

Олександр Миколайович Махлай,

кандидат психологічних наук, доцент, начальник кафедри спеціальних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

Віталій Васильович Лопата,

заступник начальника Мостиського прикордонного загону – начальник оперативно-розшукового відділу Державної прикордонної служби України

ПСИХОСЕМАНТИЧНА ДІАГНОСТИКА МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ ОФІЦЕРІВ ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті наводяться результати дослідження особливостей мотиваційної сфери молодих офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України, отримані за допомогою методу психосемантичної експрес-діагностики. На основі аналізу отриманих результатів робиться висновок про відмінності у ставленні успішних та неуспішних офіцерів до поняття “оперативно-розшукова діяльність” та в їх базових потребах.

Ключові слова: *оперативно-розшукова діяльність, базові потреби, ставлення до професійної діяльності, етапи життєвого шляху.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективне вирішення таких завдань, як прогнозування успішності професійної діяльності, психологічне консультування, профорієнтація, управління, вимагає знання й обліку потреб, мотивів і стосунків конкретних людей та груп людей. Зазвичай для діагностики мотивації людини використовуються або анкетні, або проєктивні методи. Проте, опитування не завжди може дати об’єктивну інформацію про потреби. На жаль, прямі методи діагностики, засновані на самозвіті, виявляють лише усвідомлювані, а не реально діючі мотиви. Крім того, навіть адекватно усвідомлені мотиви можуть спотворюватися при тестуванні внаслідок різної їх соціальної бажаності. Для такої специфічної

сфери професійних відносин, як оперативно-розшукова діяльність, пошук захищених від нещирості випробовуваного методів діагностики його реального ставлення до дійсності набуває актуального значення.

Проблему мотиваційних спотворень з боку випробовуваного вирішують проєктивні методи, оскільки надають змогу приховати від нього справжній зміст таких методів. Проте, використання багатьох проєктних методик є трудомісткою процедурою, а їх достовірність і надійність значною мірою залежить від кваліфікації та досвіду фахівця. Крім того, роздільна здатність більшості проєктних методик не дозволяє використовувати їх для точних кількісних вимірів, допускаючи лише якісне визначення тих чи інших рис.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми і на які опирається автор. Проблему мотивації працівників правоохоронних органів до професійної діяльності досліджували А. П. Москаленко [1], Д. М. Супрун [2], Н. І. Чабанюк [3], Н. І. Ковальчишина [4], О. С. Кальчук [5]. Науковці зазначають, що становлення висококваліфікованого фахівця-правоохоронця є можливим лише за умов формування позитивного мотиваційно-ціннісного ставлення до професії [1, с. 3; 4, с. 7; 5, с. 4].

Метою статті є виявлення основних базових потреб молодих офіцерів оперативно-розшукових підрозділів (далі – ОРП) у контексті їх ставлення до професійної діяльності, етапів життєвого шляху та інших особливостей професійної мотивації.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Для діагностики особливостей мотивації молодих офіцерів ОРП нами було обрано методику психосемантичної експрес-діагностики мотивації І. Л. Соломіна, що призначена для виявлення потреб і мотивів людини, її уявлень та переживань як усвідомлених, так і неусвідомлюваних [1]. Від традиційних психологічних тестів та анкет, які надають змогу отримати відповіді на питання: як людина поводиться в різних ситуаціях, що вона говорить про себе й інших людей, ця методика відрізняється тим, що надає

можливість дізнатися, що людина думає і відчуває. Тобто, методика орієнтована на виявлення змісту та структури свідомого і несвідомого. На відміну від аналогічного, але потужнішого варіанту методики діагностики мотивів та стосунків – модифікованого варіанту методики семантичного диференціала, методика колірних метафор вимагає значно менших витрат часу (10–15 хвилин), а також не вимагає складних програм комп'ютерної обробки.

