

DOI: 10.12731/2218-7405-2017-8-125-137

УДК 159.9.07

## ДЕЗОРГАНИЗАТОРЫ ВРЕМЕНИ И МОТИВАЦИОННАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ У СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

*Кузьмина О.В.*

*Рациональное использование времени является важным показателем успешности работы специалиста. На практике разрабатывается механизмы овладения временной компетентностью, но слабо осуществляется работа по ликвидации дезорганизаторов времени. А дезорганизаторы влияют на силу мотивации, на ценностно-смысловую сферу личности.*

**Цель работы:** выделить доминирующие дезорганизаторы деятельности сотрудников правоохранительных органов (управления конвоирования) и установить свамосвязь мотивационной направленности сотрудников с дезорганизаторами времени и деятельности.

**Методы и методики исследования.** В качестве методов исследования было использовано психологическое тестирование. Диагностика мотивационной направленности осуществлялась с помощью «Методики изучения мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин). Для изучения видов дезорганизаторов и силы их выраженности были применены методика «Анализ жизненных помех» (Л. Зайверг) и «Методика диагностики личностных дезорганизаторов времени» (О.В. Кузьмина).

**Результаты исследования.** Доминирующими дезорганизаторами деятельности сотрудников управления конвоирования выступают дезорганизаторы, связанные с взаимодействиями, осознанием цели своей деятельности, перспектив профессионального развития и недостаточность обратной связи с непосредственным руководителем. Дезорганизаторы имеют корреляционную связь с мотивационной направленностью. Чем сильнее реализуется по-

*требность в четком структурировании работы, тем в меньшей степени проявляются дезорганизаторы, связанные с целеполаганием, и напряженностью. При реализации потребности в признании усиливаются дезорганизаторы, связанные с взаимодействием. Снижение потребности в интересной общественно полезной работе и ощущения востребованности приводит к непониманию целей в жизни, размытость временных и содержательных перспектив.*

**Ключевые слова:** *отношение ко времени; дезорганизаторы времени; мотивация; мотивационная направленность личности.*

## DISORGANIZERS OF TIME AND MOTIVATIONAL DIRECTION OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS

*Kuzmina O.V.*

*Rational use of time is an important indicator of the success of a specialist. In practice, mechanisms for mastering temporary competence are being developed, but work is being done to eliminate the disorganizers of time. And disorganizers affect the power of motivation, the value-semantic sphere of the individual.*

**The purpose:** *to identify the dominant disorganization of the activities of law enforcement officers (convoy management) and establish a link between the motivational orientation of employees and the disorganizers of time and activity.*

**Methods and methods of research.** *Psychological testing was used as research methods. Diagnostics of motivational orientation was carried out with the help of "Methods of studying the motivational profile of the individual" (Sh. Richie and P. Martin). To study the types of disorganizers and the strength of their expression, the technique "Analysis of life disturbances" (L. Zaiverg) and "Methods for diagnosing personal disorganizers of time" (O.V. Kuzmina) were applied.*

**Results of the study.** *The disorganizers of the convoy management are the disorganizers, associated with interactions, awareness of the purpose of their activity, prospects for professional development and inadequate*

*feedback from the immediate supervisor. Disorganizers have a correlation with motivational orientation. The stronger the need for a clear structuring of work is realized, the less disorganized the goal-setting and tension are. When the need for recognition is realized, the disorganization associated with the interaction is strengthened. Decreasing the need for interesting socially useful work and a sense of demand leads to misunderstanding of goals in life, blurring of time and content perspectives.*

**Keywords:** *relation to time; Disorganizers of time; motivation; Motivational orientation of the individual.*

### Введение

Проблема рационального использования времени приобретает на сегодняшний день особую значимость, так как успешность в профессиональной деятельности во многом определяется эффективной организацией временного пространства. Рациональное распределение времени во многом зависит от проявления временной компетентности, которая включает в себя оценку возникшей ситуации с позиции временных затрат, проектирование программы действий с учетом распределения времени, контроль временных показателей выполняемой деятельности [7], а также от индивидуально-типологических и личностных особенностей человека.

