

© А.В. ОСИНЦЕВА

osinzeva@bk.ru

УДК 159.9

ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

АННОТАЦИЯ. В статье представлены результаты исследования, позволяющие описать ценностно-мотивационные характеристики личности сотрудника органов внутренних дел.

SUMMARY. The article presents the research results which help to describe value and motivational characteristics of an officer of Inner Affairs Department.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Служебная деятельность, ценностно-мотивационные характеристики личности, мотивационный механизм, профессиональные ситуации.

KEY WORDS. Service activity, value and motivational characteristics, motivational mechanism, professional situation.

В последнее время значительный общественный резонанс вызывают случаи девиантного поведения сотрудников правоохранительных органов, неправомерного применения табельного оружия, превышения властных полномочий и пр. При профессионально-психологическом отборе и сопровождении служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел затрудняется диагностика особенностей мотивации личности с помощью опросных методов, так как высока вероятность влияния на результаты обследований эффекта «социальной желательности». Таким образом, актуальность изучения мотивационной сферы личности сотрудников полиции определяется необходимостью разработок новых методов, создающих возможность изучения мотивационных образований личности, актуализирующихся в типичных социальных (профессиональных) ситуациях.

На профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел в условиях, характеризующихся спецификой (иерархизацией и субординацией отношений, принципами коллективизма, строгой регламентацией деятельности, экстремальностью и большими эмоциональными перегрузками и т.д.), существенное влияние оказывают исходные представления о службе, о характере деятельности, о ролевых предписаниях субъектов этой деятельности (служебных командиров, рядовых и т.д.). Характерно, что эти представления, полученные из различных социальных источников (средств массовой информации, реальных носителей или полученного собственного опыта в ситуациях служебного взаимодействия) и будут детерминировать поведение сотрудника ОВД. Эти представления часто носят неявный, скрытый характер и входят в имплицитную теорию личности, обслуживающую данную профессию. Отмечается слабо осознаваемая природа этих категорий, именно поэтому их называют имплицитными (от англ. *implicit* — подразумеваемый, не выражаемый явно, скрытый) [1].

Функцию направленности деятельности и смыслообразования выполняют мотивы. Мотивационный механизм совершения поступка чаще носит скрытый, малоосознаваемый характер. Поэтому к описанию мотивационного процесса мы привлекаем понятие «имплицитные мотивы», под которыми будем понимать слабо осознаваемые или не осознаваемые элементы причинной обусловленности поведения, связанные с внутренними побуждениями человека.

А.Н. Леонтьев считает, что мотивы не отделены от сознания. Когда мотивы не осознаются, т.е. «когда человек не отдает себе отчета в том, что побуждает его совершать те или иные действия, они все же находят свое психическое отражение, но в особой форме — в форме эмоциональной окраски действий» [3]. Эта эмоциональная окраска выполняет специфическую функцию — функцию индикации личностного смысла. В этой связи принято считать, что одна из основных функций мотива — это функция смыслообразования, поэтому выделяют смыслообразующие мотивы. Под смыслом Д.А. Леонтьев (1999) понимает сложную многогранную семантическую реальность, принимающую различные формы и проявляющуюся в различных эффектах. А.Н. Леонтьев (1977) рассматривал смысл как пристрастное отношение к объектам и явлениям действительности. Е.Л. Доценко определяет смысл как совокупность связей между элементом жизненного мира человека и релевантными ему мотивами (2010). Процесс смыслообразования связан с мотивационной динамикой личности.

Описать мотивационную динамику можно следующим образом. Человек на протяжении всего периода становления накапливает определенный социальный опыт, который хранится в форме конкретных и осознанных или размытых и неявных образов, актуализирующихся в похожих условиях и социальных ситуациях. Картина мира (как отраженная в субъективном смысловом пространстве реальность) содержит в себе выстроенные в иерархическую структуру потребностно-смысловые, ценностно-мотивационные образования, которые могут иметь противоположное (по направленности) значение. Оказавшись в условиях, которые характеризуются человеком как трудные, человек решает задачу выбора того или иного типа поведения, соответственно, выбирая мотив. Мотив, обладающий наибольшей силой (имеет для меня большее значение, сильнее оказывает влияние на побуждение и пр.), «выигрывает» в «борьбе» за возможность стать доминантным, действующим в данной ситуации.

