

УДК 159.87

Марченко П.П., магістр соціально-психологічного факультету УЦЗУ

ВЗАМОЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ МНС УКРАЇНИ З ЕФЕКТИВНІСТЮ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

Представлено результати дослідження вивчення взаємозв'язу мотивації, індивідуально-психологічних особливостей з ефективністю діяльності працівників МНС України

Ключові слова: мотивація, індивідуально-психологічні особливості, ефективність діяльності.

Актуальність проблеми. Поняття «ефективність» є однією з найважливіших характеристик будь-якої діяльності. Існує безліч професій, де діяльність має екстремальний характер. Ефективність діяльності пожежників – рятувальників обумовлена різними чинниками (переживання небезпеки, велика відповідальність за ліквідацію можливих аварій, висока фізична, професійна підготовленість), серед яких важливе значення займає психологічні чинники зокрема особові. Поняття особи істотно відрізняються у представників різних психологічних напрямів. Одні приймають за основу особи деякі інтенціональні характеристики: ієрархію мотивів, спрямованість, інші – інтегральні утворення [2].

Аналізуючи особистісні особливості суб'єкта праці ми розумітимемо під особою цілісне утворення, що має два компоненти : риси і мотиви.

Мотивація представляє великою як теоретичний так і практичний інтерес, оскільки, серед психологічних чинників, що впливають на ефективність і безпеку діяльності, мотивація займає, мабуть, найважливіше місце. Тому для розуміння причин, спонукаючих людей в одному випадку уникати небезпек, невдач, що виникають в процесі діяльності (наприклад фізичні пошкодження (загрозливі здоров'ю і життю людини), матеріальні небезпеки (пов'язані з позбавленням премії, зменшенням заробітку, пониженням в посади і т. п.), а також небезпеки соціального порядку (адміністративне покарання, втрата авторитету, пошани і ін.)), а в другому випадку,

навпаки прагне досягти чогось(наприклад, одержати преміальні), необхідно детальнішого дослідження даної проблеми. Так різні аспекти мотивації стали за останній час предметом пильної уваги дослідників. Мотиваційний компонент привернув до себе увагу як зарубіжних психологів [3], так і вітчизняних психологів [1].

Г. Оллпорт і Р. Кеттел розробили теорію, що одержала назву «теорія рис». Люди згідно цієї теорії відрізняються один від одного по набору і ступеню розвиненості у них окремих, незалежних рис, а опис цілісної особи можна одержати на основі обстеження, текстології. Другий спосіб оцінки рис особи припускає використання факторного аналізу, що дозволяє звести до необхідного мінімуму безліч різних показників і оцінок особи. У результаті виходить набір статистично незалежних чинників, які вважаються окремими рисами особи.

Оцінка ефективності діяльності включає як зовнішній критерій (оцінки що даються іншими людьми), так і внутрішній (власну оцінку ефективності своєї діяльності). Особу оцінюють, ґрунтуючись на вчинках людини, характерних особливостях його поведінки і уявленні про їх причини, мотиви, рушійні сили. У напрямі досліджень пожежних – рятувальників - це питання мало вивчене, і тому вимагає ретельного вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Мотивація представляє великою як теоретичний так і практичний інтерес, оскільки, серед психологічних чинників, що впливають на ефективність і безпеку діяльності, мотивація займає, мабуть, найважливіше місце. Тому для розуміння причин, спонукаючих людей в одному випадку уникати небезпек, невдач, що виникають в процесі діяльності (наприклад фізичні пошкодження (загрозливі здоров'ю і життю людини), матеріальні небезпеки (пов'язані з позбавленням премії, зменшенням заробітку, пониженням в посади і т. п.), а також небезпеки соціального порядку (адміністративне покарання, втрата авторитету, пошани і ін.)), а в другому випадки, навпаки прагне досягти чогось(наприклад, одержати преміальні), необхідно детальнішого дослідження даної проблеми. Так різні аспекти мотивації стали за останній час предметом пильної уваги дослідників. Мотиваційний компонент привернув до себе увагу як зарубіжних психологів [2].

Г. Оллпорт і Р. Кеттел розробили теорію, що одержала назву «теорія рис». Люди згідно цієї теорії відрізняються один від одного

по набору і ступеню розвиненості у них окремих, незалежних рис, а опис цілісної особи можна одержати на основі обстеження, текстології. Другий спосіб оцінки рис особи припускає використання факторного аналізу, що дозволяє звести до необхідного мінімуму безліч різних показників і оцінок особи. У результаті виходить набір статистично незалежних чинників, які вважаються окремими рисами особи.