Сегодня в психологии управления поднимаются вопросы изучения разного рода дезорганизаторов, препятствующих успешной профессиональной деятельности. Среди них выделены поглотители времени как особая категория дезорганизаторов деятельности. В литературе можно найти их разные перечни (Г.А. Архангельский, Л. Зайверт, С.И. Калинин, Ю.Д. Красовский, О.В. Кузьмина). Среди дезорганизаторов времени выделяется и прокрастинация [12].

Все потери времени С.И. Калинин предлагает разделить на две группы: явные и скрытые. К явным потерям он относит нарушения дисциплины, распорядка дня и правил поведения, нехватку ресурсов и внешние отвращения. Скрытые потери времени включают в себя постороннюю работу, десинхронизацию (замедление темпа работы, нарушение ритма между операциями), неэффективное планирова-

ние. Явные потери, при этом, связаны с кратковременной, но полной приостановкой трудовой деятельности в силу различных причин. Скрытые потери понимаются автором как неплановая или неэффективная работа, которая отвлекает сотрудника от выполнения его основных трудовых задач и занимает слишком много времени [4].

А.К. Болотова применяет термин «похитители времени», приводит их перечень. По ее мнению, ведущими являются отсутствие целей и приоритетов, неспособность заканчивать начатые дела, неумение определять временные рамки общения [2].

Несмотря на разный набор элементов перечня дезорганизаторов, у многих авторов прослеживается их деление на внешние и внутренние (личностные) [5; 6; 9]. Внешние связаны, согласно С.И. Калинину, с неэффективной организационной структурой и слабым ее функционированием [4]. В качестве объектов внешних поглотителей могут выступать люди, задачи, особенности внешней среды (Г.А. Архангельский, Л. Зайверт).

Внутренние (личностные) дезорганизаторы времени включают в себя индивидуально-типологических и личностных особенностей препятствующих успешной регуляции личностного времени. Результатом действия данной группы дезорганизаторов является разбалансированное во времени поведение человека [6].

Проявление внутренних дезорганизаторов времени во многом, с нашей точки зрения, определяется мотивационной направленностью личности. В рамках психологии под мотивом понимают побуждение к деятельности. Именно он, согласно теории Д.А. Леонтьева, выполняет смыслообразующую функцию. Мотив обеспечивает целесообразность и разумность поведения человека [8]. Мотивация придает поведению человека энергетический импульс и общую направленность. Она занимает особое место в структуре личности, пронизывая ее основные образования: направленность, способности, эмоции, деятельность, психические процессы [11].

Согласно исследованиям Э. Дисси и Р. Раяна выделяется внутренняя и внешняя мотивация. Внутренняя мотивация стимулирует личность на выполнение работы из-за субъективного интереса к ней, ощущения

ее ценности. При данном виде мотивации у человека формируются ощущения полноты своих возможностей, удовлетворения, компетентности, самодетерминации [14]. Именно внутренняя мотивация приводит к возникновению внутренней организации своего временного пространства. Для внешней мотивации характерно выполнение деятельности по внешнему требованию, ожидая наказания или вознаграждения. Люди, стремящиеся максимально эффективно организовать свое время, имеют различную мотивацию. Одним это нужно для того, чтобы вписаться в стандарты фирмы и не быть наказанным за опоздание. Другие организуют своевременное пространство для того, чтобы максимально реализовать свои потребности и желания [13].

На сегодняшний день в психологии имеется отдельные измерения, позволяющие констатировать взаимосвязи мотивационного поля личности и регуляции времени. В исследованиях В.Г. Асеева, направленных на изучение особенностей связи мотивации с направленностью личностного времени на настоящее, прошлое, будущее, утверждается, что в условиях активного мотивационного отношения к настоящему характерны неудовлетворенность личной мотивационной действительностью и желание ее изменить [1]. Также установлена взаимосвязь между мотивацией и восприятием времени. Чем выше уровень мотивации, чем больше интереса вызывает работа, тем относительно короче кажется длительность времени [15].

