

боевых действиях / Съедин С. И., Абдурахманов Р. А. // Армия и общество. – 1999. – №2.

12. Тарабрина Н. В., Лазебная Е. О. Синдром посттравматических стрессовых нарушений: современное состояние проблемы. / Н. В.Тарабрина, Е. О. Лазебная // Психологический журнал. – 1992. – Т.13, №2. – С.14–26.

13. Черепанова Е. М. Психологический стресс / Е. М. Черепанова. – М.: МГУ, 1996. – 486 с.

14. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Юрий Викторович Щербатых. – СПб.: Питер, 2008. – С. 93–95.

Рецензенти: д. психол. н. Тімченко О.В., к. психол. н. Приходько Ю.О.

УДК 159.942

Макаренко П.В., к.психол.н., доцент, заступник начальника з навчально-методичної роботи факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУВС

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ МІЛІЦІЇ СПЕЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Стаття присвячена емпіричному дослідженню проблеми професійної мотивації працівників підрозділів міліції спеціального призначення. Досліджені актуальні чинники задоволеності працівників професійною діяльністю, особливості ціннісних регуляторів їх організаційної поведінки. Виявлені типи професійної мотивації працівників підрозділів міліції спеціального призначення.

Ключові слова: професійна мотивація, підрозділи спеціального призначення, професійна діяльність, задоволеність діяльністю.

Статья посвящена эмпирическому исследованию проблемы профессиональной мотивации сотрудников подразделений милиции специального назначения. Исследованы актуальные факторы удовлетворенности сотрудников профессиональной деятельностью, особенности ценностных регуляторов их организационного поведения. Выявлены типы профессиональной мотивации сотрудников подразделений милиции специального назначения

Ключевые слова: профессиональная мотивация, подразделения специального назначения, профессиональная деятельность, удовлетворенность деятельностью.

Постановка проблеми. Професійна діяльність підрозділів міліції спеціального призначення майже завжди пов'язана із ризиком для здоров'я та життя працівників, і тому висуває підвищені вимоги до їх фахової та психологічної підготовленості. В той же час, протягом 2012 року відбулось суттєве покращення їх матеріального забезпечення, що практично зняло невдоволеність особового складу грошовим утриманням. Це нетипова ситуація для органів внутрішніх справ, тому актуальність дослідження професійної мотивації працівників підрозділів міліції спеціального призначення «Беркут» не викликає сумнівів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Професійна мотивація традиційно вважається одним із найважливіших суб'єктивних чинників ефективності професійної діяльності. Як відзначає А.Н. Роша, недостатня ефекти-

вність діяльності працівника ОВС залежить як від різноманітних об'єктивних факторів (організаційних, соціально-психологічних та ін.), так і від суб'єктивних: стійкої мотивації до обраної професії та наявності комплексу здібностей до неї. Тільки поєднання цих двох взаємопов'язаних факторів забезпечує успішну професійну діяльність.

В юридичній психології виділяють такі основні типи професійної мотивації правоохоронців: 1) адекватний, коли ціннісні орієнтації та мотиви, що пов'язані з ними, повністю узгоджуються з реальною суспільно значущою поведінкою, що відповідає вимогам професійного й етичного характеру щодо особи працівника правоохоронних органів; 2) ситуативний, коли вибір професії здійснюється під впливом чинників, які характеризують зовнішню мотивацію: матеріальні інтереси, зовнішній престиж професії й романтична привабливість, вплив батьків та друзів, незадоволеність своїм становищем у соціумі; 3) конформістський, коли вибір професії відбувається під впливом референтної групи без урахування особистісних якостей та прагнень: боязнь відстати від однолітків, «мода» на професію, потреба продовжити професійну династію правоохоронців тощо; 4) компенсаторний, коли людина обирає правозастосовну діяльність для подолання в собі слабких рис характеру (невпевненості, тривожності, замкненості, некоммунікбельності, боязливості тощо); 5) кримінальний тип, коли існує неявна антисоціальна спрямованість: нечесність, безпринципність, схильність до авантюри та ін.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні взяли участь 49 працівників БМСП «Беркут» Тернопільської області, віком від 20 до 32 років, зі стажем практичної діяльності в підрозділі від 1 до 10 років.

