

## МОТИВ ТА МОТИВАЦІЯ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ОВС

Мотиви людської діяльності дуже складні й різноманітні та дуже часто переплітаються між собою й навіть вступають у протиріччя один з одним. Тому дослідження мотивів та мотивації особистості є актуальною проблемою психодіагностики.

Керівництвом МВС України у нормативних документах (наказ МВС України № 842 від 26.07. 2004 р., вказівка № 6873/Ан від 05. 12. 1998 р., п. 1.2. доповідної записки МВС України № 4656/Сн, від 06. 05. 2003 р. та інших) наголошується проблема вивчення мотиваційної спрямованості кандидатів на службу в ОВС.

Проблема вивчення феномена мотиву та мотивації розглядається у працях багатьох вітчизняних та закордонних вчених (А. Адлер, Ю.М. Антонян, В.О. Василенко, П. Б. Ганнушкін, Ю. Б. Гіппенрейтер, Б.І. Додонов, У. Джеймс, І.А. Джидар'ян, М.І. Єнікєєв, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, К. Левін, Х. Хекхаузен, І. Ніконов, С.Л. Рубінштейн, В.Є. Емінов та ін.

*Щодо розробленості проблеми.* Психологи О.В. Петровський та М.Г. Ярошевський [1] вважають, що мотивація — це спонукання, яке викликає **активність** організму й визначає його спрямованість. При вирішенні питання про те, як, яким чином здійснюється регуляція динаміки поведінки, досліджуються прояви емоцій, суб'єктивних переживань (прагнень, бажань тощо) і **установок** у поведінці суб'єкта.

Відповідно до концепції мотивації Д. Макклелланда можуть бути виділені три групи потреб: у владі, в успіху, у причетності.

У психології виділено ряд особливостей природи й функцій мотиву в регуляції поведінки суб'єкта [1]: спонукальна й напрямна функції мотиву (*психоаналіз*, *біхевіоризм*, динамічна психологія, теорія «поля» К. Левіна), детермінація поведінки людини неусвідомлюваними мотивами (психоаналіз), ієрархія мотивів (психоаналіз, „гуманістична психологія” тощо), цілеспрямованість активності (теорія діяльності), прагнення до рівноваги й напруги як механізм динаміки мотиву.

Єдиної методики щодо вивчення виду та рівня мотиваційної спрямованості не існує. Керівництво Центру практичної психології МВС України пропонує вивчати професійну мотивацію кандидатів на службу в ОВС за допомогою такого методу, як співбесіда. Співбесіда, на їхню думку, допомагає значною мірою оцінити особливості професійної мотивації кандидата, а також його компетентність, самоорганізованість, особистісні параметри.

Однак, як відомо, кожна особа при професійно-психологічному відборі прагне створити позитивне враження про себе, тому при спілкуванні починає приписувати собі якісь позитивні якості, або прикрашати деякі риси характеру. Тому, при вивченні мотиваційної спрямованості особистості, спиратися тільки на співбесіду вважаю не можливим.

*Щодо мети й завдання дослідження.* Мотиваційна спрямованість особистості, її види та рівень при професійно-психологічному відборі практичними психологами не вивчався. Ця стаття присвячена постановці цієї загальної проблеми. Метою статті є виділення науково-обґрунтованих видів мотиваційної спрямованості кандидатів на службу в ОВС. Серед завдань – з'ясування рівня виду мотиваційної спрямованості кандидатів на службу в ОВС.

Аналіз численних праць за означеною проблемою

дозволив встановити наступне: усі мотиви можна розділити на внутрішні й зовнішні.

*Внутрішні* мотиви вибору кандидатом професії працівника ОВС це – суспільна й особиста значимість цієї професії; відчуття задоволення від праці; можливість спілкування та керівництва іншими людьми та ін. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі особистість працює із задоволенням, без зовнішнього тиску.