Методика є модифікованим варіантом колірного тесту відносин О. М. Еткінда [2] і характеризується низкою відмінностей. По-перше, у методиці колірних метафор позначення різних понять одним кольором є непрямим показником їх суб'єктивної схожості. По-друге, ця методика не опирається на стандартний психологічний зміст кольорів. По-третє, методика колірних метафор може використовуватися не лише для виявлення ставлення до інших людей, але й для визначення мотивів різних видів діяльності. Нарешті, обстеження за методикою колірних метафор може проводитися як в індивідуальній, так і в груповій формі за допомогою спеціальних бланків [1]. В останні роки за допомогою методики колірних метафор здійснювалися: оцінка ефективності реклами, вивчення політичної свідомості населення, оцінка змісту та динаміки мотивації ув'язнених, порівняння трудової мотивації керівників державних і комерційних установ, дослідження мотивації наркоманів тощо. Серед українських дослідників методику використовує у своїх дослідженнях Г. А. Пальм [3].

При груповій формі застосування методики колірних метафор пронумеровані кольорові картки більшого формату, ніж ті, що входять до тесту Люшера, прикріплюються до дошки (стіни) в аудиторії. Кожному випробовуваному видається бланк реєстрації відповідей. Випробовуваний отримує бланк, на якому є список понять, та позначає кожне поняття з цього списку певним кольором. Для цього праворуч від кожного поняття записує номер того кольору, який, на його думку, найкраще підходить для позначення цього поняття. Після того, як усі випробовувані виконають завдання, вони

записують на бланку номери кольорів у послідовності від найприємнішого для них кольору до найнеприємнішого.

Аналіз результатів методики колірних метафор засновано на таких положеннях. Мотивація є системою мотивів різних видів діяльності. Мотиви – це усвідомлювані або неусвідомлювані переживання, що обумовлені потребами і спонукають до діяльності, спрямованої на їх задоволення. У свою чергу, потреби є станами залежності від умов, необхідних для існування та розвитку індивіда й особи. Низка потреб характеризує особливості людини як біологічної істоти. До них належать: харчові і сексуальні потреби, потреби у відпочинку та безпеці, потреби в сенсорних враженнях і руховій активності, стадні інстинкти, турбота про потомство тощо. Інші потреби характеризують специфіку особистості. Це матеріальні, комунікативні, пізнавальні, творчі, моральні й естетичні потреби, потреби в любові, владі, перевазі, досягненні успіху тощо.

Адекватною мірою інтенсивності потреб є частота актуалізації цих потреб у різних ситуаціях. Людина може характеризуватися високою силою якої-небудь потреби взагалі, яка в конкретній ситуації може і не виявлятися. І навпаки, слабо розвинена потреба може загостритися в якійсь конкретній ситуації. Мотиви особистості є функцією двох змінних. З одного боку, вони обумовлені стійкими особливостями особистості, пов'язаними з потребами, з іншого – залежать від змісту ситуацій, в яких виявляються ці потреби. Тому в процесі психосемантичної діагностики мотивації важливо розрізняти базові й актуальні потреби. Як базові потреби І. Л. Соломін розглядає стійкі потреби, що є суттєвою характеристикою людини, визначаються її особистістю і мало залежать від зовнішніх обставин, в яких людина може знаходитися. Базові потреби визначають зміст інтересів та захоплень людини, її прагнення і загальну спрямованість особистості, те, що є найбільш важливим у житті людини. Відсутність базових потреб може вказувати на втрату інтересів, байдужість та пригнічений стан людини. Задоволення базових потреб є умовою емоційного благополуччя людини. Їх незадоволення в сьогоденні і відсутність очікувань на задоволення їх хоча б у майбутньому може призводити до стану

підвищеної емоційної напруженості, занепокоєння, нестабільної поведінки та прагнення компенсувати їх. Актуальними потребами І. Л. Соломін вважає ситуаційно обумовлені потреби, які виникли під впливом зовнішніх обставин. Актуальні потреби є менш стабільними, ніж базові, і можуть доповнювати їх. При незадоволених базових потребах актуальні потреби є формою їх компенсації. Актуальні потреби визначають, чим заклопотана людина в конкретний момент, що вона вимушена робити.