Е.С. Улитова в своих исследованиях делает вывод о том, что психологическое настоящее стимулирует готовность к реализации деятельности, а психологическое прошлое и будущее определяет высокую желательность и динамическую сложность ее реализации [10]. Временная перспектива, согласно исследованиям Ж. Ньютона, представляет собой пространство, в котором строится когнитивно переработанная мотивация человеческой деятельности. Будущее в этом случае выступает местом, где формулируются цели, строятся поведенческие акты [16].

Проведенный анализ литературы позволил констатировать неполноту знаний и факт того, что в психологии отсутствуют данные устанавливающие связь мотивационной направленности с оценкой своего временного пространства.

### **Постановка задачи**

Целью эмпирического исследования явилось изучение особенностей взаимосвязи между дезорганизаторами времени и мотивационной направленностью в профессиональной деятельности специалистов службы конвоирования.

Для достижения цели были поставлены следующие исследовательские задачи:

1. Выделить доминирующие дезорганизаторы, встречающиеся в профессиональной деятельности сотрудников по конвоированию.
2. Определить особенности взаимосвязи дезорганизаторов и мотивационной направленности личности конвоиров.

### **Описание исследования**

Для решения поставленных задач было разработано и осуществлено простое корреляционное исследование, в котором принимали участие 60 сотрудников мужского пола подразделения управления по конвоированию ФКУ УК ГУФСИН России по Свердловской области. Возрастной состав сотрудников от 21 до 43. Основными задачами профессиональной деятельности данных сотрудников является обеспечение своевременного доставления лиц взятых под стражу к месту назначения, предупреждение и пресечение попыток конвоируемых к побегу.

### **Методы и методики исследования**

При проведении исследования были использованы методы тестирования и статистической обработки данных. При тестировании были применены три методики: «Методика диагностики личностных дезорганизаторов времени» (О.В. Кузьмина), «Анализ жизненных помех» (Л. Зайверг), «Методика изучения мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин).

Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью критерия корреляции г-Пирсона с использованием компьютерной программы SPSS STANISNICS 22.

### Результаты исследования

В процессе изучения личностных дезорганизаторов времени были получены следующие результаты (Таблица 1).

Таблица 1.

#### Показатели личностных дезорганизаторов у сотрудников управления конвоирования

Шкалы	Уровни		
	Высокий	Средний	Низкий
Ценностно-смысловые дезорганизаторы	38	58	4
Организационные дезорганизаторы	67	33	0
Мотивационные дезорганизаторы	7	72	21
Эмоциональная апатия	17	60	23
Эмоциональная напряженность	12	68	20
Общий уровень дезорганизации	67	30	30

Результаты исследования демонстрируют, что в качестве главных дезорганизаторов времени сотрудники выделяют организационные и ценностно-смысловые. Организационные дезорганизаторы характеризуют техническую сторону деятельности и позволяют оценить, насколько у специалиста проявляются умения устанавливать очередность действий, длительно погружаться в выполнения одной задачи. 67% опрошенных отметили, что испытывают трудности при самоорганизации своей профессиональной деятельности. Это является закономерным, так как профессиональная деятельность конвоира лишена самостоятельности, он выполняет все свои функции, согласно приказу, по точному алгоритму. Настораживает факт того, что 38% опрошиваемых указали на отсутствие ясных целей в жизни и перспектив своего развития. Цель является источником жизненных смыслов и направленности личности [8]. Впоследствии невидения значимости своего труда может быть основой низкой профессиональной мотивации и невысокой работоспособности.

В целом можно констатировать, что уровень личностных дезорганизаторов достаточно высок. 67% участников исследования имеют высокий уровень значений по шкале «Общий уровень дезорганизации».

