Чабанюк Н. І., *начальник Центру практичної психології УМВС України в Житомирській області (м.Житомир)*

МОТИВАЦІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ В СЛУЖБОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Стаття присвячена встановленню найбільш сприятливого типу професійної мотивації молодих фахівців ОВС для успішного виконання ними службових обов'язків. Встановлена кореляція типів мотивації з мотивом направлення на успіх і рівнем суб'єктивного контролю.

Ключові слова: професійна мотивація, мотивація досягнення успіху, рівень суб'єктивного контролю.

Статья посвящена установлению наиболее благоприятного типа профессиональной мотивации молодых специалистов ОВД для успешного выполнения ими служебных обязанностей. Установлена корреляция типов мотивации с мотивом направление на успех и уровнем субъективного контроля.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, мотивация достижения успеха, уровень субъективного контроля.

The article is devoted to the most favorable type of professional motivation of young professionals for successful execution of their official duties. The correlation types of motivation on the motive of referral to the success and level of subiectivecontrol.

Key words: professional motivation, motivation to succeed, the level of subjective control.

Під час службової діяльності працівнику міліції доводиться діяти в умовах, які значно впливають на його стан здоров'я, життя, рівень працездатності та якість виконання поставлених завдань. В діяльності органів внутрішніх справ часто виникають обставини, що створюють значні труднощі в службовій діяльності. Не секрет, що не всі молоді фахівці, випускники вищих навчальних закладів МВС, справляються з труднощами професійної діяльності. Сьогодні в ОВС велика плинність кадрів, у провідних службах зменшується кількість досвідчених та кваліфікованих працівників.

Формування професійної мотивації молодих фахівців ОВС, входить до числа найважливіших проблем, тому що для успішного виконання покладених обов'язків потрібні не лише здібності та знання, але й такі важливі мотиваційні характеристики як інтерес до виконуваної справи, спрямованість на досягнення успіху у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень. Проблема мотивації тривалий час викликала увагу у більшості психологів, як у вітчизняній (В.Г. Асєєв, В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, В.І. Ковальов, О.М. Леонтьєв, М.Ш. Магомед-Емінов, В.С. Мерлін, П.В. Сімонов, Д.Н. Узнадзе, А.А. Файзуллаєв, П.М. Якобсон), так і зарубіжній психології (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен тощо). Встановлені основні підходи до вивчення природи мотивів (А. Маслоу, Ф. Герцберг, В.Г. Асєєв, В.І. Ковальов, Є.П. Ільїн, Х. Хекхаузен, Д.М. Узнадзе), їх зв'язку з психічними процесами, емоціями та почуттями, індивідуальними особливостями індивідів (К.А. Абульханова-Славська, І.А. Джидар'ян, В.С. Мерлін, Н. Рейнвальд), закономірностей формування мотиваційної сфери особистості (Л.І. Божович, В.К. Вілюнас, Г.І. Костюк, А.К. Маркова, С.Л. Рубінштейн, В.Е. Мільман) [1,2,4,5,8].

Особливостям формування професійної мотивації в органах внутрішніх справ приділяли увагу В.Г. Андросюк, М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, С.П. Бочарова, В.Л. Васильєв, М.І. Єнікеєв, О.В. Землянська, Л.І. Казміренко, П.В.Макаренко, В.С. Медведєв, О.М. Столяренко, О.В. Тімченко, Г.В.Тригубенко, С.І. Яковенко [6,12].

Однак не достатньо вивченим залишається питання діагностики професійної мотивації молодих фахівців ОВС та корекції їх мотиваційної структури.

Виходячи з вищевикладеного, ми бачимо, що у сучасних психологічних дослідженнях динаміка мотивів професійної діяльності молодих фахівців органів внутрішніх справ є недостатньо вивченою.

