

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ, ЯКИЙ ПРАЦЮЄ В УМОВАХ ОПЕРАТИВНО – РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Психологічний аналіз оперативно-розшукової діяльності [6] переконує, що практика має справу з мотивацією як, явищем досить складним і багатомірним. Діяльність співробітників правоохоронних органів, які працюють в умовах ОРД нерідко визначається як екстремальна. Умови оперативно-розшукової діяльності характеризуються: наявністю вкрай неординарних ситуацій, суворою регламентованістю праці, елементами ризику і непередбачуваності. У зв'язку з цим В.Розов [8] зауважує, що екстремальні умови ОРД можуть характеризуватися - новизною, незвичайністю та раптовістю впливу; - складністю завдання, дефіцитом часу, підвищенням темпу дій, монотонністю, невизначеністю ситуації; - ситуацією конфліктного вибору за наявності у співробітника правоохоронних органів несумісних переконань, перешкод з боку інших осіб, наявності елементів змагання тощо.

Виходячи з цього, умови оперативно-розшукової діяльності можуть викликати непродуктивну психічну напруженість, знижувати рівень психічної регуляції професійної діяльності співробітників правоохоронних органів України. Розвиток особистості за цих умов підпорядковується загальним закономірностям, має свою специфіку, яка зумовлена особливостями діяльності.

Професійна діяльність, котру представлено в психології праці одержала свою розробку в літературі

[1; 2; 3; й ін.]. У той же час праць, в яких досліджуються проблеми оперативно-розшукової діяльності у відкритій літературі явно недостатньо, що значно утруднює проведення нашого дослідження. Людина, що опанувала одну з найбільш складних професій, компоненти, якої складають особливі умови оперативно-розшукової діяльності, є достатньо сформованою й оригінальною особистістю. Завдання, що постають перед співробітниками правоохоронних органів, динамізм і складність їх виконання в умовах ризику, дефіциту інформації і часу тощо, припускають формування потреби розвитку особистості зі специфічною для неї мотиваційною сферою. Отже, вивчення мотивації професійної діяльності становить значний інтерес. Найважливіші аспекти цієї проблеми – вивчення структури мотивації й динаміки формування мотивів у процесі професійної діяльності.

Існують різні класифікації мотивів, хоча дати їх вичерпну типологію неможливо. Разом з цим, є очевидним що мотиви, якими б вони не були за походженням, починають реалізовуватися тільки в процесі взаємодії людини із середовищем. Зокрема, за А.А. Єршовим, мотиви підрозділяються на кілька наступних груп [4: 38-48].

До першої групи можна віднести мотиви, що породжуються внутрішніми протиріччями людини, що закладені в психофізіологічному типіві особистості (конституція

організму, органічні потреби, тип нервової системи, особливості побудови і функціонування кори головного мозку). Зазначені мотиви є позаситуативними й орієнтують людину на перспективу.

До другої групи мотивів можна віднести соціогенні потреби. Це звички, навик, стереотипи мислення й поведінки, ціннісні орієнтації, ідеали. Вони є результатом зовнішніх протиріч, що мають місце в природному й соціальному середовищі та закріплені у психіці людини.

Третя група мотивів виникає у процесі взаємодії людини з середовищем, у випадку, коли зіштовхуються внутрішні і зовнішні протиріччя. Вони є засобом досягнення мети, перевагою іншим методам і формам діяльності, спілкування, взаємного сприйняття і впливу. Очевидно, зазначені методи мають ситуативний характер.

Існують і інші класифікації мотивів. Разом з цим можливість їх використання, без істотних доповнень та розробки психологічного механізму розвитку особистості суб'єкта діяльності, у певному смислі утруднено.

Вивчення специфіки роботи оперативного складу правоохоронних органів України дозволяє виявити основні компоненти соціальних і смислових установок, необхідних для успішної діяльності. До їх числа можна віднести високу оцінку соціальної значимості й необхідності своєї професії, активну громадянську позицію, установку на ефективну діяльність, інтерес до професії, матеріальну зацікавленість. Ці дані дозволили опосередковано (через рівень установок) вийти на оцінку

розвитку і змісту основних мотивів оперативно-розшукової діяльності.

Дослідження проблеми мотивації пройшло тривалий і складний шлях свого наукового осмислення. Будучи одним з найбільш важливих ключових понять, що пояснює джерела активності особистості, мотивація у психології, на думку В.Г.Леонтьєва сприймається неоднозначно [5: 12-15]. У психологічній літературі чітко проглядається значимість мотиву у формуванні, як стійких, так і перехідних психологічних утворень, що певним чином сприяють породженню активності суб'єкта та формують її спрямованість. З цієї причини окремими дослідниками не без підстави ставиться під сумнів розуміння терміна мотивації як сукупності методичних правил теоретичного дослідження і пошуку істини [7: 322]. У цьому зв'язку, проглядається реальна потреба проведення відповідного аналізу мотивації і мотиваційних процесів.