С целью уточнения особенностей организационных дезорганизаторов деятельности была применена методика «Анализ Жизненных помех» (Л. Зайверт). В результате факторного анализа были получены пять групп показателей со значимыми нагрузками (больше 0,4). Данные группы выступили отдельными шкалами и получили названия «Дезорганизаторы целеполагания», «Организационные дезорганизаторы», «Дезорганизаторы взаимодействия», «Информационные дезорганизаторы», «Дезорганизующие личностные особенности».

Таблица 2.

**Показатели жизненных помех у сотрудников управления конвоирования**

Шкалы	Частота встречаемости		
	Часто	Иногда	Редко
Дезорганизаторы целеполагания	23	67	10
Организационные дезорганизаторы	30	66	4
Дезорганизаторы взаимодействия	70	23	7
Информационные дезорганизаторы	13	87	0
Дезорганизующие личностные особенности	56	40	4

Данные таблицы позволяют сделать вывод, что максимальное число дезорганизаторов в профессиональной деятельности конвоиров связано с взаимодействием (70% испытуемых данную группу показателей как часто встречающихся в их работе) и проявлением личностных качеств (56% выделяют личностные показатели как часто мешающие эффективной работе). Сотрудники отмечают недостаточную кооперацию, отсутствие коммуникаций и обратной связи. Среди личностных качеств, мешающих работать, сотрудники выделяют недостаток мотивации, наличие лени и привычку откладывать выполнение определенных дел «на потом».

Проведенный анализ позволил выделить группу дезорганизаторов достаточно часто встречающихся в деятельности конвоиров. К ним относятся дезорганизаторы, связанные с взаимодействиями, осознанием цели своей деятельности и перспектив профессионального развития. В качестве дезорганизатора, мешающего профдеятельности, сотрудники конвоирования выделяют недостаточность обратной связи с непосредственным руководителем.



Далее была предпринята попытка установить корреляционные связи между мотивационной направленностью и дезорганизаторами личности. Нужно отметить, что из 12 шкал методики изучения мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина 7 шкал не имеют корреляционных связей с показателями дезорганизатор деятельности. Потребность в высокой заработной плате, хороших условиях работы и комфортной обстановке не коррелирует с дезорганизаторами. Дезорганизаторы не являются стимуляторами для проявления таких потребностей как потребность в совершенствовании, росте и личностном развитии, в стремлении быть креативным, анализирующим работником.

Таблица 3.

**Показатели корреляционных взаимосвязей дезорганизаторов и мотивационной направленности у сотрудников управления конвоирования**

Показатели мотивационной направленности	Общий уровень дезорганизации	Эмоциональная апатия	Дезорганизаторы целеполагания	Организационные дезорганизаторы	Дезорганизаторы взаимодействия	Дезорганизующие личностные особенности
Потребность в структурировании работы	-0,063	0,072	-0,105	0,129	-0,033	<b>-0,215*</b>
Потребность в признании со стороны других людей	-0,119	-0,086	0,014	-0,043	<b>0,216*</b>	0,086
Потребность в конкуренции и влиятельности	<b>0,266*</b>	<b>-0,301**</b>	0,174	<b>0,202*</b>	-0,170	0,131
Потребность в разнообразии, переменах	0,094	0,001	0,129	<b>0,236*</b>	<b>-0,285*</b>	0,017
Потребность в ощущениях востребованности в интересной общественно полезной работе.	-0,138	-0,042	<b>-0,284*</b>	-0,198	-0,005	-0,004

Примечание: жирным начертанием выделены значимые коэффициенты корреляции.  
\* – статистическая значимость при  $p < 0,5$ ; \*\* – статистическая значимость при  $p < 0,01$ .