Метою проведеного нами дослідження (за допомогою статистичних методів і математичного моделювання) є проаналізувати, яку мотиваційну структуру молодих фахівців слід вважати сприятливою для успішного оволодіння професією правоохоронця і становлення майбутнього професіонала. Реалізація цієї мети дозволить розробити рекомендації відомчим навчальним закладам та керівникам на місцях щодо найбільш оптимальних шляхів розвитку позитивної мотивації молодих фахівців ОВС.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи існуючі теорії мотивації, ми часто зустрічаємось з різними класифікаціями типів

мотивації: зовнішня та внутрішня мотивація, позитивна мотивація і негативна мотивація, мотивація досягнення або мотивація уникнення невдач [4,5,7,8,15,16]… Проте постає питання, який тип мотивації є найбільш сприятливим, оптимальним для професійної діяльності працівників ОВС. Шукаючи відповідь на це питання, ми спробували дослідити зв'язок між виявленим типом мотивації молодих фахівців органів внутрішніх справ з їх направленістю на успіх (адже діяльність буде ефективною, якщо вона спрямована на досягнення успіху) та локусом контролю, якістю, що характеризує схильність людини приписувати відповідальність за наслідки своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям [10,11].

Засновниками теорії мотивації досягнення вважають американських учених Д. Макклелланда, Д. Аткінсона і німецького вченого Х. Хекхаузена. Вони зосереджують увагу на тому, що поведінка людей, мотивованих на досягнення успіху і на уникнення невдачі, відрізняється. Американський учений Дж. Макклеланд вважав, що основою професійної активності підприємця є потреба досягнення, "прагнення до успіху у змаганні, конкуренції з орієнтацією на певний стандарт високої якості виконання"[4,5,7,8,14,16].

Людина, у якої виражена потреба досягнення, постійно шукає нові способи втілення власної енергії, здібностей та сил. На думку вченого, прагнення до успіху складається: із готовності нести відповідальність за свої рішення, вміння поставити мету та досягти її власними силами. Особистість з вираженою вищевказаною потребою схильна ризикувати і має покладатись на власні зусилля.

Діяльність працівників ОВС нерідко пов'язана з екстремальними умовами діяльності, небезпекою для їх життя та здоров'я, з ситуаціями, які ставлять перед людиною значні об'єктивні та психологічні труднощі, вимагають максимального напруження сил та застосування внутрішніх резервів і можливостей організму для досягнення успіху та забезпечення особистої безпеки [12].

Здатність людини приймати раціональні рішення у складних, непередбачуваних ситуаціях, брати на себе відповідальність за їх вирішення, пов'язана з такою особистісною характеристикою як інтернальність. Дослідження психологів встановили зв'язок інтернальності-екстернальності з різноманітними формами поведінки та параметрами особистості, з чого видно, що інтернали більш захищені від виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. Про це свідчить значна впевненість інтерналів у собі, у власних здібностях, послідовність у вчинках і діях, що є передумовою для успішного розв'язання конфліктних ситуацій, які часто пов'язані з виконанням професійних обов'язків та вдалого виходу зі стресових станів після перебування працівника в екстремальних умовах [5,8].

Схильність до зовнішнього (екстернального) локусу контролю виявляється поряд з такими рисами, як неврівноваженість, прагнення відкласти реалізацію своїх намірів на невизначений термін, тривожність, підозрілість і агресивність. Людина з екстернальним локусом контролю (яка думає, що мало впливає на те, що з нею відбувається, і схильна вважати свої успіхи й невдачі наслідком зовнішніх обставин) емоційно неврівноважена, схильна до неформальної поведінки, мало комунікабельна, у неї низький самоконтроль і висока напруженість. Такі особливості можуть загострювати стосунки екстернала з оточуючими і сприяти виникненню конфліктів [11].

Аналіз літератури доводить, що основою професійної діяльності молодих працівників є поєднання низки мотивів, які складають певний тип мотивації. Завданням нашого дослідження є визначення оптимального типу мотивації професійної діяльності, який би сприяв успішному виконанню поставлених завдань, тобто такого який би був найбільш пов'язаний з мотивом направленості на успіх та інтернальністю.

У дослідженні взяли участь випускники вищих навчальних закладів МВС 2007 – 2010 років випуску, які призначені на практичні посади органів і підрозділів внутрішніх справ Житомирської області (135 осіб). З метою встановлення провідного типу мотивації респондентам пропонувався опитувальник «Моніторинг трудових мотивів» Ф. Герцберга. Методика була адаптована та модифікована доцентами кафедри психології особистості Санкт-Петербургського інституту психології та акмеології В. Р. Келихом та Ю. Л. Старенченком [13].

