



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ПРИМЕРЕ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

А. Ю. Бармина, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова,
студентка 5-го курса, barmina.arina@mail.ru
Я. А. Корнеева, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В.Ломоносова, к.псх.н., доцент,
заведующая кафедрой психологии ВШППиФК,
ya.korneeva@narfu.ru

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов сопряжена со многими факторами, оказывающими влияние на личность сотрудника. Специфичность правоохранительной деятельности, сложность условий ее осуществления, психоэмоциональная и физическая перегрузка содействуют сравнительно быстрому развитию профессиональной деформации личности, которая выражается в изменениях, нарушающих целостность личности, снижающих уровень адаптации и эффективности функционирования профессиональной деятельности. В статье представлены результаты изучения видов профессиональных деформаций и уровня выраженности в зависимости от стажа у сотрудников внутренних дел г. Архангельск.

правоохранительные органы, профессиональная деятельность, профессиональная деформация, деформация личности

На сегодняшний день в сфере правоохранительной деятельности актуальным остается вопрос о повышении эффективности деятельности сотрудников и, в частности, деятельности управления внутренних дел, так как сегодня преступность является проблемой всего общества, а аппараты управления МВД, ГУВД, УВД субъектов Федерации не в силах стопроцентно справиться с возложенными на них обязанностями [1].

Наряду с этим, к деятельности сотрудников правоохранительных органов предъявляются повышенные требования, а несение службы характеризуется высокой стрессогенностью и нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, характеризуется эмоциональными, психическими и физическими перегрузками и требует от сотрудника решительных действий и способности пойти на риск [8]. Вследствие этого возникают различные проявления психической дезадаптации: изменение мотивационной структуры деятельности, уменьшение круга социальных контактов и уровня работоспособности и эффективности деятельности, увеличение уровня агрессивности и тревоги, снижение настроения, нарушения сна, появляется склонность к развитию депрессии и к различным антисоциальным зависимостям, что в конечном итоге приводит к профессиональной деформации личности [4].

Сегодня существуют многообразные подходы к трактовке профессиональных деформаций (С.Г. Геллерштейн, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова, Е.И. Рогов,), описаны их виды (С.П. Безносков, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина) причины и последствия (Н.Е. Водопьянова, А.К. Маркова, Е.И. Рогов), а также разработаны некоторые профилактические программы [4]. Но, учитывая, что в большей степени профдеформациям приписаны негативные последствия (О.В. Рожков, А.В. Стеба), недостаточно разработан вопрос о диагностическом инструментарии для выявления профессиональных деформаций и не до конца проработана проблема профилактики и снижения выраженности негативных

аспектов профессиональной деятельности сотрудников УВД, можно считать достаточно актуальной обозначенную тему исследования. Кроме этого у специалистов правоохранительных органов преимущественно изучают профессиональное выгорание, а аспект изменения личностных особенностей под влиянием профессиональной деятельности недостаточно изучен.

В связи с этим, целью нашего исследования является определение выраженности профессиональных деформаций у сотрудников управления внутренних дел в зависимости от стажа профессиональной деятельности.

Нами были выдвинуты следующие гипотезы:

– сотрудники управления внутренних дел обладают рядом деформированных личностных черт (авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность, сверхконтроль);

– с увеличением стажа профессиональной деятельности сотрудников УВД увеличивается выраженность деформаций.

В исследовании приняли участие 49 сотрудников управления внутренних дел г. Архангельска (40 – мужского пола, 9 – женского) в возрасте от 29 до 47 лет.