Як психодіагностичний інструментарій були використані методики: опитувальник виміру мотивації досягнення А. Меграбяна, опитувальник актуальних чинників задоволеності працею Ф. Герцберга, опитувальник «Ціннісні регулятори організаційної поведінки» Т. Кабаченка.

Вибірка була поділена на групи відповідно до характеру мотивації досягнення: до складу першої групи увійшли 16 працівників, яким притаманна мотивація уникнення невдач; до складу другої групи увійшли 16 працівників, із середнім рівнем мотивації уникнення невдач і досягнення успіху; третю групу склали 17 працівників, яким притаманна виражена мотивація досягнення успіху.

Для того, щоб визначити структуру мотивації і виділити актуальні чинники задоволеності працею, ми використали методику Ф. Герцберга.

З наведеного видно, що між показниками чинників задоволеності професійною діяльністю досліджуваних працівників, із різним характером мотивації досягнення успіху, наявні деякі статистично значимі відмінності.

Так, для працівників, яким притаманна мотивація досягнення успіху, більш значимими є достатня заробітна платня та усвідомлення змісту роботи, а для працівників із домінуючою мотивацією уникнення невдач – суспільне визнання значимості власної роботи.

Найважливішим гігієнічним фактором праці для працівників із мотивацією досягнення успіху є фінансовий, а головним мотиватором – досягнення особистісного успіху (самореалізація). У групі працівників із переважаючою мотивацією уникнення невдач основним гігієнічним фактором праці виступає

співпраця в колективі, а мотиваторами – можливість самореалізації та кар'єри.

Таблиця 1

Особливості чинників задоволеності працею працівників міліції спеціального призначення БМСП «Беркут» ($x_{cp} \pm \sigma$, балів)

Фактори та мотиватори праці	Групи за мотивацією			t, p		
	1	2	3	1-2	2-3	1-3
Гігієнічні фактори:						
Фінансовий	15,11 ±4,42	17,09 ± 6,25	22,20 ± 5,31	1,08	2,11*	3,23*
Суспільне визнання	16,63 ±4,10	12,27 ± 3,55	11,02 ± 3,91	2,47*	0,94	2,60
Відношення з керівником	15,25 ±3,11	16,45 ± 5,05	15,50 ± 3,44	0,60	0,50	0,16
Співпраця в колективі	18,38 ±5,83	20,00 ± 5,83	18,70 ± 4,47	0,60	0,57	0,13
Мотиватори:						
Відповідальність роботи	14,88 ±6,58	13,09 ± 4,89	14,60 ± 2,17	0,68	0,90	0,12
Кар'єра	17,75 ±6,50	17,82 ± 6,03	16,40 ± 3,78	0,02	0,64	0,55
Досягнення особистісного успіху	17,75 ±4,37	19,64 ± 5,92	17,10 ± 4,41	0,76	1,10	0,31
Усвідомлення змісту роботи	12,63 ±3,58	16,73 ± 6,02	17,09 ±3,46	2,21*	1,62	2,34*

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$.

Результати, отримані за методикою ЦРОП Т. Кабаченка, представлені не повністю у зв'язку із значним обсягом (21 показник). Виявлено, що основними ціннісними регуляторами організаційної поведінки працівників із мотивацією уникнення невдач є: можливість високих нерегулярних заробітків ($16,00 \pm 2,00$), стабільність в організації ($13,00 \pm 2,14$), підтримка власної самооцінки ($11,88 \pm 3,23$) та підтримка неформальною групою ($11,38 \pm 4,07$). Це свідчить про те, що на результативність працівників із даним типом мотивації у більшій мірі впливають зовнішні чинники, особливо – міжособистісні відносини, які складаються в колективі.

Працівники із мотивацією досягнення успіху керуються в основному: можливістю високих нерегулярних заробітків ($13,70 \pm 3,06$), можливістю мінімізувати зусилля (комфорт робочого місця) ($12,70 \pm 3,30$), матеріальним інтересом ($12,30 \pm 2,67$) та стабільністю обов'язків ($11,80 \pm 4,21$).

