

Священник Константин Щербак

ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ МОТИВОВ В СРЕДЕ ЦЕРКОВНО-ПРИХОДСКИХ ОБЩИН МЕГАПОЛИСА

В статье отражен опыт применения адаптированной методики «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминьяка в области социально-психологических исследований церковно-приходских общин. На основании полученного опыта произведены оценка и анализ возможностей реализации мотивов в приходах Санкт-Петербургской митрополии с учетом проведения полевого исследования по ряду опросных листов, включающих в себя оценки как в области мотивов и мотивации, так и в сфере ценностных ориентаций респондентов в рамках репрезентативной выборки.

Ключевые слова: приход, приходской, жизнь, оценка, мотив, мотивация, ощущение, фактор, субъективный, получить, респондент.

В последние десятилетия в нашей стране находят применение инструментарий и методология проведения исследовательской работы в области социальной психологии в религиозной сфере жизни общества и, в частности, в среде церковно-приходских православных общин (приходов). Нами было проведено пилотное исследование в храмах Санкт-Петербургской митрополии. Огромное количество материала, собранного в ходе этой работы, представляет большой интерес. Исследование затрагивало изучение поведенческих закономерностей деятельности людей (членов приходских общин) и их психологических характеристик, — ценностных ориентаций личности и мотивации в приходской жизни, — обусловленных фактом включения людей в организованную социальную группу. В нашем случае в качестве такой группы выступал приход (приходская община) в его социальном значении. В опросах принимали участие клирики, служащие, работники и прихожане различных приходов, общим числом 489 респондентов (считающие себя членами прихода по факту участия в его жизни).

Одним из основных аспектов исследования была оценка *возможностей реализации мотивов* (ВРМ) членов прихода в рамках деятельности приходских общин. Мотивы — побудительные причины действий человека, учитывающие ценностные ориентации и возникающие под воздействием его потребностей, ин-

Священник Константин Щербак — магистр богословия, преподаватель Санкт-Петербургской православной духовной академии (awako@pravmail.ru).

тересов, намерений и социальных факторов влияния. Реализация мотивов представляет собой осуществление человеком образов желаемого им блага¹.

Для исследования ВРМ был использован опросник, разработанный В.И. Доминяком в 2003 г. (согласно этой методике, респонденты дают оценку предлагающихся их вниманию суждений по 10-балльной шкале)². Данный опросник, изначально апробированный при исследованиях в светских организациях, был адаптирован для применения в условиях церковных приходов. Частотный анализ полученных данных показал, что имеется некоторое отклонение от нормальности распределения, и, по всей видимости, методика ВРМ требует некоторой дополнительной доработки для проведения исследований в наших условиях. Но и в таком виде она показала свою надежность и эффективность, а проверка опросника по факторам внутренней согласованности вопросов показала хорошую валидность методики (при исключении нескольких вопросов, имеющих в ее оригинальном варианте).

Анализ данных, полученных по методике ВРМ, выявил, что мотив «Обретение уверенности в себе», имеет неоднозначные связи. Уверенность может иметь для респондентов оттенок самоуверенности и надменности, т.е. восприниматься ими прагматически. Но, с другой стороны, эта категория может выступать и как внутреннее качество жизни, подчеркивающее духовную свободу христианина, как положительный фактор, и мотивировать человека на более преданное служение Церкви и своему приходу. Утверждения, касающиеся «карьер» и «азарта» соперничества (как это звучит в оригинальном варианте опросника), также получили неоднозначные связи, а мотив «Ощущение успешности» проявил себя в качестве малозначимого фактора в приходе. Само понятие «успех» для большинства опрошенных несет в себе прагматическую направленность. Таким образом, на основании полученных данных можно сделать вывод, что такие категории, как «выгодность», «азарт» и «успешность», имеют в церковной среде очень низкую значимость и рассматриваются преимущественно в прагматическом ключе.

Интересен целый ряд наблюдений, который позволяют сделать полученные данные. Так, в связи с особенностями и отличиями женской и мужской психики субъективная оценка возможностей реализации мотивов получила значимые различия, средние оценки по ВРМ оказались выше у женщин. Почему

¹См.: Мотив // Glossary Commander. Служба тематических толковых словарей. URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RMuyoi (дата обращения: 23.10.2014).

²См.: Методика «Возможность реализации мотивов» // Тренинги, семинары, вебинары. URL: <http://sovla.ru/vrm.php> (дата обращения: 23.10.2014).

дело обстоит именно так, сказать сложно. Возможно, женщины более оптимистично смотрят на перспективы реализации себя в приходской жизни и готовы к более самоотверженному труду на благо прихода. Также результаты исследования подтвердили тот факт, что женщины имеют более эмоционально-чувственные ценностные переживания (по оценкам ценностных ориентаций, полученным на основании методологий М. Рокича³). Значимость таких ценностных факторов, как исполнительность, дисциплинированность и ответственность, оказалась выше у женщин. У мужчин более проявляет себя значимость личных достижений, креативности, интересной увлекающей работы или служения, и при этом выше ценности, связанные с развлечениями, отдыхом и приятным времяпрепровождением.

