

Исследование ценностной и мотивационной сфер личности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний на разных этапах служебной деятельности

Красник В.С., кандидат психологических наук, ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет» (krasnikvadim@rambler.ru)

Эффективность профессиональной деятельности во многом зависит от совпадения ее ценностно-смысловых и мотивационных аспектов. В настоящей статье рассматриваются результаты исследования ценностной и мотивационной сфер личности сотрудников ФСИН на разных этапах служебной деятельности. Исследование проводилось по направлениям: общежизненные ценностные ориентации и оценка их реализованности в жизни; уровень субъективного контроля (экстернальный и интернальный); направленность личности (на себя, на общение, на дело); мотивация к избеганию неудач и мотивация к достижению успеха. В результате исследования были выявлены и описаны особенности ценностной и мотивационной сфер личности сотрудников ФСИН на разных этапах прохождения службы, что позволит расширить и углубить представление о системе ценностных ориентаций и мотивации профессионалов. Результаты исследования открывают перспективы как для дальнейших научных исследований, так и для реальной практической деятельности психологической службы ФСИН.

Ключевые слова: ценностная сфера личности, мотивационная сфера личности, ценностные ориентации, уровень субъективного контроля, интернальный локус контроля, экстернальный локус контроля, направленность личности, мотивация к достижению успеха, мотивация к избеганию неудач.

Объектом нашего исследования явились ценностная и мотивационная сферы личности, предметом, соответственно, ценностная и мотивационная сферы личности сотрудников ФСИН на разных этапах служебной деятельности. Цель исследования – изучение особенностей ценностных и мотивационных ориентаций личности сотрудников ФСИН на разных этапах служебной деятельности. Выборка составила 154 сотрудника исправительных учреждений. Обследуемые были разделены на три группы в зависимости от срока службы: первая – от 1 до 3 лет; вторая – от 3 до 7 лет, третья – свыше 7 лет.

Исследование проводилось с использованием следующих методик.

1. Для исследования системы ценностных ориентаций сотрудников ФСИН в структуре профессионально значимых личностных качеств была использована методика М. Рокича (RVS – Rokeach Value Survey), адаптированная А. Гоштаутасом, А. А. Семеновым и В. А. Ядовым. Форма «Е», модифицированная Д. А. Леонтьевым.

2. Опросник уровня субъективного контроля (УСК), который является многомерной шкалой, измеряющей индивидуальные особенности субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями.

3. Для определения направленности личности использовалась ориентационная анкета Б. Басса.

4. 5. Методика К. Замфир, модификация А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности». Методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности.

5. Методики Т. Элерса «Мотивация к достижению успеха» и «Мотивация к избеганию неудач».

На первом этапе исследования мы проанализировали результаты ранжирования сотрудниками общежизненных ценностных ориентаций и оценки их реализованности в жизни.

Общежизненные ценностные ориентации сотрудников ФСИН с различным стажем служебной деятельности распределились следующим образом: самый высокий результат по осмысленности жизни показала вторая группа (стаж до 7 лет), на втором месте результат первой группы (стаж до 3 лет), на последнем месте по осмысленности жизни находится третья группа (стаж свыше 7 лет). Это может быть связано с тем, что на начальных этапах служебной деятельности у сотрудников доминирует потребность в достижении, стремление к самореализации, а также молодые сотрудники менее подвержены негативному влиянию условий службы.

В первой группе наиболее значимыми общежизненными ценностными ориентациями являются: здоровье, интересная работа, любовь, наличие хороших и верных друзей, свобода, счастливая семейная жизнь, материальная обеспеченность. Во второй группе верхние позиции занимают: здоровье, материальная обеспеченность, интересная работа, любовь, жизненная мудрость, наличие хороших и верных друзей, счастливая семейная жизнь. В третьей группе на первые места выходят здоровье, счастливая семейная жизнь, материальная обеспеченность,

интересная работа, любовь, наличие хороших и верных друзей, активная деятельная жизнь.

Очевидно, что у сотрудников ФСИН с различным стажем служебной деятельности происходит изменение значимости ценностных ориентаций. Неизменно на первом месте во всех трех группах находится ценностная ориентация «здоровье». В целом позитивное изменение с увеличением стажа имеют: материальная обеспеченность, счастливая семейная жизнь, активная деятельная жизнь. Негативное изменение с увеличением стажа имеет интересная работа, любовь, свобода. Значимость ценностной ориентации «жизненная мудрость» повышается во второй группе, а такая ценностная ориентация, как наличие хороших и верных друзей, выше в первой группе.

