

The psychological aspect of self-defense (exceeding the limits of justifiable defence) and trinitarian-synergetic approach to the modelling of the legal regime

Kochetkov Nikita M.,

trainee-researcher of the Department of State and Law Theory,
the Law Institute of the Siberian Federal University.
Krasnoyarsk, Russia. e-mail: ni-koch@yandex.ru

Legal norms concerning necessary defence and exceeding its limits are widely used in law enforcement. Approximately 50% of the Russian citizens are afraid of using the right to necessary defense because of the fear of criminal responsibility for exceeding its limits. Exceeding its limits is distinguished by a significant influence of the psychological factor. The author suggests his trinitarian-synergetic model of the legal regime, whose mega- and macro-levels describe the legal regime from such conceptual approaches as normative, non-normative and realistic ones, which conforms to the principle of complementary character of synergetic systems. The potential of the model are revealed through the description of the legal atmosphere of social relations. The criterion of admissibility of necessary defence (regardless of the possibility to escape a socially dangerous encroachment) is a significant factor for constructive solution to the problem of so-called sustainability on the levels of trinitarian-synergetic model. To form the public opinion it is necessary to use the criterion of admissibility of necessary defence, which will favourably influence law enforcement.

Keywords: necessary defence, exceeding the limits of justifiable defence, psychological factor, heat of passion, synergy, trinitarianism, trinitarian-synergetic approach, legal regime.

Citation: Kochetkov N. M. Psychological aspect of necessary defence (exceeding the limits of justifiable defence) and trinitarian-synergetic approach to modelling legal regime. *Psychopedagogy in law enforcement*. No. 2(69) 2017. P.42–47.

УДК: 159.9.072 © С.А. Прокопьева, 2017

Проявления социальных мотивов у сотрудников Управления по конвоированию ФСИН России

Светлана Александровна Прокопьева,

кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии
Вологодского института права и экономики ФСИН России.
Вологда, Россия. e-mail: svprok@list.ru

У сотрудников, выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных, нередко проявляется страх отвержения, что свидетельствует о наличии у них внутреннего дискомфорта, напряженности. Следовательно, идет блокирование многих порывов, удовлетворения своих потребностей в общении с другими людьми. Наблюдается тенденция доминирования мотива избегания неудач, они ставят перед собой легкие цели, которые просто достигать. У сотрудников, не взаимодействующих с осужденными, доминирует мотив стремления к принятию; они стремятся к успеху и к налаживанию добрых, эмоционально положительных взаимоотношений, они последовательны и упорны, не боятся соревнований, после достижения поставленной цели намечают еще более трудные. У сотрудников, выполняющих различный круг задач, выявлены существенные изменения в проявлении социальных мотивов, этим обусловлены разработка и эффективное применение программы адаптации и профилактики «выгорания», профессиональной деформации.

Ключевые слова: мотивация, социальные мотивы, мотив достижения, мотив аффилиации, сотрудники.

Для цитирования: Прокопьева С. А. Проявления социальных мотивов у сотрудников отдела по конвоированию ФСИН России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 2(69). С. 47–50.

Мотивационная сфера личности считается наиболее разработанной областью в психологии личности, является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии [1]. Сложностью и многоаспектностью проблемы изучения мотивации обусловлена множественность понимания ее сущности, природы, структуры, а также функций мотивов. Широко изучается мотивация отдельных видов деятельности, интересны исследования о роли положительной мотивации для эффективности и успешности трудовой деятельности [2, с. 124; 3; 4, с. 23].

Отечественные и зарубежные ученые занимаются разносторонним изучением мотивационной сферы личности, особый интерес вызывают труды, касающиеся мотивационной составляющей профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов и уголовно-исполнительной системы России. Значительная часть работ в интересующей нас области науки посвящена мотивации

онной сфере и профессиональной пригодности к будущей правоохранительной деятельности [5, с. 23].