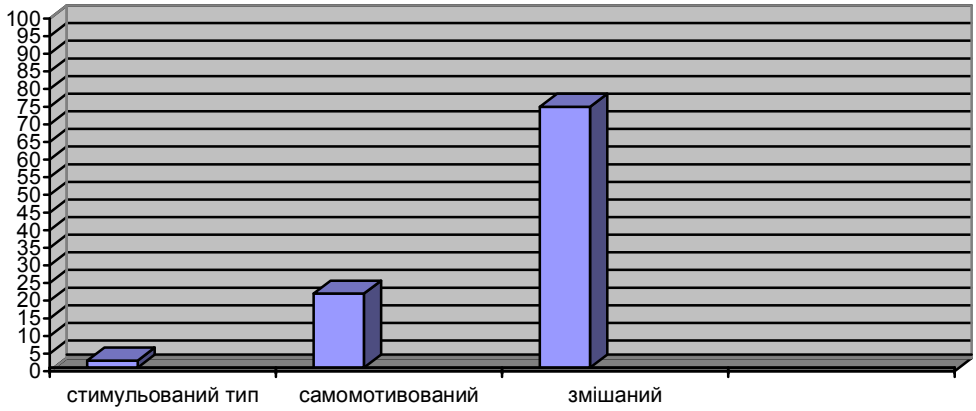
Аналіз виявлених індивідуальних профілів трудових мотивів дав змогу розподілити їх на чотири базових типи:

1. Змішаний – ведучими є мотиви з групи гігієнічних факторів та з групи мотивуючих.
2. Самомотивовані – ведучими є мотиви професійної діяльності. Якість праці таких працівників є довготривалою і відповідно стійкою до її умов, при цьому працівник не потребує жорсткого контролю зі сторони керівництва.

3. Стимульований – ведучими є мотиви з групи гігієнічних факторів. Якість праці таких працівників є тимчасовою і повністю залежить від її умов, при цьому працівники потребують жорсткого контролю зі сторони керівництва і переживають за стабільність у професійному оточенні.

4. Проблемний – відсутні ведучі мотиви.

Представимо у процентному відношенні виявлені типи мотивації молодих фахівців випускників 2007 – 2010 років на гістограмі:



Отже, для молодих фахівців ОВС переважним є змішаний тип мотивації (75%). Самомотивованих молодих фахівців виявлено 22% та молодих фахівців з стимульованим типом мотивації є 3% та з проблемним типом 0.1%. З метою подальших обрахунків, виявленим типам мотивації було надане цифрове значення:

змішаний тип – 1;
самомотивований – 2;
стимульований - 3;
проблемний – 4.

Згідно теорії Ф.Герцберга, при відсутності гігієнічних (зовнішніх) факторів у людини виникає незадоволеність роботою. Проте, якщо ці фактори присутні в достатній мірі, то самі по собі вони не викликають задоволення від роботи і не можуть мотивувати людину на тривалу якісну працю, а лише створюють нейтральну ситуацію – тобто умови для мотивування робітників.

На відміну від гігієнічних факторів, відсутність чи неадекватність мотиваційних факторів не призводить до незадоволеності роботою. При цьому лише їх присутність викликає задоволеність працею і мотивує робітників на підвищення ефективності діяльності [4,5,7,13].

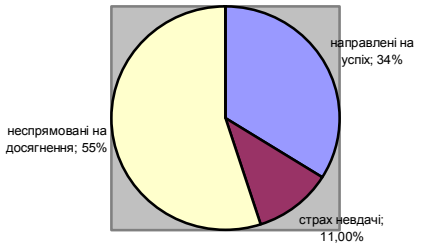
Наступним етапом нашого дослідження стало вивчення у молодих фахівців мотивації досягнення. Адже, саме такий вид мотивації спрямований на можливість кращого виконання будь – якого виду діяльності, який є орієнтованим на досягнення деякого результату, до якого може бути причетний критерій успішності. Мотивація досягнення проявляється у прагненні суб'єкта спрямовувати зусилля і досягати поставленої мети в області, яка є найбільш значима для суб'єкта [8,14,16].