Уровень субъективного контроля. Полученные результаты свидетельствуют, что для большинства респондентов характерен интернальный тип контроля. Причем наибольший удельный вес респондентов с интернальным типом локуса контроля (74 %) выявлен во второй группе (стаж работы от 3 до 7 лет), а наименьший (56 %) – в первой группе (стаж работы до 3 лет).

Кроме того, нами проанализированы уровни интернальности-экстернальности по отдельным шкалам опросника УСК. Полученные результаты представлены на рис. 1.

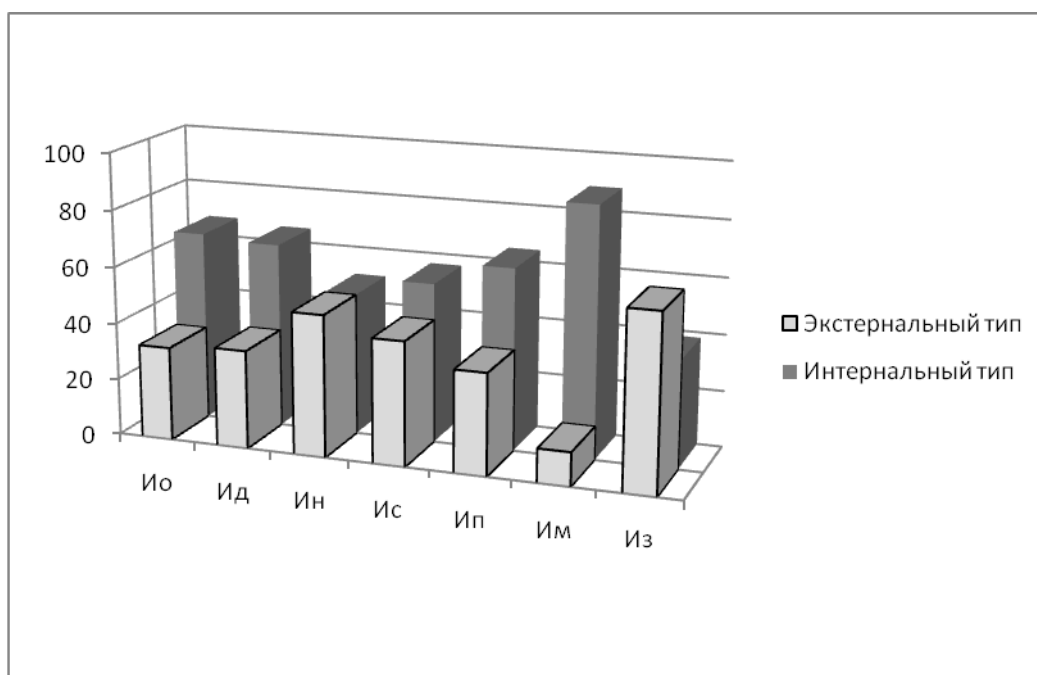


Рис 1. Уровень интернальности-экстернальности по отдельным шкалам опросника уровня субъективного контроля

В группе сотрудников, имеющих стаж работы до трех лет, получены достаточно высокие показатели интернальности в области производственных (Ип) – 60,5 % и межличностных (Им) – 39,5 % отношений, что говорит о предпочтении таких ценностей, как активная деятельная и продуктивная жизнь, интересная работа, познание, наличие хороших и верных друзей, общественное признание, уверенность в себе, материально обеспеченная жизнь и развлечение.

Высокие показатели экстернальности в рассматриваемой группе получены в области достижений (Ид) – 50,8 %, неудач (Ин) – 64,4 %, семейных отношений (Ис) – 84,7 % и здоровья (Из) – 61 %, причем наибольшее число опрошенных с локусом контроля экстернального типа выявлено в области семейных отношений, а также здоровья и болезни. Данные показатели, на наш взгляд, свидетельствуют о стремлении к получению новой информации в различных областях знаний, в том числе профессиональной и склонности к экспериментированию, при этом ответственность за какие-либо события в жизни опрошенных возлагается ими на других людей, в том числе в сфере семейных отношений и здоровья.