Отметим, что основной составляющей внутреннего мотивационного процесса человека являются потребности и их оценка по степени удовлетворенности и реализованности в профессиональной деятельности. Осознание собственных потребностей акцентирует интересы и мотивы, которые непосредственно побуждают человека к тем или иным действиям. Во-первых, эффективность труда сотрудника определяется системой стимулов труда, которую предлагает учреждение, и уровнем собственной мотивационной направленности ее исполнителей. Состав и уровень средств, стимулирующих определенные воздействия на сотрудника, должны соответствовать структуре его мотивов. И чем больше степень такого соответствия, тем выше внутренняя социальная мотивация каждого работника, следовательно, и результативность его деятельности.

Во-вторых, мотивация (как процесс непосредственного побуждения людей или социальных групп к определенным действиям) основывается на мотивах, которые формируются на базе потребностей и оценки возможности их удовлетворения. Проблема социальной мотивации труда — это проблема выявления потребностей людей и факторов, определяющих их динамику. Главная проблема стимулирования заключается в объективной оценке результатов деятельности сотрудников и тех ресурсов, которыми он располагал для достижения полученного результата [6, с. 201].

Анализ литературы по проблеме социальной мотивации показывает, что это высшая мотивация, возникающая под влиянием социальных факторов. В качестве рабочего понятия социальной мотивации мы будем понимать высшую (или вторичную) мотивацию, которая строится на основе врожденных биологических мотиваций путем общения индивида с социальной средой и формируется в процессе общественного воспитания [2, с. 27].

При многообразии характеристик мотивационной сферы в различных концепциях и в исследованиях профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов [7; 8; 9] слабо изучены, по нашему мнению, структурные компоненты социальной мотивации.

Наша работа нацелена на изучение особенностей социальной мотивации сотрудников Управления по конвоированию ФСИН России по Вологодской области. Перед началом исследования мы ставим следующие задачи:

- 1) выяснить особенности социальной мотивации сотрудников Управления по конвоированию;
- 2) провести сравнительный анализ особенностей социальной мотивации сотрудников Управления по конвоированию, осуществляющих различные виды служебной деятельности.

Выборка включала две группы сотрудников (по 40 человек в каждой) с различными видами трудовой деятельности:

- 1) сотрудники отделов, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных;
- 2) сотрудники комендантской и продовольственной служб, сотрудники отделения организации службы, отделения кадров и воспитательной работы.

Для экспериментального исследования нами использовались следующие методики:

- тест-опросник для измерения мотивации аффилиации А. Мехрабиана;
- опросник для измерения результирующей тенденции мотивации достижения А. Мехрабиана;
- математические методы обработки данных по критерию χ^2 — угловое преобразование Р. Фишера.

Начнем рассмотрение данных с описания результатов проведенного теста А. Мехрабиана (табл. 1).

Таблица 1. Интенсивность проявления мотивов стремления к принятию и страха отвержения у сотрудников Управления по конвоированию, %

Мотивы и их интенсивность	Сотрудники, непосредственно выполняющие задачи, связанные с конвоированием осужденных	Сотрудники, чья служба не связана с осужденными
Интенсивность обоих мотивов высокая	19,3	30,4
Доминирование СП	30,4	30,4
Доминирование СО	30,4	19,3
Интенсивность обоих мотивов низкая	19,9	19,9

Примечание. СП — стремление к принятию, СО — страх отвержения.

Высокая интенсивность обоих мотивов наблюдается у 19,3% сотрудников, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных, а в группе сотрудников Управления, чья служба не связана с осужденными — у 30,4%. Процентные показатели по шкале доминирования стремления к принятию равны в обеих группах (30,4 %). Интересен, на наш взгляд, факт, полученный при изучении доминирования мотива страха отвержения. Количество сотрудников, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных, у которых доминирует мотив страха отвержения, выше в два раза, чем количество сотрудников второй группы. Доминирование мотива страха отвержения отмечено у 30,4% сотрудников, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных, у сотрудников другой группы — 19,3%. Низкая интенсивность обоих мотивов одинакова во всех группах испытуемых (19,9%).