Нашла подтверждение гипотеза о том, что «статус» положения в приходе⁴ оказывает формирующее воздействие на субъективную картину возможностей реализации мотивов. Самые низкие оценки по методике ВРМ (в целом) наблюдаются у клириков, и эти оценки имеют значимые различия в сравнении с оценками других категорий членов приходов, что может свидетельствовать о снижении желаний (потребности) клириков в реализации значительного числа мотивов. Может возникнуть обманчивое ощущение, что все, чего можно достичь в приходе, ими уже достигнуто. А у рядовых работников и служащих, наоборот, наблюдается оценка ВРМ, превышающая оценки как клириков, так и прихожан: у них есть перспективы в приходе, они вовлечены в приходскую деятельность, у них присутствует ощущение полезности и, следовательно, желание и мотивация к деятельности, что подтвердилось в исследовании. Говоря о простых прихожанах, можно заметить, что человек изначально, как правило, несколько идеализирует картину жизни прихода (изначально лоялен), но по мере соприкосновения с реальностью приходской жизни усиливается критичность его взгляда на происходящее, что влечет за собой изменение субъективной оценки возможностей самореализации в приходе.

Нами замечено, что в сравнении со служащими и работниками, т.е. людьми, активно вовлеченными в жизнь и дела прихода, у прихожан имеются значимые различия по целому ряду параметров, связанных с вовлеченностью в жизнь прихода и с ощущением собственной полезности. Можно говорить о том, что

³См.: Тест Рокича «Ценностные ориентации» // А–Я. Психология. URL: http://azps.ru/tests/tests_rokich.html (дата обращения: 23.10.2014).

⁴Рассматривались следующие категории: простые прихожане храма; лица, работающие и молящиеся в приходе; церковнослужители (псаломщики, певчие); клирики, т.е. причт храма (священники, диаконы).

прихожане имеют желание активно участвовать в приходской жизни, но не всегда обретают к тому полноценные возможности; степень их участия по субъективным ощущениям остается выраженной слабее, чем это могло бы быть. Оценки прихожан минимальны как по ощущению полезности для прихода, так и по субъективным оценкам возможностей самореализации в приходском служении и удовлетворенности от личного участия и процесса деятельности в приходе.

Анализ данных показал, что с увеличением вовлеченности в жизнь прихода и повышением сплоченности приходской общины у респондентов возрастает субъективное ощущение схожести личных ценностей и ценностей прихода, возрастает уровень самоидентификации с приходом, растет степень сопереживания и заботы о судьбе прихода. В свою очередь ощущение вовлеченности в приходскую жизнь и возможности самореализации в приходском служении влечет за собой повышение субъективных оценок удовлетворенности процессом деятельности и ощущения собственной полезности, а это важные факторы личного совершенствования в приходе.

Анализ влияния стажа пребывания в приходе на субъективные оценки возможностей реализации мотивов выявил, что при малом стаже показатели ВРМ оказываются достаточно высокими. Затем, при стаже от 3 до 7 лет, наблюдается тенденция спада показателей, но когда стаж еще возрастает, вновь наблюдается плавный рост параметров ВРМ. Кризисным можно считать стаж пребывания в приходе около 5 лет.

Интересно отметить некоторые нюансы зависимости измерявшихся нами параметров от возраста респондентов. Изменение субъективной оценки ВРМ претерпевает явный спад к сорока годам (это период кризиса), и плавно возрастает в дальнейшем. Характерно, что в пенсионной возрастной категории одновременно наблюдается тенденция увеличения целого ряда амбициозных, эгоистических потребностей.

Попытка выделить и охарактеризовать основные мотивационные фокусы привлекательности прихода и желания оставаться именно в своем приходе показала, что «Удовлетворенность богослужebной жизнью в приходе» служит мощным фактором, оказывающим огромное влияние на уровень организационной лояльности по отношению к своему приходу и на целый ряд важных мотивов и ценностных ориентаций. Анализ подтвердил, что богослужение является мощным формирующим фактором. Соответствующее устройство богослужebной жизни в приходе оказывает благоприятное воздействие на членов прихода и может являться фактором, сдерживающим материальные притязания служащих и работников прихода. Таким образом, грамотно и правильно поставлен-

ная молитвенная богослужбная жизнь прихода может оказывать облагораживающее ценностно-мотивационное воздействие, формировать большее желание трудиться на благо прихода и сохранять приверженность своему приходу.

При анкетировании среди главных причин (мотивов) выбора прихода наибольшее число респондентов указали следующее: Приход близок по месту жительства (или работы) — 30%; Личность приходского священника — 21%; Близость по духу, приходская атмосфера и богослужбная жизнь — 20%.