У респондентов второй группы преобладает интернальный тип локуса контроля в области производственных (Ип) и межличностных (Им) отношений (как и респондентов первой группы), аналогичные данные получены и в области неудач (Ин) – 92,14; 98 и 84,3 % соответственно. Это говорит о том, что с увеличением стажа службы сотрудники ФСИН становятся более ответственными за свои поступки и события, происходящие с ними. Это проявляется в склонности брать ответственность на себя в неудачах и неприятностях.

Высокий уровень экстернальности в области достижений (Ид) – 53,5 %, семейных отношений (Ис) – 55,8 и здоровья (Из) – 72,1 %, аналогично показателям первой группы, свидетельствует о продолжении саморазвития личности и приоритете таких ценностей, как интересная работа, творчество и развитие, одновременно с этим ответственность за происходящие события в семье и изменение здоровья опрошенные по-прежнему возлагают на других людей (супругов, врачей и др.).

В третьей группе опрошенных происходит значительное снижение удельного веса интернального типа локуса контроля в области неудач (Ин) – до 8,7 % и производственных отношений (Ип) – до 26,1 %, и стопроцентным числом интерналов в области семейных отношений (Ис). По нашему мнению, это объясняется снижением интереса к осуществляемой деятельности и увеличением приоритета семьи. На первое место субъективно выходят ценности счастливой семейной жизни и счастья других, жизненной мудрости и познания, материальной обеспеченности и свободы. Средний возраст опрошенных в данной группе составляет 35 лет, а средний пенсионный возраст сотрудников ФСИН 36–39 лет. Следовательно, респонденты, находясь на этапе человеческой зрелости и обладая достаточными знаниями и опытом в профессиональной сфере, кардинально меняют ценностные ориентации и нацеливаются на посттрудовую жизнь, не связанную с осуществлением правоохранительной деятельности.

Кроме того, это единственная из изученных групп, где число интерналов в области здоровья и болезни (Из) выше числа экстерналов (87 % к 13 %). Это можно объяснить происходящими возрастными, психическими и физиологическими изменениями и желанием быть ответственным за своё здоровье и управлять им.

Направленность личности. Были выделены три подгруппы сотрудников: имеющие направленность на себя (Я), на общение (О) или на дело (Д). Отдельно выделена подгруппа, условно названная нами «широкая направленность», в которой показатели направленностей имели одинаковое значение, в связи с чем отнесение их к той или иной подгруппе (направленности) не представилось возможным и

могло поставить под сомнение проведённое нами исследование. Схематически полученные результаты отображены на диаграмме, представленной на рис. 2.

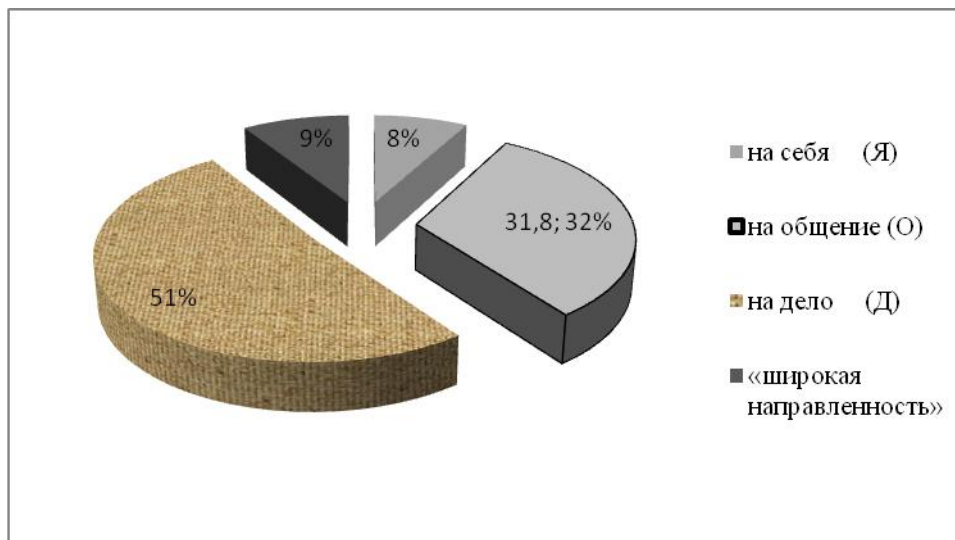


Рис.2. Распределение численности респондентов с разной направленностью личности в общей выборке

Характерной чертой выборки является преобладание респондентов с направленностью на дело – 51,1 % опрошенных. Это позволяет сделать вывод, что у сотрудников ФСИН, участвующих в исследовании, заинтересованность в решении деловых проблем и выполнении работы как можно лучше является доминирующей. Кроме того, это свидетельствует об ориентации опрошенных на деловое сотрудничество и наличии у них способности отстаивать в интересах дела собственное мнение, полезное для достижения общей цели.