В своей работе мы взяли за основу четырехуровневую типологию профессиональных деформаций Э.Ф. Зеера и изучали первый уровень – общепрофессиональные деформации. Э. Ф. Зеер выделил 11 проявлений профессиональных деформаций у менеджеров, среди которых: авторитарность, демонстративность, профессиональный догматизм, доминантность, профессиональная индифферентность, консерватизм, профессиональная агрессия, ролевой экспансизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер и сверхконтроль. Так как профессия менеджера относится к ряду социальных, представителями которых являются учителя, врачи, работники правоохранительных органов, то мы предполагаем, что некоторые проявления профессиональных деформаций могут быть выявлены и у сотрудников правоохранительных органов, в частности у сотрудников УВД. Так же мы проанализировали работы С.П. Безносова, С.Е. Борисовой, А.В. Буданова, К.Р. Такасаевой, В.С. Медведева, Б.Д. Новикова, А.Р. Ратинова, посвященные проблеме профессиональных деформаций сотрудников правоохранительных органов и работы Н.А. Кора и А.С. Чебарова (профессиональные деформации сотрудников УВД) [2, 3, 5, 6]. Обобщая изученные исследования, взяв за основу концепцию Э.Ф. Зеера, мы выбрали 5 проявлений (авторитарность, консерватизм, поведенческий трансфер, сверхконтроль, профессиональная агрессия) и так же добавили тревожность и безответственность (выученная беспомощность), рассмотренные в работах Е.В. Камневой, Э.Э. Сыманюк, И.О. Девятовской [5]. Для данных видов деформаций на основе изученных работ мы выделили маркеры выраженности профессиональных деформаций:

✓ Авторитарность (использование в деловом и межличностном общении распоряжений, рекомендаций и указаний, превышение властных функций, тяготение к различным наказаниям, нетерпимость к критике, снижению рефлексии (самоанализа и самоконтроля), проявлении высокомерия и черт деспотизма, схематизация мотивов подчиненных) (Э.Ф. Зеер, А.В. Опалев, Г.В. Дубова)

✓ Профессиональная агрессия (применение насилия, приверженность к «карательным» воздействиям, непредсказуемые оценочные реакции, моббинг: иронические высказывания, насмешки и навешивание ярлыков: «тупица», «бездельник», «хам» и т.п., дезинформирование, порча личных вещей, отрицательные отзывы и замечания о профессиональной деятельности коллег и руководства, выражающие гнев, пренебрежение и презрение, отрицательные отзывы и замечания о месте работы, условиях и оплате труда и т.п., отсутствие стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных) (Е.В. Камнева, Э.Ф. Зеер)

✓ Сверхконтроль (чрезмерное сдерживание своих чувств, подавление спонтанности, ориентация на инструкции, подозрительная осмотрительность, скрупулёзный контроль профессиональной деятельности) (Э.Ф. Зеер)

✓ Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера) жаргонные выражения и нецензурная лексика в речи сотрудника, использование уголовных

жаргонов, обращение по кличкам, дисциплинарные нарушения, коррупционные отношения (С.Е. Борисова, А.М. Столяренко)

✓ Консерватизм (приверженность устоявшимся профессиональным технологиям, отсутствие гибкости при решении профессиональных задач, стремление к упрощению задач и ситуаций (профессиональный догматизм), преувеличенная ориентация на свой опыт, склонность к мыслительным и речевым штампам, настороженное отношение к представителям других национальностей (Э.Ф. Зеер)

✓ Безответственность или выученная беспомощность (уход от ответственности, безынициативное выполнение профессиональных обязанностей, формальное отношение к обязанностям, повышенное делегирование (Э.Э. Сыманюк, И.О. Девятковская)

✓ Тревожность (постоянное беспокойство, трудность, иногда невозможность сконцентрироваться на чем-либо, мышечное напряжение (например, в области лица, шеи), раздражительность, нарушение сна, скрупулёзный контроль деятельности (Камнева Е.В.)

Обозначенные критерии деформаций находят отражение в характерных особенностях личности. Для выявления этих особенностей мы использовали методику ЛОР (личностный опросник руководителей), которая синтезирована на основе двух методик – «СРІ-434» и «Локус контроля» (версия Е. Ксенофоновой), и предназначена для определения индивидуальных особенностей личностных характеристик с точки зрения социального поведения и диагностики обобщенной локализации контроля личности. Она включает в себя 33 шкалы и входит в базу основной батареи методик, используемых при тестировании сотрудников правоохранительных органов, в частности сотрудников УВД.

