

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки/специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Психологические особенности профессиональной деформации работников правоохранительных органов и ее профилактика

Обучающийся

С.А. Третьякова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, Т.А. Бергис

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

В рамках исследования затрагивается актуальная проблематика, как изучение психологических особенностей профессиональной деформации работников правоохранительных органов. Объектом бакалаврской работы является профессиональная деформация личности. Предмет исследования – психологические особенности профессиональной деформации работников правоохранительных органов и ее профилактика.

Практическая значимость работы заключается в том, что полученные данные позволяют расширить представление о профессиональной деформации и могут быть использованы в психологической профилактике сотрудников правоохранительных органов.

Структура выпускной квалификационной работы соответствует логике и форме построения научного исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников.

В первой главе «Психологическая характеристика профессиональной деформации личности в отечественной и зарубежной литературе» рассмотрены различные подходы в исследовании проблем профессиональной деформации, проанализированы факторы, способствующие развитию профессиональной деформации личности.

В второй главе «Исследование психологических особенностей профессиональной деформации работников правоохранительной системы» проведен анализ и обобщение полученных в констатирующем эксперименте результатов исследования. Выводы проведенного исследования соответствуют заявленным в работе цели, задачам и гипотезе.

Объем и структура работы. Работа состоит из двух глав, выводов, заключения, списка литературы, включающего 53 источника, и 2 приложения. Работа иллюстрирована 6 таблицами, 2 рисунками. Основное содержание работы изложено на 48 страницах.

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Психологическая характеристика профессиональной деформации личности в отечественной и зарубежной литературе.....	7
1.1 Определение и психологические особенности профессиональной деформации. Виды деформации.....	7
1.2 Факторы, способствующие развитию профессиональной деформации личности.....	13
1.3 Специфика правоохранительной деятельности.....	17
Глава 2 Исследование психологических особенностей профессиональной деформации работников правоохранительной системы.....	21
2.1 Организация и методы исследования.....	21
2.2 Результаты проведенного эмпирического исследования.....	24
2.3 Профилактика профессиональной деформации.....	38
Заключение.....	42
Список используемой литературы.....	45
Приложение А Сводные результаты по СМИЛ (группа 1).....	49
Приложение Б Сводные результаты по СМИЛ (группа 2).....	50

Введение

Актуальность темы исследования. Актуальность темы объясняется, тем, что «профессиональная деятельность является одной из ведущих практически для каждого человека, и естественно, накладывает свой отпечаток на его личность. В феномене профессиональной деформации находит свое отражение фундаментальный принцип психологии – принцип неразрывного единства сознания, личности, деятельности» [14].

Развитие личности в «процессе трудовой деятельности, влияние профессиональной роли на психологию личности, формирование ее мировоззрения, ценностных установок, профессионального типа характера – это достаточно актуальная проблема для современной психологии и практики работы с людьми» [8]. Но «чтобы эффективно решать эту задачу, необходимы компетентные рекомендации со стороны психологов, а их можно дать, лишь тщательно изучив феномен «профессиональной деформации» [6, с. 5].

Профессиональная деформация может оказывать как негативное влияние на личность, о чем говорится в большинстве работ по этой теме, так и позитивное. Пример: врач, который после одного взгляда на больного, может определить его состояние и поставить диагноз – позитивная профессиональная деформация. Тот же врач, который вне работы, к примеру, на улице, в транспорте ставит людям диагнозы – негативная профессиональная деформация [7]. Вопросы, касающиеся «взаимного влияния профессиональной деятельности и личностных особенностей специалиста, в течение нескольких десятилетий привлекали внимание представителей различных отраслей науки», в том числе психологов Б.Г. Ананьев, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.И. Папкин, К.К. Платонов, А.М. Столяренко» [11]. Согласно «классификации профессий по Е.А. Климову, профессиональная деятельность сотрудников правоохранительной системы относится к типу «человек-человек»» [9].

Представители этого типа профессий, имеют дело с социальными системами, сообществами и людьми разного возраста. В то же время служебная деятельность правоохранительной системы имеет и свои характерные особенности: выполнение функциональных обязанностей сопряжено с повышенной ответственностью сотрудников за свои действия. Работа характеризуется психическими нагрузками, высокой степенью ответственности, пунктуальности, внимательности [9]. Эти специфические особенности «профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики ее представителей и могут приводить к развитию у сотрудников правоохранительной системы явления профессиональной деформации» [14].