Виявлені кореляційні зв'язки між показниками чинників задоволеності працею та ціннісних регуляторів організаційної поведінки досліджуваних працівників. Представлені лише статистично значимі зв'язки.

У групі працівників із мотивацією уникнення невдач виявлені кореляційні зв'язки між показниками мінімізації зусиль та співпраці в колективі ($r_s = 0,78$; $p \leq 0,05$); усвідомлення позитивного змісту роботи та дотримання власних принципів ($r_s = -0,77$; $p \leq 0,05$); суспільного визнання та підтримки

неформальною групою ($r_s = 0,82$; $p \leq 0,05$); власної безпеки та відносин з керівником ($r_s = 0,79$; $p \leq 0,05$); можливості високих заробітків та відносин з керівником ($r_s = 0,91$; $p \leq 0,01$).

Таблиця 2

Характер взаємозв'язків між показниками чинників задоволеності працею та ціннісних регуляторів організаційної поведінки працівників міліції спеціального призначення БМСП «Беркут» (r_s)

Чинники задоволеності працею Ціннісні регулятори організаційної поведінки	Працівники із мотивацією уникнення невдач				Працівники із мотивацією досягнення успіху					
	Суспільне визнання	Відносини з керівником	Усвідомлення змісту роботи	Співпраця в колективі	Фінансовий фактор	Відповідальність праці	Відносини з керівником	Кар'єра	Усвідомлення змісту роботи	Співпраця в колективі
Домовленість про результат	-	-	-	-	-	,68(*)	-	-	-	-
Мінімізація зусиль	-	-	-	,78(*)	-	-	-	-	-	-
Власні принципи	-	-	,77(*)	-	-	-	-	-	-	-
Підтримка неформальною групою	,82(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	,67(*)
Традиції організації	-	-	-	-	-	-	-	-	,65(*)	-
Власна безпека	-	,79(*)	-	-	-	,70(*)	-	-	-	-
Кар'єра	-	-	-	-	,64(*)	-	-	-	-	-
Матеріальний інтерес	-	-	-	-	-	-	,71(*)	-	-	-
Стабільність навантаження	-	-	-	-	-	-	-	,73(*)	-	-
Можливість високих заробітків	-	,91(**)	-	-	-	-	-	-	-	-

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Аналізуючи представлені дані, була здійснена проба змістовного тлумачення та інтерпретації отриманих результатів. Так, перший фактор виявився біполярним і був названий «Влада – гроші». До його складу увійшли мотиви дотримання власних принципів та влади, а на іншому полюсі – можливість високих заробітків.

У групі працівників з мотивацією досягнення успіху виявлені наступні кореляційні зв'язки між показниками: відповідальності праці та домовленістю про результат ($r_s = 0,68$; $p \leq 0,05$); співпраці в колективі та підтримки неформальною групою ($r_s = -0,67$; $p \leq 0,05$); підтримки традицій організації та усвідомлення позитивного змісту роботи ($r_s = -0,65$; $p \leq 0,05$); власної безпеки та відповідальності праці ($r_s = -0,70$; $p \leq 0,05$); кар'єри та фінансового фактора ($r_s = 0,64$;

$p \leq 0,05$); матеріального інтересу та відносин з керівником ($r_s = -0,71$; $p \leq 0,05$); кар'єри та стабільності трудового навантаження ($r_s = 0,73$; $p \leq 0,05$).

Був проведений факторний аналіз нормалізованої зведеної матриці даних із подальшим Varimax обертанням, з метою виділення типів мотивації досліджуваних працівників. Виділені шість факторів на 59,4% пояснюють дисперсію показників. Результати представлені у таблиці 3.

Другий фактор отримав назву «Передбачуваний колективізм», через те, що він об'єднує мотиви стабільності трудового навантаження, співпраці у колективі, нормативності діяльності та підтримки неформальною групою.

Третій фактор біполярний, до його складу на одному полюсі входять мотиви позитивної оцінки керівництвом та високої відповідальності, а на іншому – мотиви кар'єри, причетності до влади, досягнення особистого успіху, мотивація досягнення успіху. Тому фактор отримав назву «Керування – підлеглисть».