Мы соотнесли выделенные виды деформаций со шкалами методики ЛОР (табл. 1) для непосредственного анализа с целью проверки выдвинутых гипотез. Вид деформации «Профессиональная агрессия» нами не был соотнесен, так как шкалы данной методики не отражают критерии выраженности данного вида деформации.

Таблица 1 – Соотношение вида деформации и шкал методики ЛОР

Виды деформации	Шкалы методики ЛОР
Авторитарность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Доминирование (Do) - (Высокий уровень) ✓ Способность к статусу (Cs) - (Высокий уровень) ✓ Социальное присутствие (Sp) - (Высокий уровень) ✓ Эмпатия (Em) - (Низкий уровень) ✓ Толерантность (To) - (Низкий уровень)
Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Социальная желательность (СЖ) (Высокий уровень) ✓ Нормоприятие (V2) (Высокий уровень)
Сверхконтроль	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Самоконтроль (Sc) - (Высокий уровень)
Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Гибкость (Fх) - (Низкий уровень) ✓ Достижение через подчинение (Ac) - (Высокий уровень) ✓ Достижение через независимость (Ai) - (Низкий уровень)
Консерватизм	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Гибкость (Fх) - (Низкий уровень) ✓ Достижение через подчинение (Ac) - (Высокий уровень) ✓ Достижение через независимость (Ai) - (Низкий уровень)
Тревожность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Самоприятие (Sa) - (Низкий уровень) ✓ Чувство благополучия (Wb) - (Низкий уровень) ✓ Интеллектуальная эффективность (Ie) - (Низкий уровень)
Безответственность или выученная беспомощность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Самоприятие (Sa) - (Низкий уровень) ✓ Независимость (In) - (Низкий уровень) ✓ Ответственность (Re) - (Низкий уровень) ✓ Шкала общей интернальности (Io)- (Низкий уровень)
<p>*Значение нормы: от 0 до 3 – низкий уровень от 3,1 до 4,9 – уровень ниже среднего (норма) от 5 до 6 – средний уровень (норма) от 6,1 до 7,9 – уровень выше среднего (норма) от 8 до 10 – высокий уровень</p>	

Обработка полученных результатов методики осуществлялась с помощью статистических методов (описательные статистики, двухэтапный кластерный анализ, многомерный дисперсионный анализ, пошаговый дискриминантный анализ, таблицы сопряженности с применением χ^2 Пирсона,) программы IBM SPSS Statistics 22.00.

В соответствии с вышесказанным с целью классификации сотрудников УВД по уровню выраженности деформаций нами проведен двухэтапный кластерный анализ. Кластеризация была проведена по данным 33 шкал методики ЛОР. В результате двухэтапного кластерного анализа все обследованные сотрудники были разделены на два кластера: в первый кластер вошли 63,3 % человек, во второй – 36,7 %.

Для качественной характеристики кластеров применен многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных были шкалы методики ЛОР, а фиксированным фактором – отнесенность к одному из двух кластеров.

Согласно данным многомерных тестов, не выявлено статистически значимых различий отнесения работников УВД по выраженности профессиональных деформаций к одному из кластеров ($p > 0,05$). Согласно данным одномерных тестов (табл. 2) различия между кластерами наблюдаются по 21 показателю ($p < 0,05$).

Не выявлено различий по следующим показателям: общительность, социальное присутствие, атипичные ответы, толерантность, дружелюбие, депрессия, самовлюбленность, интернальность общая, интернальность в профессиональной деятельности, интернальность в межличностном общении, готовность к деятельности, интернальность в суждениях о жизни ($p > 0,05$).

Из представленных характеристик (шкал показателей) больше нас интересовали те, которые мы взяли за основу как маркеры проявления и выраженности профессиональных деформаций.