Для детального понимания мотивационного механизма мы предлагаем использовать такие понятия, как ароморфизация и иррадиация, которые проявляются на первом уровне мотивационной динамики, условно обозначенном нами формирующим, так как именно на нем в результате поиска предмета потребности осуществляется формирование мотивов, различных по направленности и силе [4]. На этом уровне большое количество актуальных в конкретной ситуации мотивов включается в процессы взаимодействия между собой. Те мотивы, которые имеют одну и ту же смысловую окраску (или соответствуют одному и тому же типу поведения и поступка) скорее объединятся воедино и внесут больший весовой вклад в мотивационную сферу человека. На основе их объединения сформируется новый мотив, который можно обозначить как ароморфозный (от греч. — поднимаю и форма) — мотив, который образовался вследствие объединения других мотивов, чтобы получить возможность победить в мотивационном противоборстве и реализоваться в поступке. Объединенный мотив будет иметь большую силу, чем те, которые участвовали в его образовании. Этот процесс будем называть мотивационной ароморфизацией.

В мотивационной динамике проявляется эффект мотивационной иррадиации. Это процесс, при котором сила одного из мотивов распространяется на все участки мотивационной сферы. Так, мотив, который имеет противоположное значение (или направленность) по сравнению с ароморфозным мотивом, будет оказывать влияние на формирование намерения, ослабляя силу других мотивов. Мотив, который оказывает такое воздействие на силу других в мотивационной сфере, называется резонирующим мотивом.

Предметом изучения представленной части исследования являются мотивы профессиональной деятельности в типичных профессиональных ситуациях сотрудников органов внутренних дел.

Понятие «ситуация» довольно широко распространено в научной психологической литературе. Ситуация выступает как один из объектов исследования социальной психологии. В мотивационных теориях часто выделяют ситуационный подход, который заключается в рассмотрении внешних переменных при изучении внутриличностных детерминант поведения и деятельности. Отношение человека к событиям и складывающимся обстоятельствам своей жизни, их эмоциональное переживание и их значение в его жизни зависит от того, как он интерпретирует эту ситуацию. При этом влияние его субъективных представлений зачастую оказывается сильнее объективных обстоятельств. Интерпретируя внешние обстоятельства, человек придает им определенное значение, которое является его субъективной оценкой. Это и становится решающим фактором в отношении человека к внешним обстоятельствам. Применительно к профессиональной деятельности понятие «ситуация» может быть раскрыто через понятие «внутренний план профессиональной деятельности», которое в свою очередь подчеркивает значимость субъективных представлений в детерминации поведения в определенных профессиональных ситуациях. С этой точки зрения ситуация — это внешние обстоятельства в их восприятии и интерпретации человеком [2].

Целью исследования явилась проверка предположения, что когнитивные структуры и образования (имплицитные представления о профессиональной деятельности, мотивы (образы) профессиональной деятельности) взаимодействуют с элементами профессиональной ситуации и проявляются в личностном выборе в профессиональной деятельности и совершении проступка.

Метод. На первом этапе был разработан опросник-интервью, состоящий из трех блоков вопросов, направленных на выявление характеристик образа, служебной деятельности сотрудников ОВД и типичных профессиональных ситуаций. Опрос проводился в форме фокус-групп, в которых участвовали курсанты 1-х, 3-х и 4-х курсов Тюменского юридического института МВД России, сотрудники ОВД Тюменской области, стаж работы которых составил от 10 до 15 лет. Всего в фокус-группах приняло участие 55 человек. Обсуждение касалось образа идеального, реального сотрудника органов внутренних дел, описание типичных профессиональных ситуаций, выявления мотивов профессиональной деятельности.

На втором этапе наиболее часто встречаемые ситуации были объединены, обобщены и описаны словесно. Был составлен подробный список возможных мотивов профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Далее экспертам был предложен список полученных мотивов и перечень ситуаций профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Из предложенных мотивов и ситуаций были отобраны 44 мотива и 6 ситуаций. В качестве экспертов выступили 10 человек: 4 психолога и 6 сотрудников ОВД. Они же были привлечены в качестве

экспертов для создания искусственных моделей профессиональной мотивации. Полученный перечень типичных профессиональных ситуаций, вызывающих необходимость личностного выбора сотрудника, впоследствии был расширен до 11 ситуаций с применением функционального отбора*.

