

Н.А. Кора, А.С. Чебарева

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Now the problem of professional deformation of the employee of law-enforcement bodies is actual for all system of law enforcement bodies. Service activity of employees of law-enforcement bodies is interfaced with high mental and physical activities, work in the extreme conditions, the raised responsibility, that quite often causes various negative psychological consequences, one of which is professional deformation of the person.

В настоящее время проблема профессиональной деформации сотрудников является актуальной для всей системы правоохранительных органов. Служебная деятельность их сопряжена с высокими психическими и физическими нагрузками, работой в экстремальных условиях, повышенной ответственностью, что нередко вызывает различные негативные психологические последствия, одним из которых является профессиональная деформация личности.

Несмотря на то, что изучению проблемы профессиональной деформации личности посвящен ряд исследований отечественных и зарубежных авторов, научно-методическое обеспечение профилактической работы, реализуемой в органах внутренних дел, требует определенного совершенствования. Так, достаточно остро стоят вопросы о создании специальных психодиагностических технологий, разработки и внедрении новых методов и форм психопрофилактических мероприятий, реализуемых в органах внутренних дел.

Специальное выражение «профессиональная деформация» впервые ввел в научный оборот Питирим Сорокин в начале XX в. Можно считать, что с этого момента завершился первый этап оформления научных представлений о влиянии профессиональной деятельности на формирование личности. В тот период профессиональная деформация рассматривалась как изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения) под влиянием выполняемой профессиональной роли.

Процесс профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел происходит под воздействием разнообразных причин. На наш взгляд, наибольшее значение при этом имеют специфика ближайшего окружения, с которым вынужден общаться специалист-профессионал, а также особенности его деятельности, разделение труда и все более узкая специализация. Ежедневная, на протяжении многих лет работа по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

Другая причина профессиональной деформации сотрудников ОВД – несоответствие между их личностными особенностями и выполняемой работой, прежде всего между требованиями, предъявляемыми к сотруднику, и его реальными возможностями, когда требования руководителей завышены по сравнению с возможностями личности. Если для сотрудника выполнить распоряжения начальника – дело чести, но он объективно не в состоянии это сделать, возникает стресс, снижается качество работы, может произойти разрыв взаимоотношений с коллегами.

Часто профессиональная деформация вызывается несоответствием между стремлением сотрудника иметь большую степень самостоятельности в работе, определять способы и методы достижения результатов, за которые он несет ответственность, и жесткой, нерациональной политикой руководства в организации работы и контроля за ней. Результат такого тотального контроля – возникновение чувства у работника бесполезности своей деятельности и снижение ответственности за нее.

Причиной возникновения деформации личности сотрудника в определенной степени служит и сама *система управления*, т.е. чем больше должностных инструкций, приказов – тем жестче система, тем ярче проявление процесса деформации, так как создаются штампы, установки поведения, которые личность вынуждена принимать безоговорочно.

Вызывают профессиональную деформацию некоторые *негативные характеристики профессиональной деятельности сотрудников ОВД*, в том числе повышенная виктимность труда, большая эмоциональная насыщенность при дефиците позитивных впечатлений. Подобные особенности службы создают почву для развития у сотрудников стрессовых состояний. С увеличением стажа работы происходит постепенное накопление психической напряженности в структуре личности. Это повышает вероятность возникновения дезадаптации и профессиональных деформаций у сотрудников милиции.

Нами изучены **три группы факторов**, в той или иной мере **ведущих к профессиональной деформации сотрудников ОВД г. Благовещенска**:

1. Факторы, не зависящие от особенностей личности и от социально-психологических характеристик служебного коллектива, а обусловленные спецификой правоохранительной деятельности. К их числу относятся следующие:

детальная правовая регламентация деятельности сотрудников органов внутренних дел, означающая необходимость руководствоваться заранее предписанными правилами (например, служебными инструкциями, приказами и т.д.);

властные полномочия. Например, возможность применения сотрудниками ОВД санкций принуждения, выяснения подробных обстоятельств личной жизни людей, ограничение их личной свободы и даже применение силы. В результате у сотрудников, реализующих данные полномочия, может выработаться склонность к их чрезмерному и недостаточно обоснованному применению;