*Зовнішня* мотивація – це заробіток, прагнення до престижу, страх осуду, невдачі тощо. Зовнішні мотиви можна розділити на позитивні й негативні. До позитивних мотивів слід віднести: матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає необхідним прикласти свої зусилля. До негативних мотивів відносяться: вплив на особу шляхом тиску, покарання, критика, осуд та інші санкції негативного характеру.

Перевага внутрішніх мотивів і позитивної внутрішньої мотивації є найбільш ефективним з погляду задоволеності працею та її продуктивністю.

А. Маслоу вказує, що більшість психологів займаються тільки дефіцієнтною мотивацією, тобто поведінкою, орієнтованою на задоволення якоїсь потреби, що не задоволена або фрустрована. Голод, біль, страх — первинні приклади дефіцієнтної мотивації. Побутова мотивація відноситься насамперед до насолоди й задоволення в сьогоденні або до бажання шукати позитивні ціннісні цілі (мотивація росту або позначка-мотивація). Дефіцієнтна ж мотивація складається у потребі змінити даний стан справ, тому що він відчувається як незадовільний або фруструючий.

А. Маслоу розрізняє Б- і Д- (буттєве й дефіцієнтне) пізнання, Б- і Д- цінності, Б- і Д- любов. Також А. Маслоу виділяє мета-мотивацію, що притаманна тільки самоактуалізуючим особистостям. Коли задоволені первинні дефіцієнтні потреби, особа ставить перед собою мету самовдосконалення.

При виборі професії людина може керуватися такими мотивами, як-то: суспільною значимістю професії, престижем, заробітком, можливістю просування по службі тощо.

Вивчаючи мотивацію кандидатів на службу в ОВС ми дійшли висновку, що концепцію мотивації Д. Макклелланда треба значно деталізувати та розширити. Так, на нашу думку, потреба у владі кандидатів на службу в ОВС може бути виражена, як потреба у самоствердженні за рахунок інших та як компенсація своїх слабких „уразливих” місць (фізичних, психологічних або психофізичних); потреба у досягненні успіху може трактуватися, як потреба у особистісно-професійних досягненнях, як особистісне его-самоствердження та як компенсаторна потреба; потреба в причетності - як корислива, так і кримінальна, компенсаторна, особистісно-професійних досягнень, професійна.

Тому для більш поглибленого вивчення мотиваційної спрямованості ми виділили такі види мотиваційної спрямованості особистості: професійна, особистісно-професійних досягнень, особистісного его-самоствердження, компенсаторна, корислива, кримінальна. На основі виділених видів мотиваційної спрямованості особистості нами був розроблений опитувальник “Рівень мотивації”. Цей опитувальник складається з 7 шкал, що визначають види мотиваційної спрямованості: „особистісно-

професійних досягнень”, „его-самоствердження”, „реалізація себе, як особистості”, „професійна мотиваційна спрямованість”, „компенсаторна”, „корислива”, „кримінальна”.

Кожна зі шкал складається з тверджень, які респонденти повинні у бланку позначити у відсотковому відношенні (від 10 до 100). Підрахування отриманих даних здійснюється шляхом підсумовування відмічених відсотків за шкалами та знаходження середньоарифметичного. За середньоарифметичними показниками визначається рівень виду розвитку мотиваційної спрямованості особистості. Таким чином, показники 10-39 балів – означають низький рівень певного виду мотиваційної сформованості; 40-59 балів – середній рівень; 60-79 балів – високий рівень; 80-100 балів – дуже високий рівень.

Також, при обробці даних опитувальника ми підраховуємо вторинні фактори: “Компенсаторної мотиваційної спрямованості”, “Професійного досягнення”, “Фактор відповідності до обраної професії”.