Респондентам также было предложено выбрать из предложенного ряда мотивационных факторов те, которые по субъективным ощущениям они определяют в качестве наиболее привлекательных в своем приходе (можно было выбирать по несколько факторов). Здесь 76% респондентов указали на значение личности священника, и 60% опрошенных — на значимость богослужения и богослужбного пения. Более половины опрошенных — 55%, указали на важность близости прихода к месту жительства, а 53% указали, что в своем приходе они нашли единомышленников. Итак, полученные анкетные данные подтверждают, что главными образующими факторами мотивации выбора прихода можно считать следующие:

1. «Личность приходского священника».
2. «Близость прихода по месту жительства»⁵.
3. «Приходская атмосфера и богослужбная жизнь в приходе».

По результатам полученных данных следует также отметить суждения респондентов о диаконической деятельности приходов (т.е. о делах милосердия прихода). Не видят этого и не знают об этом 56% опрошенных, и еще 17% указывают, что таковые дела в приходе ведутся только изредка — от случая к случаю. И, с учетом того, что по опроснику ВРМ одна из самых низких оценок была получена по категории «Возможность участия в делах милосердия» в своем приходе, можно говорить о том, что диаконическая деятельность приходов находится на весьма низком уровне.

На вопрос о возможности личного участия в жизни прихода как об одном из аспектов привлекательности своего прихода 44% опрошенных указали, что имеют такую возможность. Остается вопрос: в чем выражается это участие? Согласно результатам анкетирования, личное участие в жизни прихода оказалось наиболее всего выражено в следующих категориях:

⁵Картина в последние годы изменилась, еще лет 15 назад этот фактор вряд ли можно было поставить в числе основных приоритетов при выборе прихода.

1. Богослужение (в той или иной форме участия) — 34 %.
2. Не участвую, нет ответа — 26%.
3. Активная вовлеченность в деятельную жизнь прихода — 19%.
4. Различная помощь по послушанию от случая к случаю — 17%.

Также в анкетах предлагался вопрос: «Чего, по вашему мнению, не хватает в жизни прихода?». Затруднились или не пожелали ответить на этот вопрос 33% респондентов. Более трети опрошенных (37%) ответили, что «в приходе не хватает общинности, сплоченности, общих дел и мероприятий, активности членов прихода, терпимости, открытости, доверия и взаимопонимания». Ощущают нехватку «просвещения, миссионерства и катехизации» в жизни прихода 11% опрошенных. При этом почти все респонденты (90%) не видят или не хотят видеть дистанции между клириками и прихожанами, большая часть (84%) положительно свидетельствует о наличии приходской общины.

По результатам проведенных исследований можно заключить, что методика ВРМ нуждается в некоторой доработке (к примеру, возможно уточнение по ретестовой надежности), хотя и в имеющемся виде методика может быть эффективно применяема. Исключив ряд вопросов из оригинальной методики ВРМ и добавив несколько новых, отражающих специфику наших условий исследования, мы получили достаточно качественный опросник по оценке ВРМ (итоговый бланк опросника см. в приложении к статье). Кроме того, методика позволяет, путем формулировки преамбулы к опроснику, делать оценку не только значимости мотивов по субъективным предпочтениям респондентов, но и давать оценку личной значимости этих мотивов, что может значительно расширять границы исследования.

И в заключение скажем, что одним из важных аспектов приходской жизни в целом является, в хорошем смысле, максимальное использование умений и устремлений человека в интересах прихода, адекватно отвечающее потребностям и мотивационным ожиданиям верующего человека.

Источники и литература

1. Методика «Возможность реализации мотивов» // Тренинги, семинары, вебинары. URL: <http://sovla.ru/vrm.php> (дата обращения: 23.10.2014).
2. Мотив // Glossary Commander. Служба тематических толковых словарей. URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RMuyoi: (дата обращения: 23.10.2014).
3. Тест Рокича «Ценностные ориентации» // А–Я. Психология. URL: http://azps.ru/tests/tests_rokich.html (дата обращения: 23.10.2014).

Приложение

Бланк адаптированного опросника: «Возможность реализации мотивов» (ВРМ)

Дорогие отцы, братья и сестры! Дайте, пожалуйста, оценку того, насколько приход, в котором Вы сейчас являетесь клириком или прихожанином, способствует для Вас реализации каждого из перечисленных мотивов. Для оценки необходимо выделить соответствующую цифру по десятибалльной шкале в каждом из пунктов.

Мотивы	абсолютно не способствует					способствует в полной мере				
Ощущение стабильности, надежности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общение с единомышленниками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уважение со стороны других людей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Повышение собственной церковной компетентности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Удовлетворенность от личного участия в жизни прихода, процесса деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение свободы и личной ответственности в принятии решений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение успешности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ощущение собственной полезности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Возможность наиболее полной самореализации в церковно-приходском служении	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Изучение вероучения, Священного Писания и т.п. просвещение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Более глубокое вникание в смысл богослужения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Совершенствование в духовной жизни (борьба со страстями, молитва и т.п.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Участие в социальных делах милосердия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Удовлетворение приходской богослужebной жизнью	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Обретение уверенности в себе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Получение психологического успокоения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общение со священником, духовником (клириками не оценивается)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Материальный достаток (оценивается только теми, кто получает на приходе заработную плату)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Продвижение, карьерный рост (оценивается только клириками)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10