Будь-яка діяльність людини характеризується наявністю декількох спонукаючих мотивів, обумовлених відповідними потребами й організованих у певну ієрархічну структуру. Наприклад, спрямованість на навчальну або професійну діяльність може бути викликана найрізноманітнішими потребами: пізнавальними, соціальними, утилітарними. Базові потреби можуть бути найбільш сильними і значущими мотивами різних видів діяльності. Актуальні потреби можуть бути мотивами більш слабкими за силою та мірою значущості, ніж базові. Небазові або неактуальні потреби є найменш значущими і мотивують до діяльності набагато менше. Співвідношення між мотивами змінюється при переході від одного виду діяльності до іншого, тому при вивченні мотивації людини необхідно враховувати не стільки кожний мотив сам по собі, скільки місце цього мотиву серед інших. У свою чергу, кожна потреба може спонукати до різних видів діяльності, які можуть бути спрямовані на її задоволення. Крім того, необхідно враховувати, що мотиви не лише передують діяльності, але можуть розвиватися та змінюватися під час її освоєння і реалізації. Мотиваційна сфера особистості охоплює феномени потреб, спонукань, схильностей, інтересів, цінностей, установок, позицій. Вона тісно пов'язана із системою стосунків людини до різних аспектів дійсності: до інших людей, до самого себе, до своєї діяльності тощо. У структурі відносин одними з найбільш значущих є ставлення до свого майбутнього, до себе і до різних видів діяльності. Ставлення до майбутнього характеризується очікуваннями, надіями, намірами, планами, уявленнями людини про те, що з нею може статися, що вона робитиме. Ставлення до себе визначає, ким людина

себе вважає, з ким себе ідентифікує, до якої категорії людей себе відносить, на кого хоче бути схожою, якою мірою задоволена собою. Ставлення до різних видів діяльності характеризує наявність, силу і зміст спонукань до відповідних видів діяльності та зміст переживань, що виникають у зв'язку з ними.

Основою для інтерпретації результатів методики кольорних метафор є таке положення. Якщо поняття позначено одним кольором (потрапляють в одну групу), то це не випадково. Наприклад, якщо людина помістила в одну групу поняття “цікаве заняття” та “моє навчання”, то це означає, що вона ставиться до свого навчання з цікавістю. Якщо вона об'єднує поняття “яким я хочу бути” і “мій батько”, то вона, ймовірно, хоче бути схожою на свого батька. Якщо людина позначає одним кольором поняття “моя робота” і “моя кар'єра”, то вона готова зробити все для побудови кар'єри у своїй організації. Якщо в одній групі опиняються поняття “моє майбутнє”, “моє захоплення”, “досягнення успіху”, “творчість”, “радість”, то у свідомості людини її власне майбутнє асоціюється саме з цими поняттями, її уявлення про майбутнє є оптимістичними.

У процесі інтерпретації спочатку аналізуються поняття, позначені найприємнішими кольорами. Потім аналізуються ті групи, в які потрапляють поняття “моє захоплення” і “цікаве заняття”. Потім – ті, що пов'язані з поняттям “моє сьогодні”, “моє майбутнє” та “моє минуле”. Після цього визначається: які поняття позначаються найнеприємнішими кольорами, які поняття пов'язано з негативними переживаннями або подіями (“невдачею”, “загрозою”, “роздратуванням”, “неприємностями” тощо). Нарешті, можна виявити ставлення випробовуваного до конкретних занять, людей чи інших життєвих обставин: до роботи, навчання, дітей, друзів, керівництва тощо. Аналізуючи, які поняття потрапляють в одну групу, тобто, позначені одним і тим же кольором, ми можемо дізнатися, з якими потребами пов'язано вид діяльності, що цікавить нас або якими емоційними переживаннями супроводжуються різні заняття, люди та події.

Методика кольорових метафор І. Л. Соломіна ґрунтується на двох принципах: 1) якщо людина позначає яке-небудь поняття найпривабливішим

кольором, то це може свідчити про привабливість цього поняття, позитивне до нього ставлення; 2) позначення різних понять одним кольором є непрямим показником їх суб'єктивної близькості [1]. Ставлення молодих офіцерів ОРП до оперативно-розшукової діяльності ми аналізували через такі показники: склад базових потреб, ставлення до професійної діяльності, етапи життєвого шляху (таблиця 1).