З метою вивчення мотивації досягнення у випускників 2007 – 2010 років нами був проведений **тематичний аперцетивний тест (ТАТ) Х.Хекхаузена.** Тематичний аперцетивний тест (ТАТ) належить до класу проективних методів і базується на припущенні про керованість уявної поведінки тими самими принципами, які управляють і практичною поведінкою. Перший варіант ТАТ, який вимірював мотивацію досягнення, було створено наприкінці 40-х років Д.Макклелландом та його колегами на основі ТАТ Г.Мюррея, розробленого для клінічних цілей. Методика являла собою чотири картинки, що пред'являлись досліджуваним. Після цього їм пропонувалось скласти на основі картинок розповіді, в яких вимагалось відповісти на деякі питання експериментатора. Для подальшої роботи з матеріалом було вироблено схему аналізу змісту розповідей, за допомогою якого виділявся провідний тип мотивів [7].

Спочатку вимірювальний метод Ach не був диференційований для двох мотивів - мотиву досягнення і мотиву уникання невдачі. ТАТ у модифікації Х.Хекхаузена розроблявся для вимірювання обох мотиваційних тенденцій. Беручи за основу контент-аналіз Ach, Х.Хекхаузен створив два нові ключі - надія на успіх (НУ) і страх невдачі (СН). Ключові категорії обробки змісту багаторазово перевірялись за допомогою перехресної валідизації відносно зовнішнього критерію - динаміки рівня домагань.

Дана методика дозволила нам встановити молодих фахівців з високим показником надії

на успіх, страху невдач та тих, які не спрямовані на досягнення. Результати обстеження наведемо в діаграмі:



Результати дослідження показали, що серед наших молодих фахівців є високий відсоток (55%) тих, мотивація яких не спрямована на досягнення, тобто такі працівники не ставлять перед собою мети досягнути певних результатів діяльності, вони не проявляють активності, рішучості, наполегливості у діяльності, що може знижувати успішність у професійній сфері.

Також нами були виявлені молоді фахівці (34%), які направлені на успіх та молоді фахівці, які направлені на уникнення невдач (11%).

Особам з мотивацією досягнення, на думку Мак-Клелланда, властиві наступні характеристики: впевненість в успіху справи, активний пошук інформації для оцінки власного успіху, готовність брати відповідальність і рішучість у ситуаціях невизначеності, велика наполегливість у досягненні поставленої мети, прагнення до розумного ризику, середній, реалістичний рівень домагань, підвищення рівня домагань після досягнення успіху та зниження після невдачі [16].

Індивідуальні відмінності в мотивах «прагнення до успіху» та «уникнення невдачі» відповідно до особливостей функціонуваннямеханізму мотивації досягнення наведено у табл. 1

Характеристики діяльності	**Особи з мотивом**	
	прагнення до успіху	**уникнення невдачі**
Ситуація досягнення	Активно шукають і беруть участь у таких ситуаціях, не бояться ситуацій конкуренції, змагання, в яких можна проявити максимум здібностей та вмінь Люблять ситуації, в яких несуть особисту відповідальність за результат, уникають ризикованих та непередбачуваних ситуацій	Уникають подібних ситуацій, а якщо потрапляють у них. пасивно підкоряються їх вимогам, іноді нерозумно ризикують
Мета	Обирають цілі дещо вище середньої складності, успіх у досягненні яких дозволяє підтвердити свою самооцінку.	Ставлять перед собою надто легкі чи складні цілі, успіх чи неуспіх у реалізації яких не впливає на самооцінку.
Дія	Наполегливі й завзяті в реалізації своєї мети, досягають її самостійно.	У разі постановки реалістичної мети схильні до пошуку допомоги й підтримки, відволікання від діяльності (фантазія, критика, відмова).
Результат	Ефективні в досягненні реалістичних цілей. У разі невдачі дотримуються обраної стратегії чи обирають більш ефективну, при цьому дещо знижують складність задачі, а у разі успіху - підвищують.	Більш ефективні в досягненні легких цілей і менш реалістичних (середньої складності). За невдачі відмовляються від обраної стратегії на користь менш ефективної. Після успіху ставлять більш просту мету, після невдачі - більш складну.
Оцінка оточуючих	Прагнуть до отримання зворотного зв'язку про те, наскільки успішно вони діяли, і реагують на цей конкретний зворотний зв'язок.	Не прагнуть отримати або ігнорують інформацію про результати
самооцінка і **атрибуція причин**	Самооцінка реалістична і стійка. Успіх оцінюють як результат власних зусиль і здібностей, невдачу відносять до збігу обставин.	Частіше завищена чи занижена, нестійка. Успіх оцінюють як збіг обставин, невдачу - як підтвердження нестачі здібностей, гостро переживають невдачі.
Планування часової перспективи	Помірне (реалістичне) планування. В осіб з високими досягненнями - орієнтація на віддалене майбутнє.	Глобальне або ж дуже вузьке планування життєвих цілей. В осіб з високими досягненнями - ухилення від помірного (реалістичного) планування.