Четвертий фактор отримав назву «Стабільність». Він монополярний і об'єднує наступні мотиви: мінімізація зусиль (комфорт), стабільність обов'язків, домовленість про результати та збереження самооцінки.

П'ятий та шостий фактори не були змістовно проінтерпретовані.

Висновки. Проведений аналіз особливостей професійної мотивації працівників спеціального призначення БМСП «Беркут» дозволив здійснити низку узагальнень.

1. Мотивація досягнення успіху (уникнення невдач) може бути розглянута як інтегральний показник професійної мотивації працівників міліції спеціального призначення. Визначення характеру мотивації досягнення успіху дозволяє прогнозувати особливості професійно-важливих мотивів працівників міліції спеціального призначення.

2. Працівники міліції спеціального призначення із переважаючою мотивацією уникнення невдач: 1) схильні мінімізувати власний внесок в спільну працю при наявності спрацьованого колективу; 2) негативно оцінюють зміст своєї роботи, протиставляючи власні принципи принципам організації; 3) орієнтовані на визнання збоку власних товаришів по службі та підтримку неформальною групою; 4) схильні підтримувати тісні товариські відносини з керівниками для забезпечення власної позиції та заробітків.

Для працівників із домінуючою мотивацією досягнення успіху характерно наступне: 1) не схильні приєднуватись до мікрогруп спілкування усередині колективу; 2) вважають що їх теперішня праця суперечить традиціям колективу; 3) вважають, що виконання роботи важливіше за власну безпеку; 4) пов'язують кар'єрне зростання із збільшенням статків та стабільністю вирішуваних завдань.

3. Виявлені переважаючі типи професійної мотивації працівників міліції спеціального призначення: 1) орієнтація на владу або гроші; 2) орієнтація на колектив; 3) орієнтація на підлеглисть або керування; 4) орієнтація на стабільність праці.

Факторний склад показників професійної мотивації працівників міліції спеціального призначення БМСП «Беркут»

Фактор та % поясненої дисперсії	1 11,2	2 10,8	3 10,5	4 10,1	5 8,6	6 8,2
Дотримання власних принципів	0,84	-	-	-	-	-
Влада	0,74	-	-	-	-	-
Можливість високих заробітків	-0,73	-	-	-	-	-
Стабільність в організації	-	-	-	-	-	0,39
Власна безпека	-	-	-	-	-	0,45
Кар'єра	-	-	-	-	0,31	-
Стабільність трудового навантаження	-	0,82	-	-	-	-
Співпраця в колективі	-	0,80	-	-	-	-
Нормативність діяльності	-	0,68	-	-	-	-
Підтримка неформальною групою	-	0,52	-	-	-	-
Оцінка керівництвом	-	-	0,43	-	-0,35	-
Висока відповідальність	-	-	0,91	-	-	-
Кар'єра	-	-	-0,75	-	-	-0,31
Матеріальний інтерес	-	-	-	-	-0,34	-
Узгодження часу виконання завдань	-	-	-	-	-0,47	-
Мінімізація зусиль (комфорт)	-	-	-	-0,77	-	-
Стабільність обов'язків	-	-	-	-0,71	-	-
Домовленість про результати	-	-	-	-0,66	-	-
Суспільне визнання	-	-	-	-	0,80	-
Підтримка традицій організації	-	-	-	-	0,69	-
Позитивна оцінка змісту праці	-	-	-	-	-	0,82
Фінансовий фактор	-	-	-	-	-	-0,78
Досягнення особистого успіху	-	-	-0,46	-	-	-
Збереження самооцінки	-	-	-	-0,54	-	-
Причетність до влади	-	-	-0,41	-	-	0,35
Мотивація досягнення успіху	-	-	-0,70	-	-	-

ЛІТЕРАТУРА

1. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р. Фрэнкин. – СПб. : Питер, 2003. – 651 с.
2. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб. : Питер; М. : Смысл, 2003. – 860 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
4. Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2002. – 343 с.
5. Леонтьев В. Г. Мотивация и психологические механизмы её формирования / В. Г. Леонтьев. – Новосибирск : ГП НП, 2002. – 264 с.

Рецензенти: д. психол. н. Потапчук Є.М., д. психол. н. Балабанова Л.М.