Для знаходження рівня “Компенсаторної мотиваційної спрямованості” особистості ми знаходимо суму показників шкал: “Его-самоствердження”, “Реалізація себе, як особистості”, “Компенсаторний” та знаходимо середньоарифметичний показник. При низьких показниках за цим вторинним фактором ми можемо вважати, що особистість самодостатня та самовпевнена; при середніх – упевнена в собі, адекватно оцінює себе та свої інтелектуальні й особистісні здібності; при високих – прагне компенсувати за рахунок обраної професії нестаток розвитку в собі характерологічних якостей, інтелектуальних, фізичних, психофізичних здібностей тощо; при дуже високих – невпевнена у собі, неадекватно оцінює себе, вважає що за рахунок обраної професії вона зможе розвинути в себе ті якості, яких їй дуже недостає.

Для знаходження рівня вторинного фактору “Професійного досягнення” ми підраховуємо середньоарифметичний показник суми показників шкал: “Особистісно-професійного досягнення” та “Професійна мотивація”. При високих та дуже високих показниках за цим фактором вважається, що в особи позитивна професійна мотивація; при середніх показниках – в особи недостатній рівень професійної спрямованості, визначається цей рівень професійної придатності буквою “Б” (умовно придатний до служби в ОВС). При низьких показниках – в особи не сформована професійна мотивація. Визначаємо рівень професійної придатності – “В” (не придатний).

“Фактор відповідності до обраної професії” ми знаходимо шляхом суми середньоарифметичних вторинного фактору “Компенсаторної мотиваційної спрямованості” й шкал “Корислива мотиваційна спрямованість” та “Кримінальна мотиваційна спрямованість”. При низьких та середніх показниках ми ставимо рівень професійної придатності “А”, – особа відповідає вимогам обраної професії. При високих та дуже високих показниках ми визначаємо рівень “В” – особа не відповідає вимогам обраної професії.

Якщо за фактором “Професійного досягнення” ми визначили рівень “Б”, а за “Фактором відповідності до обраної професії” – рівень “А”, то ми визначаємо рівень “Б” (часткова придатність до вимог обраної професії, рекомендовано розвивати певні характерологічні якості). Якщо за “Фактором відповідності до обраної професії” визначений рівень “В”, а за фактором “Професійного досягнення” – рівень “А” або “Б” – то ми ставимо рівень “В”.

За результатами тестування ми проводимо співбесіду, під час якої визначаємо остаточно професійно-психологічну придатність кандидата до служби в ОВС.

Результати дослідження 397 кандидатів на службу в ОВС за опитувальником „Рівень мотивації” показали, що підвищені показники за шкалами: „Професійна мотиваційна спрямованість” – у 180 (45 % від опитаних); „Особистісно-професійні досягнення” – у 93 респондентів (23 % від опитаних); „Его-самоствердження” – у 26 (7 % від опитаних); „Реалізація себе, як особистості” – у 54 (14 % від опитаних); „Компенсаторна мотиваційна спрямованість” – у 24 (6 % від опитаних); „Корислива мотиваційна спрямованість” – у 13 (3 % від опитаних); „Кримінальна мотиваційна спрямованість” – у 7 (2 % від опитаних).

Нами була визначена пряма кореляція шкал „Корислива мотиваційна спрямованість” ( $r = 0,357$ ) та „Кримінальна мотиваційна спрямованість” ( $r = 0,340$ ) зі шкалою „G” опитувальника Кеттелла „16-PF”. Що свідчить про тісний взаємозв'язок між моральним контролем поведінки людини та корисливою й кримінальною мотиваційною спрямованістю.

Апробація опитувальника „Рівень мотивації” відбувалася протягом 5-ти років та триває й зараз. Опитувальник систематизується, удосконалюється й набуває подальшого розвитку.

Слід також вказати, що вивчення мотиваційної спрямованості особистості повинно відбуватись у комплексі з іншими тестовими опитувальниками. Так, наприклад, багаторічні практичні спостереження й наукові дослідження вказують на пряму кореляцію між потребами особистості й акцентуацією характеру.