Пять шкал, которые характеризуют мотивационную направленность личности, имеют корреляционные связи с дезорганизаторами

времени (Таблица 3). Чем в большей степени проявляется и реализуется у сотрудника потребность в четком структурировании работы, тем в меньшей степени проявляются дезорганизаторы, связанные с личностными особенностями ( $r = -0,215$ , при  $p < 0,5$ ). Снижение неопределенности не вызывает эмоциональной напряженности. Получение обратной связи от руководителя вносит ясность в профессиональную деятельность сотрудника, определяет объемы и время труда. Сотрудник может в пределах своих профессиональных обязанностей самостоятельно осуществлять планирование и выполнять свой функционал.

Чем сильнее пытается реализовать сотрудник свою потребность в признании себя другими людьми, тем чаще могут проявляться дезорганизаторы, связанные с взаимодействием ( $r = 0,216$ , при  $p < 0,5$ ). Реализуя потребность в признании, человек пытается обратить на себя внимание, показать свои заслуги, выйти на ведущие позиции. Это может сопровождаться у некоторых чрезмерной коммуникабельностью, суетливостью, спешкой при работе, которые могут привести к десинхронизации действий с сослуживцем.

Настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности может привести к увеличению организационных дезорганизаторов ( $r = 0,202$ , при  $p < 0,5$ ). Специалист может оказаться неподготовленным к выполнению руководящей функции, тем самым это негативно скажется на деятельности всего подразделения. Усиление потребности во власти и влиятельности способствует снижению эмоциональной апатии ( $r = -0,301$ , при  $p < 0,1$ ). При реализации данного желания человек активизируется, у него появляется стремление добиться результатов, появляется уверенность в себе.

Усиление потребности к новизне может вызвать увеличение организационных дезорганизаторов ( $r = 0,236$ , при  $p < 0,5$ ), так как несовершенная система документооборота, неполная или запоздавшая информация, недостаточная подготовленность к мероприятиям. Введение нового связано с отсутствием алгоритмов действий, что может вызывать напряжение и расцениваться в качестве дезорганизующего фактора. Реализация потребности в переменах повышает коммуникативную активность и дополнительные встречи, переговоры и оперативные совещания не рассматриваются в виде дезорганизатора ( $r = -0,285$ , при  $p < 0,5$ ).

Снижение потребности в интересной общественно полезной работе и ощущения востребованности приводит к непониманию целей в жизни, размытость временных и содержательных перспектив ( $r = - 0,284$ , при  $p < 0,05$ ).

Таким образом, проведенное исследование позволило установить корреляционные связи между выраженностью мотивационной направленности сотрудников с дезорганизаторами времени. Полученные данные помогут линейным руководителям и специалистам по работе с персоналом осуществлять сопровождение по развитию сотрудников.

### *Список литературы*

1. Асеев В.Г. Акмеологические особенности значимого пространства личности // Акмеология. 2009. № 3 (31). С. 42–45.
2. Болотова А.К. Психология организации времени. М.: Аспект Пресс, 2006. 254 с.
3. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время [Пер. с нем.]. М.: Экономика, 1990. 232 с.
4. Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем. СПб.: Речь, 2006. 371 с.
5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2003. 511 с.
6. Кузьмина О.В. Методика диагностики личностных дезорганизаторов времени // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 6(20). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 14.06.2016).
7. Кузьмина О.В. Типология временной компетентности личности // European Social Science Journal. 2013. № 5. С. 212–223.
8. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2003. 487 с.
9. Ральникова И.А. Психологическое время личности как предмет социально-психологического исследования // Образование и социальное развитие региона. 2003. № 1–2. С. 33–41.
10. Улитаева Е.С. Мотивационный анализ временной регуляции поведения личности // Тезисы докладов Всеросс. конф. «Психология личности и время» Т. 2. Черновцы. 1991. С. 27.

11. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
12. Чеврениди А.А. Исследование взаимосвязи уровня академической прокрастинации с особенностями личностной организации времени у студентов вуза // Вестник науки ТГУ. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 4 (27). С. 48–52.
13. Chun Chu A.H. Rethinking of procrastination: positive effects of «active» procrastination behavior on attitudes and performance // The Journal of Social Psychology. 2005. Vol. 145. № 3, pp. 245–264.
14. Deci E.L., Ryan R.M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychol. Inquiry. 2000. № 11, pp. 227–268.
15. Fraisse P. Etudes de la centration perceptive par la methode tachistoscopique // Arch. Psychol. 1956, 35, 193–214.
16. Nuttin J. Future time perspective and motivation. Leuven: Leuven University Press; Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1985. P. 56.

### *References*

1. Aseev V.G. *Akmeologiya* [Akmeologiya], 2009. № 3 (31). pp. 42-45.
2. Bolotova, A.K. *Psikhologiya organizatsii vremeni* [The psychology of time management]. Moscow: Aspekt Press, 2006, 254 p.
3. Zayvert L. *Vashe vremya – v Vashikh rukakh: covety rukovoditelyam, kak effektivno ispol'zovat' rabochee vremya* [Your time is in Your hands: tips to managers on how to effectively use the working time]. Moscow: Economics, 1990, 232 p.
4. Kalinin S.I. *Taym-menedzhment: praktikum po upravleniyu vremenem* [Time management: a workshop on time management]. S.-P: Rech', 2006. 371 p.
5. Krasovskiy Yu.D. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Moscow: YuNITI-DANA. 2003. 511 p.
6. Kuz'mina O.V. *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological research]. 2011. N 6(20). <http://psystudy.ru> (data obrashcheniya: 14.06.2016).
7. Kuz'mina O.V. *European Social Science Journal*. 2013. № 5, pp. 212–223.
8. Leont'ev D.A. *Psikhologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoy real'nosti* [The psychology of meaning: nature, structure and dynamics of semantic reality]. Moscow: Smysl, 2003. 487 p.

9. Ral'nikova I.A. *Obrazovanie i sotsial'noe razvitie regiona* [Education and social development of the region]. 2003. № 1–2, pp. 33–41.
10. Ulitaeva E.S. *Tezisi докладov Vseross. konf. «Psikhologiya lichnosti i vremya»* [Abstracts of all-Russian Conf. “Psychology of personality and time”] T. 2. Chernovtsy. 1991. P. 27.
11. Khekkhauzen, Kh. *Motivatsiya i deyatel'nost'*. Saint-Petersburg.: Piter; Moscow: Smysl, 2003. 860 p.
12. Chevrenidi A.A. *Vestnik nauki TGU. Seriya: Pedagogika i psikhologiya* [Science Bulletin of the Tyumen state University. Series: Pedagogy and psychology]. 2016. № 4 (27), pp. 48–52.
13. Chun Chu A.H. Rethinking of procrastination: positive effects of «active» procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*. 2005. Vol. 145. № 3, pp. 245–264.
14. Deci E. L., Ryan R. M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inquiry*. 2000. № 11, pp. 227–268.
15. Fraisse P. Etudes de la centration perceptive par la methode tachistoscopique. *Arch. Psychol.* 1956, 35, 193–214.
16. Nuttin J. *Future time perspective and motivation*. Leuven: Leuven University Press; Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1985. P. 56.

### ДАнные ОБ АВТОРЕ

**Кузьмина Ольга Викторовна**, доцент кафедры прикладной социологии, кандидат психологических наук.

*Уральский государственный экономический университет  
ул. 8-е Марта, 62, г. Екатеринбург, 620144, Российская Федерация  
[kuzminaov@yandex.ru](mailto:kuzminaov@yandex.ru)*

### DATA ABOUT THE AUTHOR

**Kuzmina Olga Viktorovna**, Associate Professor of Applied Sociology, Candidate of Psychological Sciences  
*Ural State University of Economics  
62, 8th March Str., Yekaterinburg, 620144, Russian Federation  
[kuzminaov@yandex.ru](mailto:kuzminaov@yandex.ru)*