Таблиця 1 – Відповідність базових потреб поняттям, які використовуються

Категорія поняття	Поняття, що використане	
Склад базових потреб:	матеріальні	“квартира”, “заробіток”, “гроші”, “багатство”
	у безпеці	“безпека”, “надійність”, “стабільність”, “упевненість”
	комунікативні	“спілкування”, “дружба”, “довіра”, “інформація”
	у самоствердженні	“свобода”, “визнання”, “кар’єра”, “влада”
	у самоактуалізації	“успіх”, “творчість”, “досвід”, “обов’язок”
Ставлення до професійної діяльності	“цікаве заняття”, “моє захоплення”, “мій обов’язок”	
Етапи життєвого шляху	“моє минуле”, “моє сьогодні”, “моє майбутнє”	

Склад базових потреб – зміст найбільш стійких і пов’язаних з індивідуальними особливостями особистості прагнень, інтересів та захоплень (матеріальних, комунікативних, пізнавальних, творчих, у відпочинку, у безпеці, у перевазі, у досягненні успіху тощо). На базові потреби вказують поняття, які або позначені найпривабливішим кольором, або оцінюються тими ж кольорами, що і “моє захоплення”, “цікаве заняття”. Водночас, позначення поняття “оперативно-службова діяльність” тим же кольором, що й поняття “мій обов’язок”, свідчить про сприйняття своєї професії як обтяжливого обов’язку, який не приносить психологічного задоволення.

Емоційна задоволеність нині, у майбутньому або минулому виявляється на підставі того, чи позначені поняття “моє сьогодні”, “моє майбутнє” або “моє минуле” найприємнішим кольором та як пов’язані вони з поняттями “моє захоплення”, “цікаве заняття” або “мій обов’язок”. Якщо базові потреби позначені тим же кольором, що і поняття “моє сьогодні”, то можна вважати, що офіцер може достатньою мірою задовольнити їх зараз. Якщо базові потреби

пов'язано з поняттям “моє майбутнє”, то людина розраховує на їх майбутнє задоволення. Зв'язок базових потреб із поняттям “моє минуле” може вказувати на те, що вони задовольнялися раніше. Нарешті, відсутність зв'язку базових потреб із сьогоденням, майбутнім та минулим надає можливість зробити припущення про максимальну міру їх фрустрації. Це також підтверджується найбільш непривабливим кольором поняття “мій обов'язок”. У цьому випадку ні сьогодення, ні майбутнє, ні минуле сприймаються клієнтом не як таке, що подобається й є цікавим і захоплюючим, а як повсякденна рутинна, яка не приносить морально-психологічного задоволення.

У нашому дослідженні ми виходили з того, що особливості мотивації до професійної діяльності впливають на її успішність. Для перевірки цієї гіпотези з офіцерів зі стажем служби до 4 років було створено дві групи по 70 осіб у кожній. До складу першої ввійшли офіцери, визнані за результатами експертної оцінки неуспішними, а до складу другої – офіцери, визнані експертами успішними. Результати виявлення базових потреб офіцерів ОРП наведено у таблиці 2.

Таблиця 2 – Розподіл частоти зв'язків поняття “оперативно-розшукова діяльність” з базовими потребами

Ранг	Перша група		Друга група	
	Поняття	Частота згадування (%)	Поняття	Частота згадування (%)
1	заробіток	44,29	визнання	67,14
2	обов'язок	41,43	кар'єра	44,29
2	гроші	41,43		
3	визнання	37,14	успіх	38,57
3	влада	37,14	творчість	38,57
3	спілкування	37,14	упевненість	38,57
4	дружба	34,29	спілкування	32,86
			дружба	32,86
			свобода	32,86
5	стабільність	31,43	надійність	28,57
5	кар'єра	31,43	заробіток	28,57
5	досвід	31,43	влада	28,57
5			досвід	28,57

Для аналізу ми обрали лише ті поняття, які в обох групах зайняли перші п'ять місць за частотою згадування. Індивідуальні системи значень є значно багатшими за усереднені результати, які ми аналізуємо. Серед менш виразних

або “одиничних” зв’язків зустрічаються й інші поняття. Звертає на себе увагу те, що для більшості неуспішних офіцерів ОРП найбільш актуальними постають матеріальні потреби (“заробіток”, “гроші”) та потреба у самоствердженні (“влада”, “визнання”). Водночас успішні офіцери ОРП відчують потребу, перш за все, у самоствердженні (“визнання”, “кар’єра”) і самоактуалізації (“успіх”, “творчість”).