повышенные переживания за характер и результаты своей деятельности, когда успехи могут оказаться незамеченными, а каждая ошибка становится объектом пристального внимания со стороны общества и может быть наказуема законом;

психические и физические перегрузки могут быть вызваны нестабильным графиком работы, длительным лишением сна, резкими колебаниями активности или, напротив, монотонностью деятельности, а также работой в неудобное или сверхурочное время;

фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности. Сотрудники многих служб постоянно общаются с самыми различными контингентами граждан. Известно, что не только сотрудник ОВД влияет на преступника, но и наоборот. Например, чтобы раскрыть преступление, следователь должен хорошо знать психологию рецидивистов, их привычки, манеры и жаргон. Процесс «вживания», по словам С. П. Безносова, может привести не только к приобретению соответствующего опыта, но и формированию качеств, ведущих к деформированию личности работника ОВД.

2. Факторы личностного свойства, в том числе:

профессионально важные качества личности в некоторых случаях могут выступать фактором профессиональной деформации сотрудника органа внутренних дел. Например, решительность как умение самостоятельно принимать и реализовывать ответственные решения – важное условие успешного выполнения поставленных задач. Но если у сотрудника снижены самоконтроль и самокритичность, то решительность способна развиться в чрезмерную веру в безошибочность собственных решений и выразиться в переоценке своего профессионального опыта;

нереалистично высокие личностные ожидания (человек постоянно ждет от себя многого, трудится в полную силу и все-таки остается недоволен результатами);

недостаточная профессиональная подготовка. Несмотря на важность личностных характеристик, которые могут способствовать или препятствовать развитию профессиональной деформации сотрудника правоохранительных органов, большую роль в этом играет и уровень сформированности профессиональных знаний, умений и навыков. Так, недостаточная профессиональная подготовка может привести сотрудников органов внутренних дел к использованию неправильных методов деятельности, которую они выполняют.

3. Факторы социально-психологического характера, под которыми подразумеваются социально-психологический климат, стиль руководства в коллективе, степень социально-психологической защищенности личности, в том числе:

неадекватный стиль руководства как фактор развития профессиональной деформации может проявляться в чрезмерной авторитарности начальника и жесткости стиля управления;

существование напряженных, конфликтных отношений между сотрудниками, их равнодушие, обособленность и взаимная подозрительность также способствуют развитию профессиональной деформации;

низкая социальная оценка и обеспеченность деятельности сотрудников органов внутренних дел отрицательно сказываются на их психологическом состоянии и эффективности выполнения служебных функций.

Формы проявления профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел различны. Опасность профессиональной деформации в том, что даже малая ее степень серьезно влияет на эффективность профессиональной деятельности, деловые и личностные качества работников. Нами изучены следующие формы профессиональной деформации сотрудников ОВД:

а) общепрофессиональные деформации – синдром асоциальной перцепции, при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель, эмоциональная индифферентность, холодность к страданиям других; имеет место поведенческий трансфер, характеризующий формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих лицам, нарушающим закон, усвоение и употребление их жаргона;

б) специальные профессиональные деформации, связанные с внутрипрофессиональной специализацией: например, у следователя – правовая подозрительность, у оперативного работника – ярко проявляющаяся агрессивность и т.п.;

в) профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру деятельности: комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, доминантность, обусловленные реализацией работником властных функций;

г) индивидуализированные деформации, связанные с индивидуальными психологическими особенностями работников (профессиональные акцентуации, сверхкачества, сверхответственность, трудоголизм, трудовой фанатизм, сверхчестность).

Крайняя степень профессиональной деформации сотрудника органов внутренних дел – профессиональная деградация, когда нарушение закона, аморальность, асоциальное поведение или профессиональное бессилие делают невозможной его дальнейшую службу. Соответствующая форма профессиональной деформации личности выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к

людям, ухудшает социально-психологический климат в коллективе, развитие самой личности, становится основой возникновения психологических барьеров.