Таблица 2 – Средние значения показателей шкал методики ЛОР

Виды деформаций	Показатели (шкалы)	I кластер -	II кластер –	Знч.
		группа	группа	
		Среднее		
Авторитарность	Доминирование	5,90	3,67	0,001
	Способность к статусу	6,39	4,17	0,001
	Эмпатия	6,52	5,22	0,003
	Лидерский потенциал	6,90	5,28	0,001
	Организаторский потенциал	6,77	4,56	0,001
Консерватизм	Достижение ч/з подчинение	5,61	3,83	0,001
	Достижение ч/з независимость	7,03	4,50	0,001
Тревожность	Самопринятие	6,49	4,39	0,001
	Чувство благополучия	5,94	4,72	0,001
	Интеллектуальная эффективность	6,55	4,22	0,001
	Тревожность	3,45	5,84	0,001
Поведенческий трансфер	Соц. желательность	6,58	4,72	0,001
	Нормопринятие	5,13	3,78	0,002
Безответственность	Независимость	6,42	3,89	0,001
	Ответственность	5,65	4,39	0,004
Сверхконтроль	Самоконтроль	6,74	5,06	0,001
*Значение нормы: от 0 до 3 – низкий уровень от 3,1 до 4,9 – уровень ниже среднего (норма) от 5 до 6 – средний уровень (норма) от 6,1 до 7,9 – уровень выше среднего (норма) от 8 до 10 – высокий уровень				

Из табл. 2 видно, что сотрудники 1 группы (кластер I) имеют более высокие показатели по шкалам, характеризующим авторитарность как проявление деформации, чем сотрудники, относящиеся ко второй группе. Это может свидетельствовать о том, что сотрудникам первой группы характерно более выраженная доминантность, они могут принимать на себя лидерские функции, в отличие от представителей второй группы, которые склонны предпочитать скорее роль участника, а не инициатора. Важно отметить, что показатели таких шкал, как доминирование, способность к статусу, эмпатия, лидерский и организаторский потенциал вписываются в значение средней нормы, что может свидетельствовать, что черта «Авторитарность» не представлена у сотрудников как деформированная.

Проявление деформации «Консерватизм» рассматривается как достижение через подчинение и достижение через независимость. И мы видим, что здесь также показатели двух групп находятся в рамках нормы, поэтому данную черту как деформированную мы рассматривать не можем, но при этом стоит отметить, что вновь показатели первой группы оказались выше показателей второй группы. Поэтому обычно сотрудники, относящиеся к первому кластеру, чувствуют себя более комфортно в хорошо организованной или структурированной среде. А представители второго кластера стараются приспособиться и следовать установленному порядку. Но при этом представители обеих групп работают по плану, упорны и настойчивы, трудолюбивы в своих устремлениях.

По показателям вида деформации «тревожность» также у первой группы показатели по шкалам «самопринятие», «чувство благополучия», «интеллектуальная эффективность» выше, чем у второй, при этом значения находятся в рамках нормы, что свидетельствует об отсутствии выраженных деформаций личности. Показатели по одноименной шкале «тревожность» у представителей первого кластера ниже, но так как эта шкала обратно пропорциональна, то можно сказать, что представители этого кластера реже испытывают беспокойство, нарушения сна, менее раздражительны, умеют сконцентрироваться на деле и не обращать внимания на мешающие факторы.

Показатели по шкалам «ответственность» и «независимость», отражающие деформацию «безответственность» или «выученная беспомощность», также как и самоконтроль (деформация «сверхконтроль»), нормоприятие и социальная желательность («поведенческий трансфер»), находятся в рамках нормы. И, несмотря на то, что вновь показатели у сотрудников первой группы выше показателей второй группы, мы не можем называть данные черты личности деформациями.

Таким образом, выполнив кластерный анализ и проанализировав шкалы методики с деформациями, выделенными на основе работ Зеера, мы видим, что представители первого кластера имеют тенденцию к выраженности деформации, т.к. значения по большинству параметров шкал соответствуют уровню выше среднего. А вторая группа – с отсутствием такой тенденции, то есть недеформированные. Важно отметить, что так как показатели многих шкал относятся либо к уровню ниже среднего, либо к уровню выше среднего, не исключается возможность преступления границы нормы, и тогда личностная черта может быть деформирована и в дальнейшем может развиваться и привести к стойким деформациям личности сотрудника, которые в свою очередь будут оказывать влияние на эффективность профессиональной деятельности.