Ставлення молодих офіцерів ОРП до поняття “оперативно-розшукова діяльність” можна проаналізувати за результатами, наведеними у таблиці 3. Як видно з таблиці, поняття “оперативно-розшукова діяльність” було позначено найпривабливішим кольором у 32,86 % неуспішних офіцерів ОРП та у 60,00 % успішних офіцерів ОРП. Це свідчить, що професія належить до базових потреб офіцерів ОРП, при цьому в успішних офіцерів ОРП вона виражена сильніше.

Таблиця 3 – Місце кольору, яким офіцерами оперативно-розшукових підрозділів позначено привабливість поняття “оперативно-розшукова діяльність”

Місце кольору за привабливістю	Перша група		Друга група	
	Кількість осіб, які обрали цей колір	%	Кількість осіб, які обрали цей колір	%
1	23	32,86	42	60,00
2	11	15,71	12	17,14
3	9	12,85	8	11,43
4	13	18,57	0	0
5	10	14,29	8	11,43
6	2	2,86	0	0
7	2	2,86	0	0
8	0	0	0	0

Наскільки задовольняється ця потреба в сьогоденні або її задоволення пов’язано з майбутнім або минулим молодого офіцера? На це питання можна відповісти, аналізуючи: чи позначені поняття “моє сьогодення”, “моє майбутнє” або “моє минуле” тим же кольором, що і поняття “оперативно-розшукова діяльність” (таблиця 4).

У таблиці 4 наведено поєднання зв’язку між професійною діяльністю і перспективою часу, який було виявлено під час дослідження. Як видно з таблиці, серед неуспішних офіцерів ОРП 40 % не пов’язують задоволення своїх потреб з оперативно-розшуковою діяльністю ні у минулому, ні у сьогоденні, ні

у майбутньому, що надає можливість стверджувати про наявність у них стану фрустрації. Лише близько 25 % неуспішних офіцерів ОРП пов'язують задоволення своїх потреб з оперативно-розшуковою діяльністю та своїм сьогоденням, 4 % – сподіваються задовольнити їх у професії в майбутньому. Привертає увагу також те, що з 24 % неуспішних офіцерів ОРП, які задовольняють свої потреби у професії сьогодні, лише 14 % упевнені, що так буде і в подальшому. Водночас 46 % успішних офіцерів ОРП пов'язують задоволення своїх потреб у майбутньому з оперативно-розшуковою діяльністю, тобто своєю професією. У цілому рівнем реалізації своїх базових потреб у професії на сьогодні задоволено 83 % успішних офіцерів ОРП. Значний рівень фрустрації щодо нереалізованості базових потреб відчуває лише 11 % успішних офіцерів.

Таблиця 4 – Сприйняття поняття “оперативно-розшукова діяльність” у часі

Зв'язок із поняттями	Перша група		Друга група	
	Кількість осіб, які обрали цей колір	%	Кількість осіб, які обрали цей колір	%
“Мое минуле”	7	10,00	0	0
“Мое сьогодення”	7	10,00	26	37,14
“Мое майбутнє”	18	25,71	4	5,71
“Мое сьогодення” / “Мое майбутнє”	10	14,29	32	45,72
Немає зв'язку	28	40,00	8	11,43

Висновок про сприйняття молодими офіцерами ОРП своєї професії ми робили на основі того, чи співпадає колір, яким було позначено поняття “оперативно-розшукова діяльність” і поняття “цікаве заняття”, “моє захоплення”, “мій обов'язок” (таблиця 5).