В итоге можно сделать вывод, что профессиональная деформация личности сотрудников ОВД представляет собой сложное психологическое явление, нуждающееся в изучении его причин, факторов развития и форм проявления; анализ существующих научных подходов дает основание для организации соответствующей психодиагностической, психопрофилактической и психокоррекционной работы с сотрудниками на базе конкретных учреждений и отдельных подразделений ОВД.

Для выявления деформации личности сотрудников органов внутренних дел необходимо длительное наблюдение и изучение их личностных особенностей. В рамках данного исследования были использованы результаты диагностических исследований психологов УВД Благовещенска и центра психодиагностики медико-санитарной части УВД Амурской области при поступлении сотрудников на службу в ОВД (2004 г.), через 1 год службы (2005 г.) и через 4 года службы (2009 г.).

В исследовании принимали участие сотрудники УВД Благовещенска, стаж службы которых в органах внутренних дел составляет не менее 5 лет. Выборка сформирована методом рандомизации. Она характеризуется дополнительными критериями. Все исследуемые – представители мужского пола и работают в структуре органов внутренних дел, поэтому результаты исследования могут быть распространены только на категорию граждан, подобную вошедшей в выборку.

В процессе исследования применялся архивный метод, цель которого – изучение социально-психологических карт выбранных сотрудников, позволившее ознакомиться с начальным уровнем их интернальности, агрессивности, а также профессиональной мотивации при поступлении на службу (1 срез) и через 1 год после начала службы (2 срез).

Результаты диагностики сотрудников УВД по методике Собчика «Стандартизированный многофакторный метод исследования личности» (СМИЛ) представлен на рис. 1.

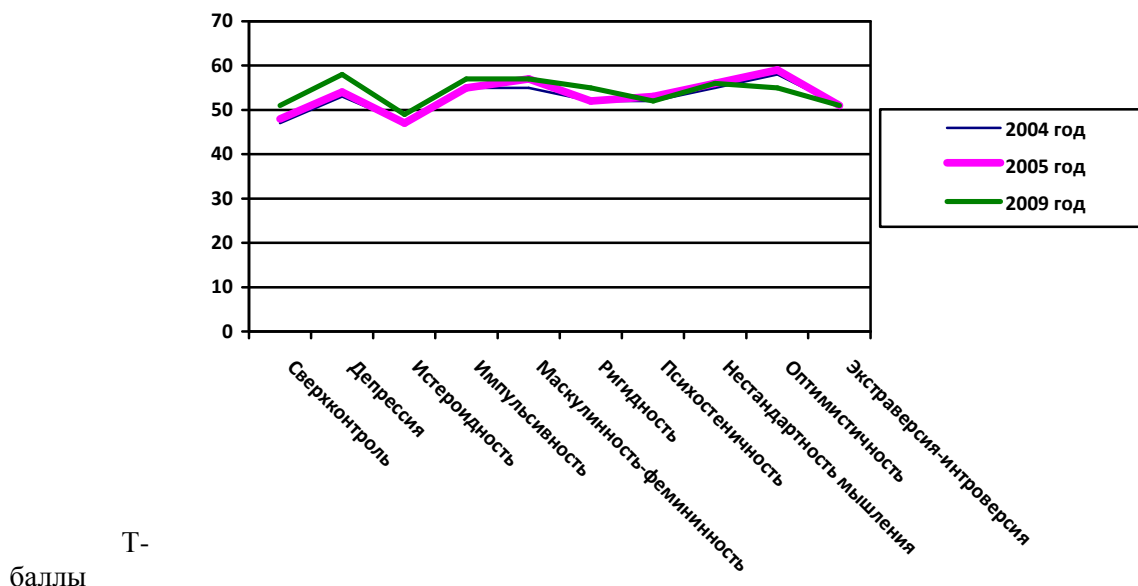


Рис. 1. Среднегрупповой профиль личностных особенностей исследуемых сотрудников.

Через один год службы получен профиль СМИЛ, почти идентичный с профилем обследования тех же сотрудников при поступлении их на службу в органы внутренних дел. Это свидетельствует о продолжающемся процессе адаптации к трудовой деятельности в органах внутренних дел и отсутствии признаков профессиональной деформации.