У зв'язку з цим **метою** нашої роботи було вивчення взаємозв'язку мотивації, індивідуально-психологічних особливостей з ефективністю діяльності працівників МНС України.

Виклад основного матеріалу. Дослідження проводилося на базі ГУ МНС України в Черкаській області. Як опитуванні виступили 60 чоловік – водії, бійці, командири відділень пожежно-рятувальних частин. Вік випробовуваних від 24 до 44 років. В якості експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів. Вік експертів від 23 до 28 років.

На першому етапі – проводився аналіз наукової літератури по даній проблемі та підбиралися методи адекватні задачам дослідження.

На другому етапі – проводилось формування процедури дослідження. В дослідженні приймали участь водії, бійці, командири відділень пожежно-рятувальних частин, їх загальна кількість склала 60 респондентів. З ними проводилося групове дослідження, кожному досліджуваному роздавався роздаточний матеріал, який складався з 3 бланків. Час на виконання завдання не задавався. Після цього респондентів оцінювали експерти. В якості експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів.

На третьому етапі – знаходили взаємозв'язок між отриманими показниками за використовуваними методиками та оцінками експертів. В результаті проведення методики експертної оцінки, були отримані результати ефективності діяльності, а саме: 8 чоловік (15%) мають високий показник ефективності діяльності, 39 чоловік (65%) відносимо до групи з середнім показником ефективності діяльності та 13 чоловік (20%) мають низький показник ефективності діяльності.

В результаті проведення методики «Мотивація до успіху», «Мотивація до уникнення невдач» (Т. Елерс), були отримані результати мотивації успіху та уникнення невдач. Для визначення зв'язку між мотивацією досягнення і ефективністю діяльності був використаний коефіцієнт кореляції Пірсона. Значення коефіцієнта кореляції Пірсона

між ефективністю діяльності і мотивацією досягнення склав $r = 0,332957$ ($p < 0.05$). Одержані коефіцієнти кореляції свідчать про наявність зв'язку між ефективністю діяльності і мотивацією досягнення. Звідси аналізуючи показники рівня мотивації до успіху та рівня ефективності діяльності ми можемо зробити висновки про те, що:

8 досліджуваних (13%) мають низький рівень мотивації до успіху і тому мало ефективні в службовій діяльності. 5 досліджуваних (9%) мають середній рівень мотивації до успіху і низький рівень ефективності діяльності. Можливо це викликано іншими факторами. Такі рівні мотивації досягнення, як високий і дуже високий для низького рівня ефективності діяльності відсутні.

8 досліджуваних (13%) мають низький рівень мотивації до успіху і середній рівень ефективності діяльності, можливо це викликано іншими факторами. 25 досліджуваних (40%) мають середній рівень мотивації до успіху, 5 досліджуваних (9%) мають високий рівень мотивації до успіху та 1 досліджуваний (2%) має дуже високий рівень мотивації до успіху і тому вони ефективні в службовій діяльності.

4 досліджуваних (7%) мають високий рівень мотивації до успіху та 4 досліджуваних (7%) мають дуже високий рівень мотивації до успіху і тому вони дуже ефективні в службовій діяльності. Також високому рівню ефективності діяльності притаманне відсутність низького та середнього рівня мотивації досягнення.

Значення коефіцієнта кореляції Пірсона між ефективністю діяльності і мотивацією уникнення невдач склав $r = 0,153316$. Одержані коефіцієнти кореляції свідчать про відсутність зв'язку між ефективністю діяльності і мотивацією досягнення. Звідси ми не можемо робити певні висновки щодо показників рівня мотивації до успіху та впливу їх на рівні ефективності діяльності, тому що одержані коефіцієнти кореляції свідчать про відсутність зв'язку між ефективністю діяльності і мотивацією досягнення.

В результаті проведення методики «16 факторного опитувальника» (Р. Кетелла), були отримані результати по кожному із 16-и факторів. За допомогою середніх показників по шкалам 16-ти факторного опитувальника (Р. Кетелла), побудуємо особистісний профіль досліджуваних в залежності від ефективності службової діяльності працівників пожежно – рятувальних частин МНС України. Для визначення зв'язку між шкалами 16-ти факторного опитувальника (Р. Кетелла) і ефективністю діяльності був використаний коефіцієнт кореляції Пірсона.