Одновременно с этим выявлено и значительное число исследуемых с направленностью на общение (31,8 %), что говорит о стремлении при любых условиях поддерживать отношения с людьми, а также ориентации на совместную деятельность и социальное одобрение, причем совместная деятельность зачастую может осуществляться в ущерб выполнению конкретных заданий. В общей выборке 9,1 % составили респонденты с «широкой направленностью» личности, т. е. показатели Я, О и Д направленностей в различных вариантах имели одинаковое значение и поэтому определить одну первостепенную направленность не представилось возможным.

В первой группе опрошенных, имеющих стаж работы до трех лет, доминирует направленность на общение (О) – 40,7 %; направленность на дело (Д) при этом составляет 33,9 %. Самая малочисленная подгруппа исследуемых – 11,8 %, имеют направленность на себя (Я). Это говорит о том, что сотрудники не в должной мере ориентированы на осуществление профессиональной деятельности и повышение своего профессионализма. Кроме того, у опрошенных данной группы, средний возраст которых составляет 24 года, возрастают потребности в общении и поиске спутника жизни. Это в свою очередь оказывает своё негативное влияние на результаты работы.

Вторая и третья группы характеризуются значительным числом респондентов с направленностью личности на дело (Д) – 58,1 % и 82,6 % соответственно. Это говорит о том, что с увеличением трудового стажа, приобретением и развитием профессионально важных качеств, свидетельствующих о повышении профессионализма, сотрудники ФСИН отдадут предпочтение работе.

Мотивационная сфера. По результатам проведения методики К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» было выявлено, что у сотрудников, стаж работы которых менее 1 года, наиболее распространенным (29 %) является мотивационный комплекс, который, согласно мнению авторов методики, является наиболее оптимальным, а именно, ВМ>ВПМ>ВОМ. В данной группе респондентов преобладают мотивационные комплексы с доминированием внутренней мотивации. Реже всего встречаются комплексы с преобладанием внешней положительной мотивации. В третьей группе сотрудников также более чем у четверти респондентов (27 %) выявлен наиболее оптимальный мотивационно-профессиональный комплекс (ВМ>ВПМ>ВОМ). Комплексы с преобладанием внешней положительной и внешней отрицательной мотивации встречаются значительно реже. Интересно, что во второй группе сотрудников наиболее распространенным оказался комплекс ВОМ>ВПМ>ВМ (он выявлен у 25 % респондентов из данной группы). По мнению авторов данного подхода, это соотношение мотивации является наихудшим. В данной группе респондентов преобладают мотивационные комплексы с доминированием внешней отрицательной мотивации.

Таким образом, можно сделать вывод, что молодых сотрудников и сотрудников с большим стажем работы от 7 лет более интересует непосредственно содержание деятельности, а у сотрудников из средней группы со стажем от 3 лет преобладают мотивы избегания и защиты. То есть эта группа сотрудников будет менее эффективна в профессиональной деятельности, так как занимает пассивную позицию избегания, что не предполагает наличие инициативы, творческого подхода. А значит, это наиболее уязвимая группа, требующая пристального внимания. Внешняя положительная мотивация слабо выражена как в первой (до 1 года), так и во второй группе (3 года) респондентов. Это позволяет предположить, что внешняя стимуляция труда в системе исполнения наказаний (материальная сторона, престиж, социальный статус и т. д.) недостаточна и не играет решающей роли при поступлении на службу и при осуществлении профессиональной деятельности.