Третье обследование проведено в 2009 г., после 5 лет службы данных сотрудников в системе органов внутренних дел. Получен отличающийся от первых двух профиль личностных особенностей, свидетельствующий о начальных проявлениях профессиональной деформации.

В частности, произошло снижение уровня Т-баллов по 9-й шкале, которая выявляет уровень оптимистичности, отражает активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе, позитивную самооценку, высокую мотивацию достижения; одновременно повысился уровень Т-баллов по 1-й шкале «сверхконтроля», выявляющей мотивационную направленность личности на соответствие нормативным критериям как в социальном окружении, так и в сфере физиологических функций своего организма (основная проблема личности данного типа – подавление спонтанности, сдерживание самореализации, ориентация на правила, инструкции). Пик по второй шкале – шкале пессимистичности (депрессии) в третьем профиле – свидетельствует о спаде жизненной активности сотрудников.

Для подтверждения значимых различий в полученных результатах диагностических исследований первого, второго и третьего измерений в одной и той же совокупности использовался критерий знаков (G-критерий).

Установлено на статистически значимом уровне повышение уровня импульсивности, пессимистичности. Для испытуемых возросло значение собственных физических ощущений (например, собственного здоровья – нездоровья), повысился уровень демонстративности. Одновременно произошло снижение активности и оптимистичности. Обнаруженные нами изменения определяют качества личности, свидетельствующие о наличии у 15% исследуемых сотрудников профессиональной деформации.

Одно из проявлений профессиональной деформации – повышение уровня агрессивности. С целью определить его уровень у сотрудников УВД Благовещенска применялась методика Г.Ю. Айзенка «Личностный опросник FPI» и учитывались показатели двух шкал указанной методики:

1) шкала II (спонтанная агрессивность) позволяет выявить и оценить психопатизацию интротенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о повышенном уровне психопатизации, создающем предпосылки для импульсивного поведения;

2) шкала VII (реактивная агрессивность) имеет целью выявить наличие признаков психопатизации экстратенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о высоком уровне психопатизации, характеризующемся агрессивным отношением к социальному окружению и выраженным стремлением к доминированию.

На рис. 2 представлено общее число сотрудников УВД (в %), набравших высокие баллы по шкале II и шкале VII.

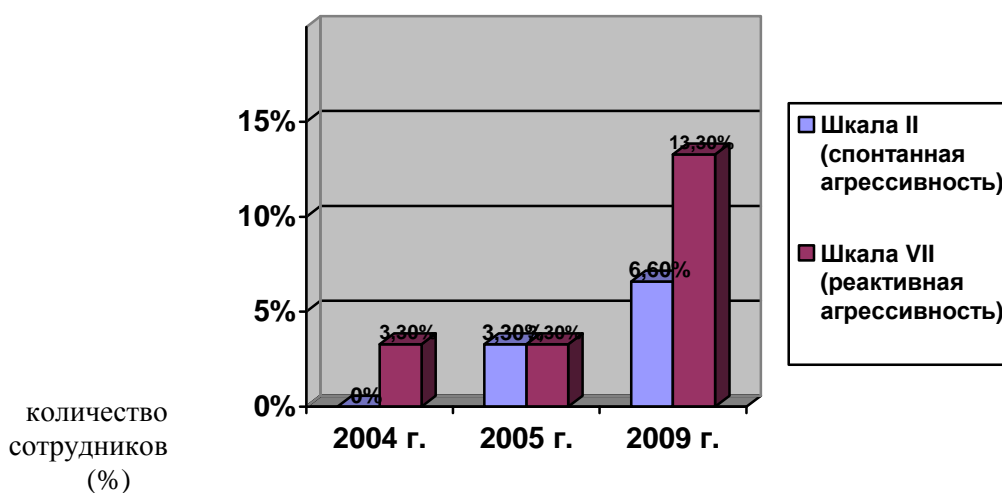


Рис. 2. Динамика показателя высокого уровня агрессивности.

На основе полученных данных установлено, что у большинства сотрудников при первом (2004 г.) и втором (2005 г.) обследовании количество набранных баллов по шкале II (спонтанная агрессивность) и шкале VII (реактивная агрессивность) – в пределах нормы. Однако через пять лет службы у 6 сотрудников УВД (20%), показатели шкал агрессивности изменились в сторону отклонения от нормы.