На третьем этапе изучались мотивы сотрудника ОВД в типичных профессиональных ситуациях. Стимульный материал состоял из списка типичных профессиональных ситуаций в деятельности сотрудника ОВД и бланка семантического дифференциала (СД), направленного на изучение мотивов профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Дескрипторами выступили профессиональные мотивы, объектами шкалирования — типичные профессиональные ситуации, в которых экспериментально задавалась необходимость личностного выбора и решения ситуации. Общее количество участников данной части эксперимента с экспертами и испытуемыми составило 112 человек. Используемые испытуемыми основания личностного выбора в профессиональных ситуациях, при математической реконструкции неявных оснований попадают в те места семантического пространства, которые соответствуют высокому сгущению значений (смыслов). Мы можем измерить отношения между субъективными характеристиками на данном множестве стимульных объектов (субъективное пространство характеристик).

Обсуждение результатов. Анализ психосемантических категорий и образований у группы практических работников ОВД (КГ) и сотрудников ОВД, отнесенных к «группе риска» (ЭГ), показал статистически достоверную разницу по трем ситуациям из имеющихся одиннадцати: ситуация 2 (Сотрудник ОВД допрашивает подозреваемого с целью установления его причастности к ограблению. При проведении допроса не удается получить желаемой информации, поскольку допрашиваемый дает показания, противоречащие имеющимся сведениям.), ситуация 3 (Сотрудник ОВД получил поручение о проведении в десятидневный срок отдельных оперативно-розыскных мероприятий. Однако он задействован в выполнении других срочных мероприятий и не может своевременно выполнить данных действий.) и ситуация 6 (В выходной день сотруднику ОВД позвонили с работы и сообщили о необходимости прибытия в связи с задержанием нескольких лиц и задачей установления их причастности к совершению преступления).

В таблицах 1-2 указаны средние значения силы мотивов, которые были получены путем подсчета показателей по каждой матрице испытуемых. В таблицы вошли те типичные профессиональные ситуации, по которым различия нашли статистическое подтверждение. Общий размах шкалы показателей силы мотивов составил от 0 до 1. При сравнительном анализе использовались показатели, которые вышли за пределы 0,25 единиц.

Качественные различия в профессиональной мотивации данных групп испытуемых по указанным профессиональным ситуациям состоят в том, что структурно-содержательные характеристики (перечень конкретных мотивов) сотрудников ОВД, не отнесенных к «группе риска» (КГ), обладают большей размерностью и имеют высокие показатели силы просоциальных мотивов. В ситуации допроса подозреваемого в число актуализированных мотивов профессиональной деятельности испытуемых контрольной группы вошли мотивы личного порядка (нравится процесс работы, интерес к работе), мотивы личностного роста (повысить свой профессиональ-

* В перечень вошли ситуации, описанные на основе статей 10, 11, 13 ФЗ «О милиции» (соответственно ст.ст. 12, 13, 18-20 ФЗ «О полиции»).

ный уровень) и мотивы «ответственного должествования» (выполнение своих служебных обязанностей, социальная значимость работы, соблюдение закона). Кроме того, показатели силы просоциальных мотивов в ситуации допроса больше у группы сотрудников ОВД, не отнесенных к группе риска (соблюдать закон — 0,48 единицы в КГ и 0,25 единицы в ЭГ). Проанализировав список актуализированных мотивов испытуемых контрольной группы в данной ситуации, можно определить их вектор как явно просоциальный по направленности, т.к. все мотивы задают ориентир на успешное выполнение служебной задачи в ситуации допроса. Следовательно, показатели силы мотивов придадут наибольший вклад в формирование доминантного мотива и соответственно в формирование поступка. В терминах теории мотивационной динамики, в мотивационной сфере сотрудников ОВД произойдет эффект мотивационной ароморфизации (процесс объединения мотивов, ведущих к формированию одного и того же намерения) [4]. Сила каждого мотива вследствие эффекта ароморфизации будет частью общей суммы силы ароморфозного мотива. Таким образом, видно, что сила профессиональной мотивации просоциальной направленности в ситуации допроса на 3,99 единицы больше у сотрудников ОВД (КГ) чем у сотрудников «группы риска» (ЭГ) (табл. 1).