Степень научной разработанности проблемы. Несмотря на работы «ряда исследователей И.В. Андреев, С.П. Безносков, А.В. Будаков, В.Л. Васильев, В.А. Лазарева, В.С. Медведев, М.Н. Некрасова, Б.Д. Новиков, А.И. Папкин, Е.А. Пономарева, А.Р. Ратинов, и повышенный интерес к проблеме профессиональной деформации в науке в целом, она остается недостаточно изученной и объяснимой. Многие положения, содержащиеся в трудах этих авторов, оказываются либо недостаточно разработанными, либо дискуссионными» [9]. Открытыми представляются вопросы о соотношении рассматриваемого феномена с процессами профессиональной адаптации и социально-психологической дезадаптации [11].

Цель бакалаврской работы – выявление психологических особенностей профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы и разработка рекомендаций по профилактике деформаций.

Объектом исследования является профессиональная деформация личности.

Предмет исследования: психологические особенности профессиональной деформации работников правоохранительных органов и ее профилактика.

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи исследования:

- систематизировать данные, представленные в профессиональной литературе, относительно психологических особенностей личностного и профессионального развития в период наибольшей трудовой активности;
- проанализировать состояние проблемы профессиональной деформации;
- определить возможности ряда психологических методов в изучении профессиональной деформации работников правоохранительной системы;
- представить рекомендации по организации профилактики профессиональной деформации личности работников правоохранительной системы.

Теоретико-методологическая база бакалаврской работы:

- факторная теория личности Р.Б. Кеттелла, теория деятельности А.Н. Леонтьева, концепция профессионального развития Э.Ф. Зеера, теория поколений У. Штрауса и Н. Хоува;
- труды авторов психологических подходов к изучению личности Б.Г. Ананьева, Ф.Б. Березина, Б.С. Братуся, Д.Б. Бромлей, Ш. Бюлер, Л.С. Выготского, Ф. Зимбардо, И.С. Кона, А.В. Петровского, Л.Н. Собчик, Е.Т. Соколовой, А. Фрейд, З. Фрейда, Э. Эриксона.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что профессиональная деформация личности работников правоохранительной системы является многоуровневой системой адаптации к специфике работы и может проявлять себя как на уровне психологических особенностей личности (эмоциональное истощение, авторитарность, подозрительность, шаблонность мышления), так и в профессиональной деятельности (формализм к выполнению функциональных обязанностей, обесценивание себя как специалиста).

Для проверки выдвинутой гипотезы были использованы стандартизированные методики: ММРІ – «методика многостороннего исследования личности (ММИЛ, адаптирован Ф.Б. Березиным, М.П. Мирошниковым, Е.Д. Соколовой)» [37]; тест «Диагностика межличностных отношений» Тимоти Лири; опросник ««Профессиональное выгорание» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)» [22].

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении теоретического и эмпирического материала в рамках изучения психологических особенностей профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.

Практическая значимость исследования: разработаны рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.

Новизна исследования: полученные данные позволяют расширить представление о психологических факторах профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов и способах ее профилактики.

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе МКУ «Охрана общественного порядка» городского округа Тольятти по Самарской области. Респондентами исследования явились сотрудники трёх отделов МКУ «Охрана общественного порядка» по Самарской области – 40 человек.

Исследование проводилось с сентября 2022 года по февраль 2023 года.

Объем и структура работы. Работа состоит из двух глав, выводов, заключения, списка литературы, включающего 53 источника и 2 приложения. Работа иллюстрирована 6 таблицами, 2 рисунками. Основное содержание работы изложено на 48 страницах.

Глава 1 Психологическая характеристика профессиональной деформации личности в отечественной и зарубежной литературе

1.1 Определение и психологические особенности профессиональной деформации. Виды деформации

В доступной нам литературе по психологии труда отмечается, что «явлению профессиональной деформации более всего подвержены представители профессий типа «человек-человек», а именно, медики, педагоги, работники сферы обслуживания, особый интерес для нас представляет рассмотрение в научной литературе проблемы профессиональной деформации работников правоохранительной системы» [17, с. 12].

«Деформация (deformatio) в переводе с латинского языка означает уклонение того или иного органа или предмета от нормативной нормы» [15, с. 34].

В других источниках деформация трактуется как «изменение какого-либо предмета или свойства (например, формы, размеров, массы) под действием внешних сил» [18].

Применительно к понятию «профессиональной деформации личности существуют несколько определений. Влияние профессиональной деформации может распространяться на психические процессы, состояния, свойства личности и на ее социально-психологические черты, проявляющиеся в поведении» [13].

Как утверждает А.К. Маркова, «профессиональная деформация начинается с негативных изменений в профессиональной деятельности и в поведении, то есть на социально-психологическом уровне [20].