Вивчення мотивації, як фактора розвитку особистості засвідчує, що будь-яка діяльність, насамперед пов'язана з розвитком особистості, зумовлена сукупністю мотивів, спрямованих на досягнення мети. Відношення „мотив – мета” є своєрідним вектором смислоутворень, що визначає необхідну спрямованість і інтенсивність розвитку особистості. Така мотивація виявляється як суб'єктивно пережита спонукальна сила, що забезпечує особистісний розвиток суб'єкта оперативно-розшукової діяльності.

Проведений аналіз переконує, що взаємозалежності мотивів і цілей достатньо складні і мають здатність до швидкої трансформації, що призводить до змін у мотиваційній сфері особистості. Такі перетворення активізують формування нових, більш

складних цілей. За цієї умови процес розвитку особистості можна умовно уявити у вигляді спіралі, де формування мети, а пізніше і її досягнення в рамках вектору „мотив – мета”, сприяє можливості її переходу на вищий рівень. У цьому контексті розвиваються здібності людини, її інтереси, схильності, морально-вольові якості, професійна майстерність, іншими словами - здійснюється процес розвитку особистості в цілому.

Мета діяльності, що спрямована на розвиток особистості, передбачає ідеальний результат у вигляді особистісного потенціалу. У контексті викладеного для нас є принципово важливим аналіз мотиваційного кола особистості співробітників правоохоронних органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність. В основі вирішенні цього питання полягає ідея С.Л. Рубінштейна про те, що в різних часових відрізках, на передній план виступають то одні, то інші... то нижчі, то вищі життєві цінності [9]. З цієї причини процедура фіксування ціннісних орієнтацій, тобто спрямованості особистості на розвиток, повинна розглядатися у вербально виражених і виявлених ціннісних орієнтацій. При практичному використанні результатів діагностики мотиваційної сфери особистості, систематично виникає проблема адекватності суб'єктивно представленої інформації про систему мотивацій і реалій, що сформувалися в особистості у процесі професійної діяльності. Без вирішення цієї проблеми здається складним усвідомлення практичних питань, що пов'язані з розробкою стратегії й тактики особистісного розвитку суб'єкта.

Грунтуючись на розумінні мотиву, викладеного В.Г.Леонтьєвим [5: 64-69] можна припустити, що виявлення змін у мотиваційній сфері – це одна з найважливіших умов процесу становлення розвитку особистості. Якісні зрушення в ній формують стійкі особистісні утворення, що забезпечують внутрішню, відносно стабільну спрямованість особистості на розвиток, незалежно від зовнішніх факторів. Проведений аналіз переконує, що в міру формування ядра мотивації розвитку особистості зростає потреба посилення їх значимості і спрямованості, а також забезпечення динаміки належних змін; необхідна також адекватна емоційна оцінка цього явища і наявність певного вольового зусилля. Отже, функціонально-мотиваційна сфера, виявляється у формуванні особистісних смислів; смислової переробки і прийняття цілей розвитку, зростання ступеня усвідомленості (селекції) і дієвості мотивів; посилення виразності і вибірковості емоційного і вольового контекстів розвитку. Усе це, у сукупності, помітно підсилює загальну тенденцію особистості до розвитку.

Вищевикладене націлює нас на проведення відповідного вивчення стану мотиваційного кола осіб, котрі здійснюють діяльність в умовах ОРД. При цьому, одним із завдань аналізу повинно стати виявлення окремих, найбільш важливих психологічних механізмів розвитку особистості співробітників правоохоронної системи. Для нас тут є цінними найважливіші характеристики мотиваційної сфери особистості: її структура, величина пролонгованості різних мотивів та тривалість їх збереження і дієвості, умови і фактори її зміни.

З цією метою була розроблена спеціальна програма, в якій

мотиваційна динамічна структура, її зв'язки і взаємозалежності фіксувалися за допомогою тестових методик і опитувальників. При цьому враховувалося, що обстежуваний нами контингент, здійснює ОРД у складних умовах, що істотно знижує можливість створення для цього ситуації лабораторного експерименту.

