у сфері сімейних відносин. Із – інтернальність у сфері здоров'я. Оа – заперечення активності. Гдг – готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів. Гсп – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї.

Правоохоронці військової служби за контрактом мають високі показники за шкалою «Заперечення активності». Такі результати дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають «переконаній екстернальності».

Правоохоронці строкової служби мають високу інтернальність у судженнях про життя взагалі, високу інтернальність у сфері досягнень, а також високі показники за шкалою «Професійно-соціальний аспект інтернальності». Отже вони схильні виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин, як з керівниками, так і з рівними за статусом колегами.

Використання методів статистичної обробки даних показало, що правоохоронці військової служби за контрактом мають нижчі показники за всіма представленими шкалами, та виявлені відмінності мають статистичну

значущість, окрім шкал «Відповідальність у сфері міжособистісних відносин» та «Інтернальність у сфері сімейних відносин».

Офіцери ($t=4,1$, $t=3,5$ та $t=3,3$, $p \leq 0,01$ відповідно) та правоохоронці строкової служби ($t=5,3$, $t=6,0$ та $t=3,7$, $p \leq 0,01$ відповідно) мають вищі показники за шкалами «Загальна інтернальність», «Інтернальність у судженнях про життя взагалі» та «Інтернальність при описі особистого досвіду». Отже, вони відрізняються впевненістю в тому, що відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на зовнішніх силах. Вони усвідомлюють: те, що з ними відбувається, є результатом власної активності.

Вищі показники офіцерів у порівнянні з правоохоронцями військової служби за контрактом за шкалою «Схильність до самозвинувачення» ($t=2,4$, $p \leq 0,05$) свідчать про

Питання психології

те, що менш ймовірними для них є прояви самообвинувальної поведінки, прояви критичності стосовно самих себе.

За шкалами «Інтернальність у професійній діяльності» та «Професійно-соціальний аспект інтернальності» у офіцерів ($t=3,5$, $p \leq 0,01$ та $t=2,0$, $p \leq 0,05$ відповідно) та правоохоронці строкової служби ($t=3,6$, та $t=3,0$, $p \leq 0,01$ відповідно) також діагностовано вищі показники. Отже, офіцерів та правоохоронці строкової служби характеризує розуміння того, що одержувані результати залежать від якості їх власних дій. Вони схильні до прийняття відповідальності на себе в професійній сфері та сфері соціальних відносин.

Правоохоронці військової служби за контрактом мають менш розвинені навички забезпечення процесу професійної діяльності, менше усвідомлюють свою роль у тих відносинах, які складаються у них з оточуючими, у порівнянні з офіцерами ($t=3,4$, $t=2,8$ та $t=3,5$, $p \leq 0,01$ відповідно) та правоохоронцями строкової служби ($t=3,0$, $t=4,0$ та $t=5,0$, $p \leq 0,01$ відповідно), адже мають статистично значущі

відмінності з вказаними групами за шкалами: «Професійно-процесуальний аспект діяльності», «Інтернальність у міжособистісному спілкуванні» та «Компетентність у сфері міжособистісних відносин».

Офіцери ($t=2,6$, $p \leq 0,05$, $t=5,3$, $t=3,7$ та $t=3,5$, $p \leq 0,01$ відповідно) та правоохоронці строкової служби ($t=2,9$, $t=5,6$, $t=5,6$ та $t=2,8$, $p \leq 0,01$ відповідно) усвідомлюють свою відповідальність стосовно власного здоров'я, мають внутрішній локус контролю, про що свідчать вищі показники за шкалами: «Інтернальність у сфері здоров'я», «Заперечення активності», «Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів», «Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї».

Вище зазначені результати підтверджуються експериментальними даними, які отримані за допомогою методики 16 факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла (табл. 4).

Таблиця 4

Особливості особистісних властивостей правоохоронців з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)

