

Ценностные ориентации сотрудников правоохранительных органов

Корецкая И.А.

Московский Государственный Университет Экономики Статистики И

Информатики

Москва, Россия

ikoretskay@mail.ru

Нами было проведено исследование милиционеров патрульно-постовой службы одного из РУВД Воронежской области в момент прохождения переаттестации. Всего было протестировано 30 человек. Срок службы составлял от нескольких месяцев до 3 лет. Возраст испытуемых от 19 до 25 лет.

Целью исследования было изучение ценностных характеристик работников правоохранительных органов.

Одним из ведущих факторов, определяющих профессиональную успешность сотрудников организации, является ценностная сфера. Особенно важна данная сфера для сотрудников правоохранительных органов, где в данный момент уделяется огромное внимание человеческому фактору, личностным характеристикам сотрудников.

В качестве методик были выбраны самоактуализационный тест Л.Я. Гозмана (САТ) (А.А. Бодалев, В.В. Столин, 1987) и методика ценностных ориентаций Шварца. (В.Н. Карандашев, 2004).

САТ измеряет самоактуализацию по двум базовым и ряду дополнительных шкал. Базовыми являются шкалы Компетентности во времени и Поддержки. В отличие от базовых, измеряющих глобальные характеристики самоактуализации, дополнительные шкалы ориентированы на регистрацию отдельных ее аспектов (шкала ценностных ориентации, шкала гибкости поведения, шкала сензитивности к себе, шкала спонтанности, шкала самоуважения, шкала самопринятия, шкала представлений о природе

человека, шкала синергии, шкала принятия агрессии, шкала контактности, шкала познавательных потребностей, шкала креативности).

Ш. Шварц (методика ценностных ориентаций Шварца) исходил из того, что наиболее существенный содержательный аспект, лежащий в основе различий между ценностями, — это тип мотивационных целей, которые они выражают. Поэтому он сгруппировал отдельные ценности в типы ценностей в соответствии с общностью их целей (власть, достижение, гедонизм, стимуляция, самостоятельность, универсализм, доброта, традиция, конформность, безопасность).

По результатам нашего исследования методикой САТ были получены следующие данные.

Наиболее высокий балл был получен по шкале поддержки, что свидетельствует, во-первых, о способности жить настоящим, то есть переживать настоящий момент своей жизни во всей его полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей “настоящей жизни”; во-вторых, ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Именно такое мироощущение, психологическое восприятие времени субъектом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности. Самый низкий балл был получен по шкалам представление о природе человека и синергии, что говорит о сложности восприятия целостного мира, а также свидетельствует о склонности воспринимать природу человека в целом скорее как отрицательную, чем положительную («все люди врут»).

Согласно методике ценностных ориентаций Шварца нами были получены следующие результаты.

Мотивационная ценность для испытуемых – безопасность для других людей и себя, стабильность общества и взаимоотношений. Они стремятся защищать благополучие людей, а также демонстрировать качества терпимости и понимания.

Таким образом, большинство испытуемых (90%) стремятся обеспечивать безопасность окружающего мира, так как считают, что тем самым они обеспечивают безопасность для себя, вместе с тем, их мировосприятие представляет собой дихотомичную модель, т.е. воспринимают мир лишь в черно-белых тонах. Эти установки можно соотнести с таким феноменом как «преданность организации». Как известно, преданность организации является одним из параметров характеризующей отношение работника к своей компании, обозначая степень того, насколько люди отождествляют себя со своей организацией. Люди с высокой степенью преданности организации обычно с большим желанием делают то, что хорошо для компании, считают свои личные ценности компании своими личными ценностям. Для них работа в компании часть Я-концепции. «Я – милиционер» – с гордостью признают они. Преданность организации также выполняет защитную функцию, позволяя человеку через механизм идентификации усиливать свое слабое, уязвимое Эго. Тем самым карьерный рост становится для людей с высоким уровнем преданности организации своеобразным способом защиты своего Эго.