Здійснення співробітниками правоохоронної системи такої діяльності може, на наш погляд, обумовити формування певної групи мотивів розвитку особистості. Видається можливим стверджувати, що посилення тих або інших мотивів може призвести до трансформації мотиваційної сфери і збільшенню в ній питомої ваги мотивів особистісного розвитку, поступове усвідомлення яких обумовить їх перетворення на провідний мотив. При цьому, нами враховувалися певні зміни, пов'язані із віком, що відбуваються у зв'язку з особливостями психічних функцій людини в період зрілості.

У контексті викладеного закономірно виникає питання щодо оцінки мотиваційного кола розвитку особистості, а також можливостей використання результатів дослідження для вироблення стратегії і тактики розвитку особистості. Імовірно, що процес відображення реалій професійної діяльності, її трансформації до суб'єктивного контексту розвитку особистості може, у різних індивідів мати істотні відмінності. Одні адекватно себе оцінюють, інші можуть завищувати (занижувати) особистісні показники. За такої умови, перехід від вивчення до конкретної практики застосування знань для розвитку особистості вимагає накопичення певних психологічних знань про досліджуваний контингент.

Для одержання даних нами використовувалися стандартні методики з деякою модифікацією окремих з них. Зокрема, були використані методики: модифікований варіант восьмикольорового тесту М.Люшера (1969), тести Амтхауера (1953), оцінки рівня домагань і т. ін. Досліджуваним контингентом були співробітники правоохоронних органів, що здійснюють ОРД: МВС (100 осіб); Державна прикордонна служба (25); підрозділи податкової міліції (22); слухачі (100) і викладачі (42) деяких спеціальних вищих навчальних закладів, де проводиться підготовка до оперативно-розшукової діяльності. Загалом у процесі тестування було задіяно 289 респондентів. Крім цього, для проведення порівняльного аналізу використовувалися результати тестування за М. Люшером – 75 студентів Педагогічного університету ім. Драгоманова і 81 школяр 10-11 класів ряду загальноосвітніх шкіл Києва. Таким чином, взагалі було обстежено 445 чоловік, що дозволяє нам визначити стан кола мотивації осіб, що здійснюють діяльність в умовах ОРД. Даний обсяг вибірки, при генеральній сукупності > 5000 дає фактичну помилку в 5-6 %, що є припустимим.

Результати дослідження піддалися комп'ютерній обробці з використанням програми SPSS 12. Проведення дослідження в комп'ютерному режимі дозволяє зняти ефект стороннього впливу на роботу випробуваного (респондента) та значною мірою підвищує вірогідність аналізу.

Щодо психодіагностики мотивації розвитку особистості...

Методи визначення мотиваційного кола зумовлені теоретичними, методологічними і цільовими

настановами проведеного дослідження. Відтак для вивчення сформованої ієрархії мотивів вказаного контингенту використовувався насамперед модифікований нами тест оцінки рівня домагань.

Тест містить 42 питання з можливістю відповіді на них у рамках шкалування за однією з семи позицій. Аналіз результатів, отриманих при тестуванні виявляє наявність неоднозначного відношення респондентів до своєї професійної діяльності. Зокрема, якщо серед співробітників державної прикордонної служби число осіб, які дали позитивну відповідь на питання: „Робота мені вже досить набридла” – тільки 4,5 %, податкової міліції – 27,2 %, а МВС – 38 %. Причини такого ставлення до роботи нами виявлялися під час опитування респондентів, котрі висловлювали почуття незадоволеності умовами професійної діяльності і зниженням інтересу до неї; суб'єктивне відчуття психологічного стомлення, перевантаженості; збільшення числа труднощів у зв'язку зі значним зростанням проявів організованої злочинності. Останнє досить наочно підтверджує результати виявлених нами серед респондентів осіб, які працюють на межі своїх психологічних можливостей (ДПС – 18,1 %; викладачі – 12,2 %; слухачі Вищого навчального закладу – 44 %; податкова міліція – 48 %) і, таких, що вказують на виняткову складність своєї професії (ДПС – 45,4 %; викладачі – 51,1 %; податкова міліція, МВС, слухачі ВНЗ – від 90,9 % до 100 %). Разом з цим була виявлена певна кількість респондентів, які байдуже ставляться до результатів своєї професійної діяльності (МВС – 24 %; ДПС – 36,4%; податкова міліція – 48 %). Очевидно, що умови оперативно-розшукової діяльності підсилюють вплив несприятливих факторів на

стресогенність опитуваних. Також серед респондентів виявлено певну кількість осіб, орієнтованих на уникання неспіху. Побічно таку позицію характеризує байдуже ставлення до результату своєї професійної діяльності (до 19,5 % – викладачів, 36,4 % – ДПС, 48 % – податкової міліції, 74 % – співробітників МВС). Приблизно такий же результат отриманий на твердження: „Кращих результатів мені не досягти”. „Я не збираюся виснажуватися на цій роботі”. „Я працюю впівсили”, „Я відчуваю, що в мене нічого не вийде”. „Мені здається, що я даремно витрачаю час і сили” тощо.