Шкали	На початку відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	t1-4	t2-5	t3-6
Md "низька-висока самооцінка"	9,6±2,6	8,8±2,5	9,7±2,3	0,4	3,1**	2,1
A "замкнутість-товариськість"	8,4±2,2	8,3±1,9	9,6±1,8	0,8	3,3	0,3
B "низький-високий інтелект"	4,1±1,1	3,7±1,5	4,4±1,3	1,2	1,8	2,5*
C "емоційна нестабільність-стабільність"	9,8±1,2	8,8±1,9	10,3±1,6	0,2	3,6**	3,1*
E "підпорядкованість-домінантність"	5,6±1,9	6,5±1,6	6,4±1,8	2,8**	0,4	2,6*
F "стриманість-експресивність"	5,1±1,7	5,8±1,9	5,5±1,7	1,9	0,8	2,3*
G "низька-висока нормативність поведінки"	8,6±1,7	7,8±1,6	8,6±2,1	1,0	2,2*	2,5*
H "боязкість-сміливість"	7,5±2,0	7,5±1,5	8,1±1,8	1,1	1,2	2,6*
I "жорстокість-чутливість"	5,5±1,9	5,8±2,1	5,5±2,1	0,4	0,1	2,7*
L "довірливість-підозрілість"	3,7±1,8	4,5±2,1	4,1±1,9	0,9	1,9	2,3*
M "практичність-мрійливість"	4,5±2,1	5,1±1,9	4,0±2,3	1,0	2,4*	2,6*
N "прямолінійність-дипломатичність"	5,3±1,8	5,3±1,5	5,1±2,1	0,4	0,3	2,7*
O "спокійність-тривожність"	3,7±1,8	4,9±1,9	3,4±2,2	1,4	2,4*	2,5*
Q1 "консерватизм-радикалізм"	5,9±2,1	5,9±2,2	6,4±2,3	0,5	1,5	2,6*
Q2 "конформізм-нонконформізм"	5,0±1,8	5,1±1,9	4,1±1,9	2,0*	1,7	0,6
Q3 "низький-високий самоконтроль"	7,1±1,4	7,3±1,5	7,3±1,6	0,1	0,2	2,4*
Q4 "розслабленість-напруженість"	3,9±1,6	4,1±1,5	3,4±1,6	0,3	1,2	2,4*

Примітка. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$.

Питання психології

Так офіцери ($t=2,4$, $p \leq 0,05$) є більш добросовісними, відповідальними та сумлінними, у порівнянні з правоохоронцями військової служби за контрактом (фактор "G" – низька-висока нормативність поведінки). Це обумовлено тим, що офіцери мають розвинене почуття обов'язку та відповідальності за підлеглих, а правоохоронці строкової служби, зважаючи на новітність діяльності та специфіку виконуваних завдань, є більш наполегливими у досягненні поставленої мети, аби ефективно впоратися з поставленим завданням, засвоїти алгоритм їх виконання, а також показати керівництву, на що вони здатні.

Висновки. Вивчення мотивації обов'язку у правоохоронців Національної гвардії України, слід відмітити її наступні особливості:

у офіцерів, правоохоронців військової служби за контрактом та правоохоронців строкової служби переважає мотивація досягнення успіху над мотивацією уникнення невдач;

домінуючими мотиваторами до професійної діяльності офіцерів та правоохоронців виступають матеріальні мотиви в поєднанні із соціальними – прагненням почувати свою значимість і суспільну корисність;

високий рівень інтернальності у сфері досягнень, притаманний правоохоронцям строкової служби та офіцерам, відрізняє їх схильністю пояснювати причини своїх дій та поведінки внутрішніми чинниками, відповідальністю за власне життя, меншою тривожністю, здатністю «боротися та перемагати».

Список використаних джерел

1. Дунець Л.М. психологічні умови формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02. Хмельницький. 2000. 214 с.
2. Кальчук О.С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький. 2009. 16 с.
3. Ковальчук О.П. Психологічні особливості професійної мотивації офіцерів повітряних сил Збройних сил України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. К., 2013. 22 с.
4. Колесніченко О.С., Воробйова І. В., Мацегора Я. В. Модель професійної психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип.14. Ч. 1. X. : НУЦЗУ, 2013. С.71–93.
5. Корнилова Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску. М. : Ин-т психологии РАН, 1997. 231 с.
6. Котик М. А., Емельянов А. М. Природа ошибок человека-оператора (на примерах управления транспортными средствами). М. : Транспорт, 1993. 252 с.
7. Котик, М. А. Психология безопасности. Таллин : Валгус, 1981. 408 с.
8. Приходько І.І., Колесніченко О.С., Тімченко О.В. та ін. Психологія екстремальної діяльності : навч. посіб. / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. X. : НА НГУ, 2016. 408 с.