Таблица 1

Дескрипторы, характеризующие профессиональную мотивацию профессиональной ситуации допроса (ситуация №2)

Сотрудники ОВД (КГ)	Средний показатель	Сотрудники ОВД из числа «группы риска» (ЭГ)	Средний показатель
социальная значимость работы	0,26	—	—
нравится сам процесс работы	0,29	—	—
интерес к работе	0,39	—	—
получить информацию	0,52	получить информацию	0,25
соблюдать закон	0,48	соблюдать закон	0,25
психологически изучить подозреваемого	0,81	психологически изучить подозреваемого	0,44
подтвердить свои предположения	0,32	—	—
повысить свой профессиональный уровень	0,29	—	—
повысить раскрываемость преступлений	0,26	—	—
выполнять свои служебные обязанности	0,48	—	—
проверить оперативную информацию	0,48	—	—
быть спокойным, уравновешенным	0,35	—	—
Показатель силы ароморфозного мотива	4,93	Показатель силы ароморфозного мотива	0,94

Показатели силы актуальных в ситуации допроса мотивов (получить информацию, соблюдать закон, психологически изучить подозреваемого) в группе сотрудников ОВД, отнесенных к «группе риска», приблизительно в два раза меньше, чем показатели этих же мотивов в группе сотрудников ОВД, вошедших в КГ (табл.1). Различия в профессиональной мотивации у сотрудников ОВД данных групп в ситуации проведения срочных оперативно-розыскных мероприятий составляет также больший набор мотивов у группы работающих сотрудников ОВД, не отнесенных «к группе риска» (табл.2). Помимо большей силы мотива, отвечающего за мобилизацию внутренних ресурсов личности в сложной профессиональной ситуации (преодолеть трудности в работе — 0,58 ед.), в перечень актуализированных мотивов вошли такие просоциальные мотивы как «соблюдать закон» и «выполнять свои служебные обязанности». Сильными мотивами также оказались мотивы, обеспечивающие самозащиту личности («переложить работу на других» и «избежать неприятностей с вышестоящим руководством»). Скорее всего, сила отмеченных мотивов будет оказывать резонирующее воздействие на просоциальные мотивы, ослабляя их влияние на формирование поступка, релевантного эффективной профессиональной деятельности. Этот процесс, при котором сила одного (или нескольких) мотивов распространяется на другие участки мотивационной сферы, математически можно выразить разницей показателя силы ароморфозного мотива и резонирующего мотива:

$$ДМ = АМ - РМ,$$

где ДМ — сила доминантного мотива, АМ — сила ароморфозного мотива; РМ — сила резонирующего мотива.

Используя наши показатели (табл. 2) получаем $1,32 - 0,61 = 0,7$ — это и есть конечная сила ароморфозного мотива, сформированного под влиянием мотивационной иррадиации.

Из табл. 3 видно, что в ситуации необходимости прибытия на службу в выходной день сила профессиональной мотивации также выше у сотрудников ОВД, не отнесенных к «группе риска».

Таблица 2

Дескрипторы, характеризующие профессиональную мотивацию в профессиональной ситуации проведения срочных оперативно-розыскных мероприятий (ситуация №3)

Сотрудники ОВД (КГ)	Средний показатель	Сотрудники ОВД из числа «группы риска» (ЭГ)	Средний показатель
выполнять свои служебные обязанности	0,42	—	—
преодолеть трудности в работе	0,58	преодолеть трудности в работе	0,31
соблюдать закон	0,32	—	—
Показатель силы ароморфозного мотива	1,32	—	—
переложить работу на других	0,35	—	—
избежать неприятностей с вышестоящим руководством	0,26	—	—
Показатель силы резонирующего мотива	0,61	—	—