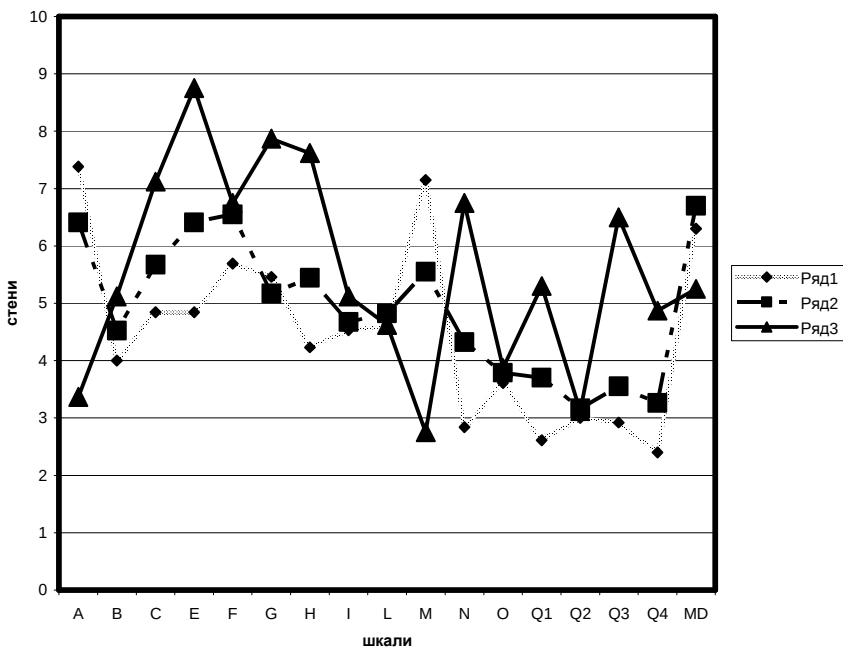


Рис. 1 – Особистісний профіль досліджуваних в залежності від ефективності діяльності:

1 - низька ефективність діяльності; 2 - середня ефективність діяльності; 3 - висока ефективність діяльності.

Працівники з низьким рівнем ефективності діяльності мають низький показник по шкалам (*конформність - домінантність*), (*Низька зарозумілість - Висока зарозумілість*) та (розслаблення - напруженість) вони характеризуються м'якістю, покірливістю, вони слухняні, соромливі, поступливі, залежні; беруть вину на себе. Покірний, підкоряється; експресивний, легко виводиться з рівноваги авторитетним керівництвом, властями; скромний, недбалий, неточний, не зважає на суспільні правила, не уважний і не делікатний, недисциплінований; внутрішня конфліктність уявлень про себе; розслаблені, спокійні, мляві, апатичні, стримані; низька мотивація, лінощі, зайва задоволеність, незворушність, віддають перевагу малому або, навпаки, дуже великому рівню ризику, люди направлені на уникнення зриву, осуду,

покарання, невдачі. Починаючи справу, людина вже наперед боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху. Також працівники з високим рівнем ефективності діяльності мають високі показники по шкалам (*конформність - домінантність*), (*Низька зарозумілість - Висока зарозумілість*) та (розслаблення - напруженість) вони характеризуються: домінуванням над іншими, владність; непоступливі, самовпевнені, напористі, агресивні; конфліктний, примхливий. Нестійкий; незалежний; грубий, ворожий; похмурий; неслухняний, бунтар; непохитний; вимагає захоплення, самолюбні, самоконтроль, точний, вольовий, може підпорядкувати собі, діє по усвідомленому плану, ефективний лідер, приймає соціальні норми, контролює свої емоції і поведінку, доводить справу до кінця, цілеспрямований, зібраний, енергійний, збуджений, дратівливий, підвищена мотивація; активний, не дивлячись на стомлюваність, властиво уникати високого ризику.

Висновки. Оцінка ефективності діяльності включає як зовнішній критерій (оцінки що даються іншими людьми), так і внутрішній (власну оцінку ефективності своєї діяльності). Особу оцінюють, ґрунтуючись на вчинках людини, характерних особливостях його поведінки і уявленні про їх причини, мотиви, рушійні сили. Встановлено, що працівники з низьким рівнем ефективності діяльності мають низький рівень мотивації до успіху, а такі рівні мотивації досягнення, як високий і дуже високий для низького рівня ефективності діяльності відсутні. працівники з високим рівнем ефективності діяльності мають високий і дуже високий рівень мотивації до успіху та відсутність низького та середнього рівня мотивації досягнення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
2. Мерлин В. С. Проблемы экспериментальной психологии личности. Вып. 6. – Пермь, 1970.
3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т. 1,2. Пер. с нем. / Под ред. Б.М. Величковского - М.: Педагогика, 1986. - 408 с.