References

1. Dunecz` L.M., 2000. Psy`xologichni umovy` formuvannya profesijnoyi moty`vaciyyi sluxachiv vy`shhogo vijs`kovogo navchal`nogo zakladu [Psychological conditions for the formation of professional motivation of the students of the higher military educational institution] : dy`s. ... kand. psy`xol. nauk : 20.02.02. Xmel`ny`cz`ky`j. 214 s.
2. Kal`chuk O.S., 2009. Moty`vaciya do profesijnoyi diyal`nosti vijs`kovosluzhbovciv-zhinok u Derzhavnoyi pry`kordnoyi sluzhby` Ukrainy` [Motivation for the professionalism of female servicemen in the State Border Guard service of Ukraine] : avtoref. dy`s. ... kand. psy`xol. nauk : 19.00.09. Xmel`ny`cz`ky`j. 2009. 16 s.
3. Koval`chuk O.P., 2013. Psy`xologichni osobly`vosti profesijnoyi moty`vaciyi oficeriv povitryany`x sy`l Zbrojny`x sy`l Ukrainy` [Psychological features of professional motivation of air force officers of the Armed Forces of Ukraine: author's abstract] : avtoref. dy`s. ... kand. psy`xol. nauk : 19.00.09. K., 22 s.
4. Kolesnichenko O.S., Vorobjova I. V., Macegora Ya. V., 2013. Model` profesijnoyi psy`xologichnoyi gotovnosti do diyal`nosti predstavny`kiv ry`zy`konebezpechny`x profesij [Model of professional psychological readiness for the activity of representatives of risk-taking occupations]. Problemy` ekstremal`noyi ta kry`zovoyi psy`xologiyi. Zbirny`k naukovy`x prac`. Vy`p.14. Ch. 1. X. : NUCzZU, S.71–93.
5. Kornilova T. V., 1997. Diagnostika motivatsii i gotovnosti k risku [Diagnostics of motivation and readiness for risk]. M. : In-t psihologii RAN, 231 s.
6. Kotik M. A., Emelyanov A. M., 1993. Priroda oshibok cheloveka-operatora (na primerah upravleniya transportnyimi sredstvami) [The nature of human-operator errors (on examples of vehicle management)]. M. : Transport. 252 s.
7. Kotik M. A., 1981. Psihologiya bezopasnosti [Psychology of safety]. Tallin : Valgus, 408 s.

8. Pry`xod`ko I.I., Kolesnichenko O.S., Timchenko O.V. ta in., 2016. Psy`xologiya ekstremal`noyi diyal`nosti [Psychology of extreme activities] : navch. posib. / za zag. red. prof. I. I. Pry`xod`ka. X. : NA NGU. 408 s.

Резюме

Михайлишин В. доктор психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой психологии факультета общественных наук
ГВНЗ «Ужгородский национальный университет»

**МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ
ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ К ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Представлены результаты изучения чувства долга у правоохранителей Национальной гвардии Украины. Определено, что доминирующими мотиваторами к профессиональной деятельности правоохранителей выступают материальные мотивы в сочетании с социальными – стремлением чувствовать свою значимость и общественную полезность. Доказано, что высокий уровень интернальности в области достижений, присущий правоохранителям срочной службы и офицерам, отличает их склонностью объяснять причины своих действий и поведения внутренними факторами, ответственностью за собственную жизнь, в меньшей тревожностью, способностью “бороться и побеждать”.

Ключевые слова: профессиональная мотивация; обязанность; правоохранитель; Национальная гвардия Украины; мотив; психологическая готовность; психологическая травматизация.

Summary

Mikhailishin U. doctor of psychological sciences, associate professor
Head of the Department of Psychology, Faculty of Social Sciences
State University "Uzhhorod National University"

**THE MOTIVATIONAL COMPONENT OF THE PSYCHOLOGICAL READINESS OF LAW
ENFORCEMENT OFFICERS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE TO EXTREME
ACTIVITIES**

The sense of duty is a moral component of the will, which is nonspecific in relation to different volitional qualities, it is based on an awareness of the social significance of the activity performed, characterized by the ability to rise above the problematic situation (and above its selfish needs, which it frustrates) the expediency of actions to achieve its goals, personal responsibility for its result. The sense of duty provides for the internalization of the demands of society and a priority over its own (selfish) needs.

The sense of duty provides incentives for the activity, even if its fulfillment contradicts personal (selfish) needs (including the need for security) of representatives of risky professions.

Although the sense of duty is able to maintain effective activity in difficult (stressful conditions, situations with a high degree of risk, uncertainty) conditions for its implementation, when a person does not develop sense regulation of life activity, it ceases to be an effective motivator even for the performance of the task under normal conditions. Accordingly, the program of professional psychological preparation for activities should include the development of semantic regulation of activity, awareness of the social role of representatives of the chosen professional activity, professional duty, personal responsibility.

The study of the manifestation of a sense of duty among the law enforcement officers of the National Guard of Ukraine allowed to determine the following: the dominant motivators for the professional activities of law enforcement officers are material motives in combination with social ones - the desire to feel its importance and social utility; the high level of internality in the field of accomplishments inherent in conscripts and officers, is characterized by their inclination to explain the reasons for their actions and behavior by internal factors, responsibility for their own lives, less anxiety, the ability to “fight and win”.

Keywords: professional motivation; duty; law enforcement officer; National Guard of Ukraine; motive; psychological readiness; psychological trauma.