Наблюдается большой набор актуальных мотивов просоциальной направленности (социальная значимость работы, соблюдение закона, стремление поскорее раскрыть преступление, быть примером для других, повысить раскрываемость и свой профессиональный уровень). Важно, что в данной ситуации присутствует интерес к своей работе, следовательно, процесс включения в данную ситуацию будет окрашен положительными эмоциями, соответственно, отношение и смысл работы в ней будет позитивным. На показатель силы ароморфозного мотива в ситуации 6 (необходимость выхода на службу в выходной день) у сотрудников ОВД, не отнесенных к группе риска, также будет оказывать влияние резонирующий мотив, ослабляя силу доминантного мотива на 0,35 ед. Таким образом: $2,73 (AM) - 0,35 (PM) = 2,38 (DM)$, что по сравнению с показателем силы ароморфозного мотива сотрудников ОВД из числа «группы риска» (0,62 ед.) все же гораздо больше. Следовательно, несмотря на эффект мотивационной иррадиации, сила профессиональной мотивации просоциальной направленности у сотрудников КГ выше, чем у сотрудников КГ 2 на 1,76 ед.

Таблица 3

Дескрипторы, характеризующие профессиональную мотивацию в профессиональной ситуации необходимости выхода на работу в выходной день (ситуация №6)

Сотрудники ОВД (КГ)	Средний показатель	Сотрудники ОВД из числа «группы риска» (ЭГ)	Средний показатель
социальная значимость работы	0,42	—	—
интерес к работе	0,45	—	—
соблюдать закон	0,26	—	—
поскорее раскрыть преступление	0,35	—	—
повысить свой профессиональный уровень	0,26	повысить свой профессиональный уровень	0,31
быть примером для других	0,32	—	—
повысить раскрываемость преступления	0,32	—	—
выполнять свои служебные обязанности	0,45	—	—
преодолеть трудности в работе	0,22	преодолеть трудности в работе	0,31
Показатель силы ароморфозного мотива	2,73	Показатель силы ароморфозного мотива	0,62
избежать неприятностей с вышестоящим руководством	0,35	—	—
Показатель силы резонирующего мотива	0,35	—	—

В целом анализ средних показателей силы профессиональных мотивов в заданных типичных профессиональных ситуациях показал, что в наибольшей степени просоциальные мотивы (соблюдать закон, выполнять свои служебные

обязанности, быть примером в работе, раскрыть преступление, выполнить долг перед Родиной, оправдать надежды населения, повысить раскрываемость преступлений) выражены у сотрудников ОВД, не отнесенных к «группе риска».

Сравнение различающей силы мотивов в контексте заданных типичных профессиональных ситуаций показало, что, несмотря на указанные различия, основные показатели мотивов-дескрипторов в большинстве ситуаций (в 8 случаях из 11 заданных) в данных исследуемых группах статистически достоверно не отличаются друг от друга. Это свидетельствует о некотором сходстве смысловых сфер испытываемых указанных категорий.

Выводы. Опробованный психосемантический метод исследования мотивации и ее потребностно-смысловой составляющей показал, что при его применении эффект социальной желательности, присущий опросным методам тестирования и традиционной психодиагностики, не проявляется явно, т.к. использованный метод является проективным способом получения сведений о субъекте деятельности. Эмпирически удалось выявить, что сила профессиональной мотивации просоциальной направленности меньше выражена у сотрудников ОВД, включенных в «группу риска». Важным итогом эмпирической работы является то, что созданный психодиагностический инструмент позволяет провести тонкую диагностику мотивационно-смысловой сферы сотрудников ОВД, выявить тенденцию профессиональной направленности, получить материал для проведения профилактических мероприятий профессиональной деформации личности и психокоррекционной работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Брунер Дж. О перцептивной готовности. // Хрестоматия ощущений и восприятия. Изд. 2-е. испр. и доп. / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.В. Любимова и М.Б. Михалевой. М.: ЧеРо, 1999. С. 164-182.
2. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики. М.: Политиздат, 1989. 319 с.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.
4. Осинцева А.В. Мотивационные механизмы нарушений дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел (мотивационный «двигатель» проступка): монография / научн. ред. Е.Л. Доценко. Тюмень: ТЮИ МВД России, 2011. 166 с.