Таблиця 5 – Сприйняття поняття “оперативно-розшукова діяльність” як професії

Зв'язок із поняттями	Перша група		Друга група	
	Кількість осіб, які обрали цей колір	%	Кількість осіб, які обрали цей колір	%
“Цікаве заняття”	5	7,14	25	35,72
“Моє захоплення”	8	11,43	26	37,14
“Мій обов'язок”	29	41,43	14	20,00
Немає зв'язку	28	40,00	5	7,14

Аналіз даних, наведених в таблиці 5, свідчить, що значна кількість неуспішних офіцерів ОРП (81 %) ставиться до оперативно-розшукової діяльності без особливого ентузіазму (40 %), про що свідчить відсутність у них зв'язку між аналізованими поняттями, та сприймає свою професію лише як обов'язок (41,43 %). Лише близько 20 % неуспішних офіцерів ставляться до оперативно-розшукової діяльності із зацікавленістю та захопленням. Водночас, серед успішних офіцерів оперативно-розшукову діяльність вважають цікавою і захоплюючою майже 73 % осіб, а як обов'язок свою професію сприймають лише 20 % офіцерів.

Висновки. Отже, узагальнюючи результати аналізу отриманих даних, можна стверджувати, що для неуспішних молодих офіцерів ОРП найбільш актуальними постають матеріальні потреби (“заробіток”, “гроші”) та потреби у самоствердженні (“влада”, “визнання”). При цьому лише половина з них ставиться до своєї професії (оперативно-розшукової діяльності) позитивно. Серед неуспішних офіцерів ОРП не пов'язують задоволення своїх потреб з оперативно-розшуковою діяльністю 40 % осіб. Приблизно така ж кількість офіцерів ставиться до своєї професії лише як до обов'язку.

Водночас, серед базових потреб успішні молоді офіцери ОРП відчують, перш за все, потребу у самоствердженні (“визнання”, “кар'єра”) і самоактуалізації (“успіх”, “творчість”), 77 % з них ставиться до своєї професії позитивно, 46 % відчують задоволення від своєї професійної діяльності сьогодні та сподіваються на те, що так буде відбуватися і в майбутньому. Серед успішних офіцерів ОРП 73 % ставляться до оперативно-розшукової діяльності як до свого захоплення та цікавого заняття.

Перспективами подальших розвідок у даному напрямку можна вважати виявлення особливостей їх самосвідомості, кар'єрних орієнтацій, емоційного ставлення до себе як професіонала й особистості.

Список використаної літератури

1. Соломин, И. Л. Методика психосемантической экспресс-диагностики мотивации / И. Л. Соломин // Школьные технологии. – 2008. – № 1. – С. 159–168.
2. Эткин, А. М. Цветовой тест отношений и его применение в исследовании больных невротами / А. М. Эткин // Социально-психологические исследования в психоневрологии / под ред. Е. Ф. Бажина. – Л., 1980. – С. 110–114.
3. Пальм, Г. А. Психосемантический анализ понятия “смысл жизни” / Г. А. Пальм // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія “Педагогіка і психологія”. – 2011. – № 2. – С. 143–147.

Рецензент: кандидат психологічних наук, доцент Карпілянський Д. А.

Стаття надійшла до редакції 21.11.3013.

Махлай А. Н., Лопата В. В. Психосемантическая диагностика мотивации молодых офицеров оперативно-розыскных подразделений к профессиональной деятельности

В статье изложены результаты исследования особенностей мотивационной сферы молодых офицеров оперативно-розыскных подразделений Государственной пограничной службы Украины, полученные с помощью метода психосемантической экспресс-диагностики. На основании анализа полученных результатов делается вывод про различия в отношении успешных и неуспешных офицеров к понятию “оперативно-розыскная деятельность” и в их базовых потребностях.

Ключевые слова: *оперативно-розыскная деятельность, базовые потребности, отношение к профессиональной деятельности, этапы жизненного пути.*

Makhlai O. M., Lopata V. V. Psychosemantic diagnostics of motivation of young officers of operation and investigative units to professional activity

The article touches upon the results of the research of peculiarities of motivational sphere of young officers of operation and investigative units of the State Border Guard Service of Ukraine obtained by means of the method of psychosemantic express-diagnostics. On the basis of analysis of the results there has been made the conclusion on differences of attitude of successful and unsuccessful officers to the notion of “operation and investigative activity” and their basic needs.

Key words: *operation and investigative activity, basic needs, attitude to professional activity, states of course of life.*