З метою аналізу взаємозв'язку між типом мотивації, який встановлений за допомогою опитувальника «Моніторинг трудових мотивів» Ю.Л. Старенченка [13] та мотивацією досягнення було використано t-критерій Студента [10], який дозволив виявити наступні закономірності між типом мотивації та мотивом «направленості на успіх»:

	T-test for Dependent Samples (Spreadsheet13) Marked differences are significant at p < ,05000							
	Mean	**Std.Dv.**	**N**	**Diff.**	**Std.Dv.**	**t**	**df**	**p**
Тип мотивації	1,284314	0,586607						
НУ	1,911765	2,644265	102	-0,627451	2,699181	-2,34773	101	0,020838

З достовірністю p=0,05 ми можемо стверджувати, що між типом мотивації та направленістю на успіх є обернено пропорційний зв'язок (більшій цифрі, яка приписана типу мотивації відповідає менше значення мотиву направленості на успіх). Отже, проблемному типу мотивації властиве найменше вираження мотиву «направлення на успіх», а змішаному типу мотивації властиве найбільше вираження мотиву «направлення на успіх».

Також був встановлений взаємозв'язок між типом мотивації та мотивом «страху невдачі».

	T-test for Dependent Samples (Spreadsheet13) Marked differences are significant at p < ,05000							
	Mean	**Std.Dv.**	**N**	**Diff.**	**Std.Dv.**	**t**	**df**	**p**
Тип мотивації	1,284314	0,586607						
СН	0,901961	1,771668	102	0,382353	1,813285	2,129602	101	0,035635

З достовірністю p=0,05 ми можемо стверджувати, що між типом мотивації та страхом невдачі існує прямо пропорційний зв'язок, тобто для змішаного типу мотивації властивий найменше вираження мотиву «страх невдачі», а для проблемного типу мотивації цей мотив є найбільш вираженим.

Ті, що мотивовані на успіх ставлять перед собою позитивну ціль, досягнення якої розцінюють як успіх. Будучи впевненими у своїх можливостях, вони налаштовані на очікування успіху, мобілізацію всіх ресурсів, активну діяльність задля досягнення мети. Інакше поводять себе особи, мотивовані на уникнення невдачі: всі їхні думки і дії налаштовані на уникнення невдачі, вони невпевнені, не вірять у можливість досягти успіху, не відчувають задоволення від діяльності, бояться відповідальності, помилок і покарання. Людина, яка прагне успіху, зазнавши невдачі, активізує свою діяльність і досягає нерідко вищих результатів, ніж очікувала, а орієнтована на невдачу — за таких обставин часто опускає руки.

Досліджуючи сприятливий тип мотивації для професійної діяльності молодих фахівців нами була використана методика когнітивної орієнтації (Локус контролю за Д. Б. Роттером) [11]. В результаті проведеного дослідження нами було виявлено рівень інтернальності фахівців ОВС.