Таким образом, для сотрудников, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных, характерно преобладание мотива страха отвержения (30,4%), что может свидетельствовать о наличии у них внутреннего дискомфорта, напряженности. Данные позволяют говорить, что эти сотрудники живут в страхе, боясь быть отвергнутыми, изначально чувствуют раздражение и злость, опасаясь возможного отвержения. Этот страх может блокировать многие порывы, например, удовлетворение своих потребностей. Сотрудники отделов по конвоированию испытывают трудности при коммуникации, не умеют выражать своего мнения, выступать перед группой. Страх быть отверг-

Таблица 2. Показатели обобщенных устойчивых мотивов личности, входящих в структуру мотивации аффилиации

Сотрудники	Мотивы в структуре аффилиации					
	стремление к принятию			страх отвержения		
	Абс.	%	ф*	Абс.	%	ф*
Сотрудники, непосредственно выполняющие задачи, связанные с конвоированием осужденных	12	30,4	1,61	12	30,4	1,3
Сотрудники Управления, чья служба не связана с осужденными	10	28,7	1,12	7	19,3	1,86

нутым может быть настолько велик, что они делают все, чтобы его избежать, а потому демонстрируют ожидаемые от них паттерны поведения.

В выборке сотрудников управления, чья служба не связана с осужденными, равное количество сотрудников (30,4%) вошло в группы с высокой интенсивностью обоих мотивов из структуры мотивации аффилиации и с доминированием мотива стремления к принятию. А сотрудников с мотивом страха отвержения меньше — 19,3%. Таким образом, у сотрудников доминирующим является мотив стремления к принятию, который проявляется как стремление личности наладить добрые, эмоционально положительные взаимоотношения с людьми.

При сопоставлении данных по выборкам для выявления значимых различий нами был использован критерий ϕ^* — угловое преобразование Р. Фишера. Значения данного критерия при сопоставлении двух обобщенных устойчивых мотивов личности, входящих в структуру мотивации аффилиации — стремление к принятию и страх отвержения — между двумя выборками представлены в табл. 2.

Установлено, что различия по индексу страха отвержения между выборками существует, но на статистическом уровне они незначимы.

В соответствии с правилами обработки и интерпретации данных из 80 человек были выделены две категории испытуемых:

— группа с мотивацией стремления к успеху — 22 человека;

— группа с мотивацией избегания неудач — 22 человека.

По-разному распределились в данных группах сотрудники, выполняющие разные служебные функции (табл. 3).

Мотивация на достижение успеха преобладает в группе сотрудников управления, чья служба не связана с осужденными (75%). Мотивация на избегание неудач преобладает у сотрудников, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных (70,8%).

В выборке сотрудников, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных, большинство (70,8%) характеризуется высоким уровнем

Таблица 3. Показатели потребности в мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудач

Сотрудники	Количество сотрудников, ориентированных:					
	на достижение успеха			на избегание неудач		
	Абс.	%	ф*	Абс.	%	ф*
Сотрудники, непосредственно выполняющие задачи, связанные с конвоированием осужденных	7	29,2	2,08*	17	70,8	3,1**
Сотрудники управления, чья служба не связана с осужденными	15	75,0	1,83	5	25,0	1,24

Примечание. * обозначены различия на уровне $p < 0,05$, ** — различия на уровне $p < 0,01$.

выражения мотива избегания неудач. Мотив стремления к успеху проявляется у 29,2%.

У сотрудников Управления, чья служба не связана с осужденными, большее количество (75%) характеризуется высоким уровнем выраженности потребности в достижении. Другая часть этой группы (25%) характеризуется низким уровнем выраженности потребности в достижении, т. е. данным сотрудникам не свойственен мотив избегания неудачи.

При сопоставлении данных по выборкам и для выявления значимых различий нами был использован критерий ϕ^* — угловое преобразование Р. Фишера. Полученные результаты представлены в табл. 3.

По имеющимся показателям можно сделать вывод, что при сравнении двух групп сотрудников были выявлены статистически значимые различия (на уровне значимости при $p < 0,01$) по выраженности потребности мотивации избегания неудач и различия по выраженности потребности в мотивации достижения успеха (на уровне значимости при $p < 0,05$). Следовательно, можно предположить, что сотрудникам, непосредственно выполняющим задачи, связанные с конвоированием осужденных, свойственно любыми средствами избегать возможной неудачи. Они ставят перед собой легкие цели, которые просто достичь, непоследовательны и склонны к поиску помощи, имеют неустойчивую завышенную или заниженную самооценку.