Разом з цим серед респондентів виявилася досить чітко виражена група осіб, орієнтованих на успіх і досягнення стійкого й високого результату в діяльності (від 29 до 31 % – серед працівників МВС і слухачів, до 65,8-86,4 % – серед викладачів, співробітників податкової міліції і ДПС). Робота для них уявляється цікавою, вони орієнтовані на подолання труднощів і досягнення високого результату.

Отримані результати засвідчують також про наявність визначеної диференціації мотивів. Має місце, як відсутність, так і наявність відповідної мотивації до особистісного розвитку. Інтерпретація результатів тесту досягнень надає нам можливість більш точної діагностики мотивації досягнення різних груп осіб. Порівняльний аналіз мотивації в різні періоди зрілості стану (рання, середня і пізня) респондентів розкриває певну динаміку цього процесу. Окремий інтерес представляє мотиваційна структура як співвідношення мотивів, що мають різну „мотиваційну вагу” та обумовлюють розвиток особистості.

У віці ранньої зрілості в респондентів в мотиваційній сфері

було виділено мотиви наступним чином: 1 місце – пізнавальні мотиви і мотиви значимості результатів; 2 місце – оцінка рівня досягнутого результату; 3 місце - очікуваний рівень результатів.

У поведінці особистості вбачається прагнення забезпечити стійкість особистої позиції в оперативно-розшуковій діяльності. Пізнавальний і результативний мотиви є в мотиваційній сфері найбільш домінуючими, а, отже, і визначальними розвиток особистості.

У період середньої зрілості в мотиваційній сфері особистості на 1 місце виступає необхідність збільшення мобілізаційних зусиль; на 2-місці – значущість результатів; і на 3 місці – пізнавальний мотив. Очевидно, що такий зсув акцентів у мотиваційному середовищі висвітлює загальну тенденцію особистості, спрямовану на збереження професійного (а, отже, і особистісного) розвитку. Однак, процес розвитку особистості здійснюється при домінуванні мобілізаційних зусиль, що не забезпечують виходу за межі професійного кола діяльності.

На стадії пізньої зрілості мотиваційна сфера особистості містить наступні види мотивів: 1 місце

– мотив змагання; 2 місце - внутрішній і значимості результатів; 3 місце - пізнавальний мотив. На даному етапі, коли домінування мотиву очевидно, розвиток особистості здійснюється за рахунок опанування нею нових ролей, у процесі спостереження за професійною діяльністю інших людей тощо.

Проведене нами дослідження й аналіз отриманих даних дозволив визначити:

- внесок кожного мотиву в мотивацію розвитку особистості, а, отже ієрархію мотивів;
- співвідношення мотивації домінування і підпорядкування;
- міру творчості і рутинності особистісного розвитку відповідно до його рівнів.

Аналіз цих даних засвідчив, що в кожній віковій групі склалася специфічна структура мотивації розвитку особистості, що необхідно враховувати в процесі подальшої роботи. Таким чином, розкрита схема мотивації дозволяє узагальнити уявлення щодо „мотиваційного кола” особистості співробітників правоохоронних органів, на підставі чого стає можливим проведення її подальшої психодіагностики.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. *Асеев В.Г.* О диалектике детерминации психологического развития//Принцип развития в психологии. – М.: Наука, 1978. – С. 21-38.
3. *Анцыферова Л.И.* Психология формирования и развития личности. – М., 1982. – 365 с.
4. *Ершов А.А.* Взгляд психолога на активность личности. – М.: Луч, 1991. – 245 с.
5. *Леонтьев В.Г.* Психологические механизмы мотивации учебной деятельности (учебное пособие). – М.: Мысль, 1997. – 92 с.
6. *Олексієнко С.Б.* Оперативно-розшукова діяльність як умова розвитку особистості правоохоронця. – Хмельницький.: Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної Служби України ім. Б.Хмельницького, № 33, частина 2, 2005. – 195-199 с.
7. *Грачев А.А.* Реализация личностной активности рабочего в производственных ситуациях жизнедеятельности //Психология личности и образ жизни. – М.: Мысль, 1987. – 213 с
8. *Розов В.И.* Управление стрессом в оперативно – розыскной деятельности – К.: КНТ, 2006. – 268 с.
9. *Рубинштейн С.Л.* Принципы и пути развития психологии. – М., 1959. – 354 с.

Подано до редакції 20.10.06