Для подтверждения значимых различий в полученных результатах первого, второго и третьего измерений в одной и той же совокупности использовался критерий знаков (G-критерий). Установлено повышение уровня агрессивности (сдвиг статистически достоверен) у сотрудников УВД через пять лет службы в системе органов внутренних дел.

Таким образом, специфика профессиональной деятельности привела к тому, что у 20% сотрудников после 5 лет службы повышен уровень психопатизации, создающий предпосылки для импульсивного поведения и характеризующийся агрессивным отношением к социальному окружению.

С целью определить тип мотивации исследуемых сотрудников использовалась методика К. Замфира в модификации А. Реана.

О внутреннем типе мотивации говорят, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации.

Внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Первые, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем вторые.

Результаты исследования, отраженные в рис. 3, показали, что при первом тестировании (при поступлении на службу в органы внутренних дел) показатели внутренней мотивации (ВМ) преобладали над показателями внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) у 63,3% опрошенных сотрудников, после 1 года службы – у 60%, после 5 лет службы – у 43%.

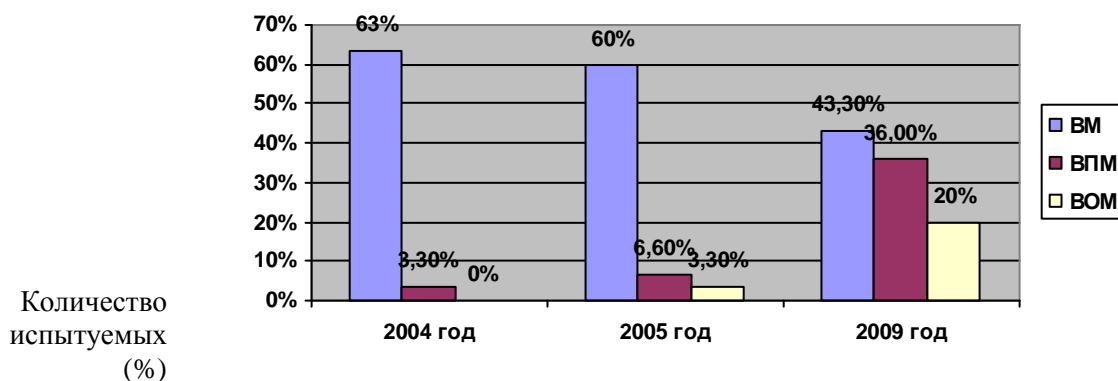


Рис. 3. Мотивационные особенности профессиональной деятельности испытуемых.

Следовательно, для 57% исследованных сотрудников профессиональная деятельность утратила свое первостепенное значение, в результате профессиональной деформации сформировалось стремление к удовлетворению иных потребностей – внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.).

Наихудший мотивационный комплекс (когда внешняя отрицательная мотивация преобладает над внешней положительной мотивацией и внутренней мотивацией) выявлен после 1 года службы у 3% от числа опрошенных, после 5 лет службы – у 20% (рис. 4).

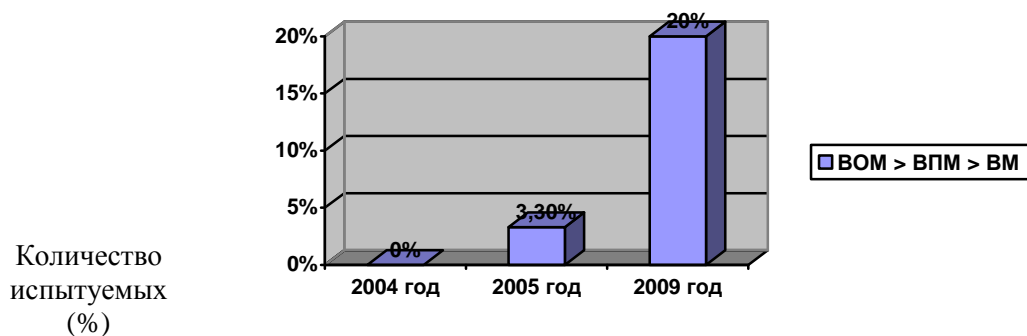


Рис. 4. Динамика мотивационного комплекса BOM > ВПМ > BM.