Отже, молодих фахівців з інтернальним локусом контролю виявлено 70%, з екстернальним – 17% та невизначеним – 13%. Великий відсоток молодих фахівців з інтернальним локусом контролю пояснюється попереднім професійним психологічним відбором кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС, адже одним з критеріїв для отримання позитивного висновку щодо придатності кандидата на навчання є отримання ним високої оцінки з інтернальності. Саме інтернали більш відповідальні, послідовні у досягненні цілей, схильні до самоаналізу, незалежні, продуктивні при прийнятті рішення і в ситуаціях, пов'язаних із ризиком, вони завжди готові відкласти якесь миттєве задоволення заради досягнення нехай і віддаленого, але більш цінного результату

Також нами був встановлений взаємозв'язок між типом мотивації та інтернальністю.

	T-test for Dependent Samples (Spreadsheet13) Marked differences are significant at p < ,05000							
	Mean	**Std.Dv.**	**N**	**Diff.**	**Std.Dv.**	**t**	**df**	**p**
Тип мотивації	1,28431	0,586607						
УСК(показник інтернальності)	26,17647	5,974221	102	-24,8922	5,981666	-42,0282	101	0,000

Виявлено, що між типом мотивації і локусом контролю існує найміцніший зв'язок (p=0,001), бо найвищий показник t-критерію (сама цифра значно більша за решту). При чому цей зв'язок є обернено пропорційним, а отже у працівників зі змішаним типом мотивації виявлений найбільший показник інтернальності, а у працівників з проблемним чи стимульованим типом мотивації виявлений найменший показник інтернальності.

Висновки. Проведене нами дослідження дає підстави стверджувати, що саме змішаний тип мотивації, в якому ведучими є як мотиви з групи гігієнічних факторів, так і мотиви з групи мотивуючих є найбільш оптимальним для професійної діяльності працівників ОВС, адже саме працівники, у яких виявлений змішаний тип мотивації більш за інших спрямовані на успіх. Отже, мотивація успіху є однозначно позитивною. При такій мотивації дії людини направлені на досягнення конструктивних, позитивних результатів. Мотивація боязні невдачі носить негативне емоційне забарвлення, переживання, тривогу, невпевненість, страх покарання, що є компонентами негативної мотивації.

Поряд з цим встановлено, що у працівників зі змішаним типом мотивації найбільший показник інтернальності, вони впевнені, що добра робота веде до високої продуктивності, а висока продуктивність — до більшої «винагороди».

Отже, нами встановлений оптимальний тип мотивації, який корелює з мотивом «досягнення успіху» і інтернальністю, що дає передумови визначити, що саме такий тип мотивації є позитивним. Результати даного дослідження будуть використані в подальшій роботі, з акцентуванням уваги на можливих методах підвищення даного типу мотивації.

Література

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1976.- 158 с.
2. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 283 с.
3. Вилюнас В.К. Теория деятельности и проблемы мотивации // А.Н. Лентьев и современная психология / Под ред. А.В.Запорожца и др. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1983. – С. 191 – 200.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». 2 – е изд. – М.:ФлинтаМПСИ, 2002. – 648с.
5. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. Посібник. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
6. Ковальчишина Н.І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації. – Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидат психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2008.
7. Кудріна Т.С. методи дослідження мотивації: навчальний посібник. – К., 122 с. Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка.
8. Мотивация и мотивы / Е. Ильин. - СПб.: Питер, 2003. – 512с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
9. Общая психодиагностика / Под ред. А.А.Бодалева, В.В.Столина. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 304 с.
10. Петренко М.В. Основы психосемантики. – 2 – изд., доп. – СПб.: Питер, 2005 – 480с.: ил. – (Серия «Классический университетский ученик»).
11. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А.Крылова. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1990. – 272 с.
12. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: Науково- практичний посібник / Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев А.А.; Відп. Редактор проф. Соболєв В.О. – Харків: Ун – т внутр. справ, 1999. – 98с.
13. Теоретические и прикладные проблемы акмеологии. Сборник науч.статей / Под общ. ред.: Ю. А. Шаранова. – СПб.: СПбИПиА, 2008. 304 с.
14. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т.: Пер. с нем. – М.: Педагогика, 1986. – Т. 2. – 391 с.
15. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination and intrinsic motivation in human behavior. – N.Y.: Plenum, 1985.
16. McClelland D.C. The Achieving Society. – Princeton: Van Nostrand, 1961. – 213 p.