За думкою А. Маслоу базова ієрархія визначених ним потреб не завжди є стабільною. Існують винятки, коли в акцентуованій особи потреби міняються місцями. Тому хотілось би привернути увагу до факту існування переважаючої потреби осіб різного виду акцентуації характеру. На нашу думку, цей факт також слід ураховувати при психодіагностиці мотиваційної спрямованості особистості. Серед таких переважаючих потреб слід вказати на такі: гіпертимічного – потреба „у новому” та „у рухові”; ригідного – „у досягненні певних цілей”, сенситивного – „у любові (близьких, довколишніх, друзів тощо)”, тривожно-боязливого, психастенічного – „у безпеці”, істероїдного (демонстративного) – „бути в центрі уваги”, педантичного – „у планомірному життєвому порядку (у паперах, в одязі, у житті...)”, циклотимічного – „у новому” та „у любові (близьких, друзів і т. ін.)”, епілептоїдного – „у владі”, „у збагаченні”, у нестійкого (збудливого) – „у розрядці емоцій”, „у задоволенні фізіологічних потреб”, шизоїдного – „у зануренні у власний внутрішній світ”, конформного – „соціальної приналежності” тощо.

Таким чином, якщо порівняти ієрархію потреб А. Маслоу та переважні потреби різних видів акцентуації характеру, то можна припустити, що найбільш домінуючими та переважними для осіб різних видів акцентуації є: для гіпертимного типу акцентуації є домінуючою соціальною потребою; для осіб: педантичного, шизоїдного, тривожно-боязлого – потреба в безпеці; для осіб: сенситивного, лабільного, циклотимічного та конформного – потреба у належності та любові; для демонстративної особи – потреба у визнанні; для нестійкого – фізіологічні потреби; для епілептоїдного – фізіологічні потреби та потреба у самоактуалізації.

З психологічних досліджень акцентуації характеру кандидатів на службу в ОВС ми визначили, що чисті типи зустрічаються рідко. Тому,

при змішаному виді акцентуації слід ураховувати кількісні критерії співвідношення шкал.

Таким чином, здійснюючи психодіагностику мотиваційної спрямованості особистості слід ураховувати: спрямованість особистості (на себе, на інших, на справу), установки щодо діяльності, потреби тощо.

*Висновки.* Часто психологи Центрів практичної психології МВС України при професійно-психологічному доборі обмежуються тільки вивченням характерологічних особливостей особистості, забуваючи при цьому, що мотивація – детермінує поведінку людини, вона є підґрунтям на якому розвивається характер. Тому вивчення внутрішньої та зовнішньої мотивації є дуже важливим завданням психодіагностики.

Аналізуючи мотивацію кандидатів на службу в ОВС ми можемо констатувати, що джерелом розвитку мотиву є процес громадського виробництва матеріальних і духовних цінностей. Мотиви виконують функцію надання поведінки особистісного значення. Задовольняючи свої потреби особа мотивує свої вчинки.

Для системи МВС дуже важливим є прогнозування успішності діяльності кандидатів на службу в ОВС. Визначення виду й рівня мотиваційної спрямованості кандидатів посприє підвищенню авторитету міліції в очах громадськості, профілактиці випадків корупції в органах та підрозділах МВС та дозволить запобігати проникненню кримінального елемента до органів та підрозділів МВС України.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Краткий психологический словарь / Под общей ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского; ред.-сост. Л. А. Карпенко.— 2-е изд., расширенное, испр. и

доп. – Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС», 1998.

2. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М., 1986.

Подано до редакції 21.03.07

#### РЕЗЮМЕ

В данной статье автор определяет виды мотивационной направленности личности. Анализирует взаимосвязь базовых потребностей

личности с акцентуациями характера. Автор подчеркивает необходимость изучения внутренней и внешней мотивации кандидатов на работу.

#### SUMMARY

The article determines types of personal motivational orientation; analyses intercommunication of basic demands of personality with accentuations of character.

The author emphasizes the necessity of studying internal and external motivation of work applicants.