Данные показатели свидетельствуют о необходимости проведения психо-коррекционных и воспитательных мероприятий инспекторами-психологами и руководителями среднего звена в отношении сотрудников, у которых был выявлен наихудший мотивационный комплекс.

Практическая деятельность в ОВД способствовала появлению у испытуемых мотивов профессиональной деятельности (сдвиг статистически достоверен), ведущих к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.). Таким образом, длительность службы в органах внутренних дел привела к доминированию у сотрудников УВД Благовещенска внешнего типа мотивации.

Одним из проявлений профессиональной деформации является снижение уровня интернальности сотрудников органов внутренних дел. Для подтверждения гипотезы определялся уровень интернальности у работников УВД путем проведения диагностики по методике Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинда.

Уровень субъективного контроля является обобщенной характеристикой личности, которая проявляется схожим образом в различных ситуациях. Показатели данного уровня связаны с ощущением человеком ответственности за происходящее «здесь и теперь», а также за отдаленные последствия (социальная зрелость и самостоятельность личности). Для профессиональной диагностики наиболее информативными являются результаты по шкалам общей интернальности (Ио) и интернальности в производственных отношениях (Ип).

На основе полученных данных выявлено, что у большинства сотрудников при первом и втором обследовании уровень субъективного контроля высокий или находится в пределах установленной нормы. Однако через пять лет службы данные, полученные по шкалам методики исследования уровня субъективного контроля, показывают, что у 43% сотрудников уровень общей интернальности и интернальности в производственных отношениях снизился (рис. 5).

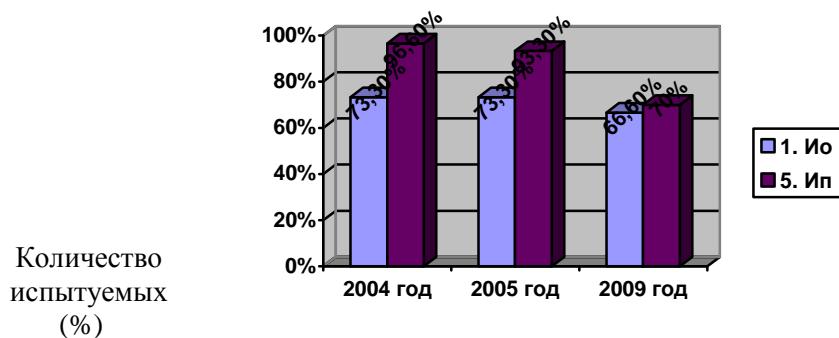


Рис. 5. Динамика интернальности.

Таким образом, изменения уровня шкал общей интернальности и интернальности в производственных отношениях (сдвиг статистически достоверен) свидетельствуют о динамике уровня субъективного контроля исследуемых сотрудников после пяти лет службы в системе органов внутренних дел, – снижение их ответственности за собственные поступки, снижение социальной зрелости и самостоятельности личности.

Анализ данных по всем методикам позволил выделить ряд изменений в личностных характеристиках у 4 (13%) сотрудников УВД, проработавших пять лет в системе органов внутренних дел, под влиянием специфики профессиональной деятельности.

Дополнительный анализ дисциплинарной практики указанных сотрудников показал, что двое из них за последний год дважды привлекались к дисциплинарной ответственности за халатное исполнение служебных обязанностей. На основании полученных данных инспекторами-психологами УВД по г. Благовещенску принято решение об определении перечисленных сотрудников в группу повышенного психолого-педагогического внимания и направлении их на дополнительное обследование в центр психодиагностики медико-санитарной части УВД по Амурской области.

Из изложенного следует, что проведенное исследование особенностей профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел позволило выделить ряд изменений в личностных характеристиках у 13% их, проработавших пять лет в системе органов внутренних дел, под влиянием специфики профессиональной деятельности. Отмечены: снижение уровня интернальности (как общей, так и производственной), повышение уровня агрессивности и доминирование внешнего типа мотивации. Таким образом, гипотеза исследования полностью подтвердилась.