Далее для проверки гипотезы о том, что чем выше уровень стажа сотрудников, тем более выражено наличие профессиональных деформаций, мы провели пошаговый дискриминантный анализ, где зависимой переменной был стаж сотрудников, а независимыми переменными являлись показатели по методике ЛОР. Сотрудников мы объединили в две группы: первая – со стажем до 10 лет, вторая – со стажем более 10 лет. Такое объединение объясняется тем, что согласно проведенным исследованиям, деформации развиваются и более выражены у сотрудников со стажем более 10 лет [7]. Согласно проведенному дискриминантному анализу, значимых различий не было выявлено, поэтому

утверждать, что при увеличении стажа у сотрудников деформируются черты личности, мы не можем.

Также с помощью таблиц сопряженности с применением χ^2 Пирсона мы хотели выявить различия у сотрудников кластеров (два кластера, выделенных нами ранее) в зависимости от стажа. Но здесь также не были получены статистически значимые различия.

Несмотря на то, что выдвинутые гипотезы не подтвердились, полученные результаты не потеряли значимости, а заложили основу к дальнейшему изучению профессиональных деформаций у сотрудников УВД и их влияния на эффективность профессиональной деятельности. В дальнейшем планируется увеличить выборку исследования и использовать дополнительные методы и методики для изучения и выявления профессиональных деформаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асанов, Н. Х. Эффективность деятельности аппарата управления МВД, ГУВД, УВД субъекта Российской Федерации: организационные и правовые аспекты: монография / Н. Х. Асанов. – Москва, 2005. – 274 с.
2. Безносков, С. П. Профессиональные деформации личности: подходы, концепции, метод: автореферат на соискание ученой степени доктора психологических наук / С. П. Безносков. – Санкт-Петербург, 2007. – 145 с.
3. Борисова, С. Е. Профессиональная деформация личности сотрудника // Энциклопедия юридической психологии / С. Е. Борисова; под общ. ред. проф. А. М. Столяренко. – Москва, 2003. – 290 с.
4. Бурыкин, В. М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел: Методическое пособие / В. М. Бурыкин. – Москва: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 144 с.
5. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – С. 104-105.
6. Кора, Н. А. Особенности профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел / Н. А. Кора, А. С. Чебарева // Вестник Амурского государственного университета. Сер.: Гуманитарные науки. – 2010. – № 48. – С. 133-138.
7. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел: методическое пособие. – Москва: ГУК МВД России, 2003. – 154 с.
8. Сажина, Е. В. Личностные качества сотрудников правоохранительных органов, влияющие на эффективность профессиональной деятельности / Е. В. Сажина, В. В. Пшеничная // Полицейская и следственная деятельность. – 2017. – № 1. – С.63-69.

PROFESSIONAL DEFORMATIONS OF INTERNAL AFFAIRS' ACTIVITY USING AN EXAMPLE OF ARKHANGELSK

A.Yu. Barmina, Northern (Arctic) Federal University. M.V. Lomonosova, five-year student,
barmina.arina@mail.ru

Ya. A. Korneeva, Northern (Arctic) Federal University. M.V. Lomonosova, Cand. Psychol.,
Associate Professor, Head of the Department of Psychology of the Higher School of Psychology,
Pedagogy and Physical Culture, ya.korneeva@narfu.ru

Professional activity of law enforcement officers is associated with many factors that affects the personality of the employee. Specificity of law enforcement activity, the complexity of the conditions for its implementation, psycho-emotional and physical disturbing contribute to the relatively rapid development of professional deformation of the individual, which is expressed in

changes that violate the integrity of the individual, reducing the level of adaptation and effectiveness of the functioning of professional activity. The article presents the results of studying the types of professional deformations and the level of its severity, depending on the length of service of the employees of the internal affairs of Arkhangelsk.

law enforcement, professional activity, professional deformation, personality deformation