Сотрудники управления, чья служба не связана с осужденными, стремятся любыми средствами добиться успеха. Они последовательны и упорны, не боятся соревнований, после успеха в достижении цели ставят еще более трудные, имеют адекватную и устойчивую самооценку. Претенденты с высокими показателями стремления к достижению успеха чаще назначаются на должности, где требуются инициативность и лидерские качества.

Итак, мы можем сделать вывод, что в группах сотрудников, выполняющих различные профессиональные обязанности, выявлены существенные изменения в проявлении социальных мотивов.

Так, для группы сотрудников, непосредственно выполняющих задачи, связанные с конвоированием осужденных, характерны следующие особенности социальной мотивации: преобладание мотива страха отвержения, что может свидетельствовать о наличии внутреннего дискомфорта, напряженности. Данный мотив может проявляться в язвительных или саркастичных выражениях, колких замечаниях. Страх отвержения часто блокирует многие порывы и удовлетворение своих потребностей в общении с другими людьми. Наблюдается тенденция доминирования мотива избегания неудач. Следовательно, они ставят перед собой легкие цели, которые просто достичь, непослужательны и склонны к поиску помощи.

Группе сотрудников, которые в профессиональной деятельности не взаимодействуют с осужденными, характерно доминирование мотива стремления к принятию, который проявляется как стремление личности наладить добрые, эмоционально положительные взаимоотношения с людьми, а также мотивация на достижение успеха. Сотрудники стремятся любыми средствами стать успешнее, в этом они последовательны и упорны, не боятся соревнований, после успеха в достижении одной цели ставят еще более трудные.

Профессиональная деятельность в уголовно-исполнительной системе сложна, связана с постоянным стрессом и предъявляет высокие требования к субъекту труда, что может приводить к существенному изменению отношения к ней. Сохранение психического здоровья сотрудников УИС и их работоспособности, эффективности профессио-

нальной деятельности требует продолжения изучения социальной мотивации трудовой деятельности. Полученные знания позволят разработать и эффективно применять адекватные целям программы адаптации, профилактики «выгорания» и профессиональной деформации, направленные на повышение эффективности деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Список литературы

1. Хеккаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб., 2003. 860 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.-М.-Харьков, 2000. 512 с.
3. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности. М., 1976. 158 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. 312 с.
5. Караваев А. Ф., Марьин М. И., Петров В. Е. Основы психопрофилактики профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие. Омск, 2007. 168 с.
6. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. М., 2008. 368 с.
7. Вершинина Т. С., Кузнецов А. А., Набойченко Е. С. Ценностно-смысловые мотивации профессионального выбора у курсантов вуза МЧС // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4(55). С. 26–30.
8. Барияк И. А. Мотивация учебной деятельности курсантов и студентов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2007. № 3(30). С. 28–30.
9. Цветков В. Л., Старостин Д. Н. Факторы профессиональной мотивации // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 4(51). С. 29–33.

Manifestation of social motives in convoy officers of the Federal Penitentiary Service of Russia

Prokopieva Svetlana A.,

Cand. Sci. (Psychology), Associate-Professor of General Psychology Department, the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia. Vologda, Russia. e-mail: svprok@list.ru

The officers who perform the tasks related to convicts' convoy not infrequently feel fear of rejection, which proves their inner discomfort and tension. Therefore, many intentions and completion of their own demands in communication with other people are blocked. The motive of avoiding failure prevails, and the officers set easy achievable goals. The officers who do not interact with the prisoners have the motive of striving for acceptance as the dominant one, they seek for success and good emotionally positive relations, they are logical and persistent, not afraid of competition, and after achieving the goal set more challenging ones. The officers performing different professional tasks revealed significant changes in the expression of social motives, which determines development and efficiency of the programme of adaptation and prevention of burnout and professional deformation.

Keywords: motivation, social motives, motive of achievement, motivation of affiliation, officers.

Citation: Prokopieva S. A. Manifestations of social motives in convoy officers of the Russian Federal Penitentiary Service. Psychopedagogy in law enforcement. No. 2(69) 2017. P. 47–50.