Методики Т. Элерса «Мотивация к достижению успеха» и «Мотивация к избеганию неудач». Результаты, полученные по методикам, были обработаны при помощи критерия U-Манна-Уитни. По обеим методикам обнаружены достоверные различия между сотрудниками со стажем до года и 3 года ($U=985,0$ и $U=1008,5$), а также со стажем год и свыше 7 лет ($U=975,0$ и $U=999,0$). Между сотрудниками со стажем 3 года и свыше 7 лет достоверных различий не обнаружено ($U=1231,0$ и $U=1233,0$). В процентном соотношении результаты исследования мотивации к избеганию неудач и мотивации к достижению успеха у сотрудников с различным стажем службы представлены на рис. 3.

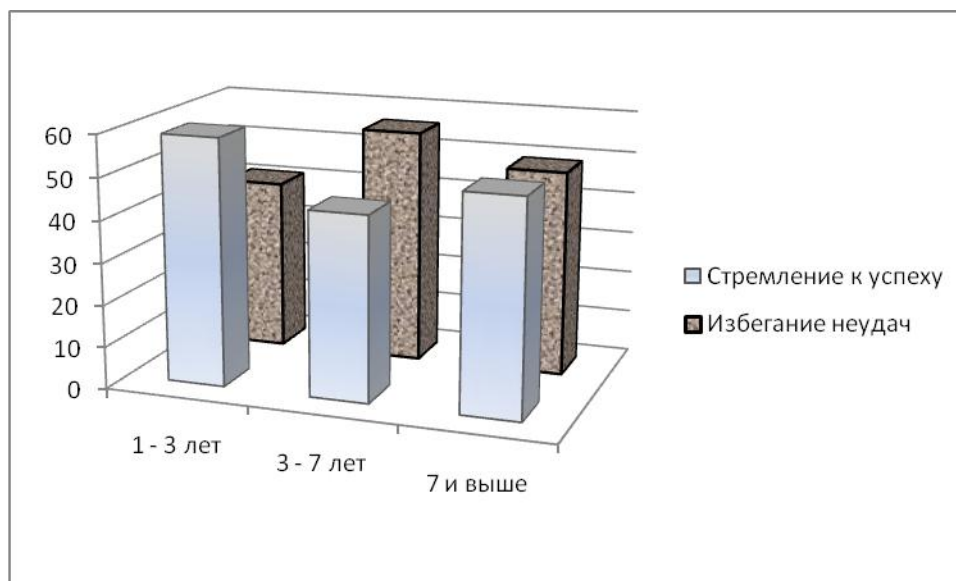


Рис. 3. Процентное соотношение мотивации к избеганию неудач и мотивации к достижению успеха у сотрудников с определенным стажем службы

Таким образом, в результате исследования были получены данные, что мотивация к избеганию неудач, наименьший уровень внутренней мотивации, наиболее негативное представление о своей профессиональной деятельности наблюдается в группе сотрудников со стажем 3 года. Среди сотрудников со стажем работы 7 лет прослеживается тенденция к проявлению безразличия, потери интереса к работе. В данной группе сотрудников наблюдается достаточно позитивное представление о службе в ФСИН, у многих преобладает внутренняя мотивация.

Выводы. Ценностная и мотивационная сферы личности сотрудников ФСИН на разных этапах служебной деятельности имеет сложную, многоуровневую структуру, представляющую собой единство личностных и профессиональных ценностей и мотивов. Изменения, происходящие в изученных сферах, происходят под влиянием условий и специфики профессиональной деятельности персонала исправительных учреждений.

Research of axiological and motivational spheres of personality of the officers of the Federal Penal Service on different stages of professional activity

*Krasnik V.S., PhD in psychology, Chelyabinsk State University
(krasnikvadim@rambler.ru)*

The effectiveness of professional activity largely depends on the match of axiological and motivational aspects of the activity. This contribution examines the results of the research of axiological and motivational spheres of personality of the officers of the Federal Penal Service on different stages of professional activity. The research included the following directions: general axiological orientations and estimation of their realization in life; level of subjective control (external and internal); personality's orientation (itself, communication, activity); motivation for avoidance of failure and motivation for success. As a result the author identified and described the peculiarities of axiological and motivational spheres of personality of the officers of the Federal Penal Service on different stages of professional activity, which will allow to extend the perception of the system of axiological orientations and motivation of professionals. The results of the research open the prospects for both further scientific research and real practical activity of the psychological service of the Federal Penal Service.

Keywords: axiological sphere of personality, motivational sphere of personality, axiological orientations, level of subjective control, internal locus of control, external locus of control, personality orientation, motivation for success, motivation for avoidance of failure.