По мнению других авторов, «обсуждаемое явление вызывает нежелательные преобразования и собственно психических характеристик индивида. Эти преобразования влекут за собой изменения и отрицательную сторону профессиональных возможностей личности и ее склонностей» [21].

Таким образом, «профессиональная деформация способна охватить широкую сферу психических функций и социально-психологических качеств личности» [10].

Первоначально изменяются психические преобразования. «Наличие неблагоприятных факторов профессиональной деятельности (например, нарушение рабочего ритма) может вызвать нарастающее ощущение неудовлетворенности собой, внутреннюю напряженность, чувство душевного дискомфорта и неуверенности в себе. По мере повторения неблагоприятных служебных ситуаций, подобные психические состояния могут закрепляться и переходить в устойчивые качества личности (например, в конфликтность, раздражительность, подозрительность, равнодушие к окружающим и к выполняемой работе)» [16];

Следовательно, изменения психических образований влекут за собой формирование специфических индивидуальных социально-психологических личностных качеств.

Далее изменяются социально-психологические качества личности. «Основной причиной профессиональной деформации в этом случае является необходимость принятия на себя профессиональной роли с характерным для нее стилем выполнения служебных обязанностей. В случае адаптации к деформированным нормам, традициям и специфике профессиональной деятельности формируется соответствующий эталон поведения» [23].

Однако, не всегда «определенный стиль поведения человека приводит к формированию у него соответствующих психических образований (например, ценностных ориентаций). В этом случае наблюдается рассогласование между «Я» и актуальным «Я»» [36].

Значительное «расхождение между актуальным и идеальным «Я», вплоть до их противоположности, свидетельствующее о наличии выраженного внутреннего конфликта, может также рассматриваться как возможная личностная предпосылка возникновения профессиональной деформации» [28].

Выделим несколько подходов.

Один из них заключается в том, что «главной причиной возникновения профессиональной деформации является воздействие специфики профессиональной деятельности при длительном профессиональном стаже» [4, с. 65].

В рамках другого подхода «основной причиной профессиональной деформации является несоответствие индивидуально-психологических характеристик личности уровню требований, которые предъявляет к ней профессиональная деятельность» [19, 24].

Согласно этому подходу «профессиональная деформация есть результат неприспособленности, неправильной адаптации личности к трудным условиям и требованиям» профессиональной службы» [31, с. 77].

Несколько иначе считают авторы, утверждающие, что «профессиональная деформация – это результат взаимного влияния служебной деятельности и индивидуальных особенностей личности» [35].

К индивидуально-личностным причинам относят «недостаточный уровень профессиональных способностей и отсутствие творческого момента в деятельности, особенности протекания профессиональных и возрастных кризисов, неадекватную самооценку, неправильное понимание социальной значимости своих профессиональных функций» [25].

Необходимо учитывать, что «рассматриваемое явление может возникать и тогда, когда некоторые обстоятельства процесса профессионализации, не всегда зависящие от субъекта, мешают его профессиональной и личностной самореализации» [12].

Согласно третьему подходу, «признаки профессиональной деформации возникают в результате взаимного влияния личностных характеристик и специфики профессиональной деятельности» [5].

Результат воздействия факторов профессиональной деформации представлен, как минимум, в двух группах явлений – психических процессах, состояниях и свойствах социально-психологических особенностях личности.

Психическими «образованиями, являющимися признаками профессиональной деформации, могут быть, например, подозрительность и педантичность и нетерпимость по отношению к другим.

К социально-психологическим признакам профессиональной деформации относят, например, проявление формального отношения к выполнению функциональных обязанностей, перенос большей доли специфичных профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне службы» [26].

Итогом «воздействия рассматриваемого явления на личность, по мнению А.К. Марковой, становится несоответствие человека социальной профессиональной норме (требованиям профессии к человеку) или индивидуальной профессиональной норме (требованиям человека к самому себе)» [27, 29].

Под профессиональной адаптацией «понимается овладение личностью своим официальным статусом, профессиональной ролью и условиями ее осуществления в новой профессиональной ситуации» [30].

При этом происходит «усвоение человеком ценностных ориентаций в рамках данной профессии, осознание мотивов и целей профессиональной деятельности, принятие для себя всех ее компонентов (задач, средств и т.д.), сближение ориентиров человека и профессиональной группы» [1, 3].

Нарушения «адаптации или трудности в ней называют дезадаптацией. Профессиональная дезадаптация личности выражается в ее неспособности достичь согласованности между собственными возможностями,

потребностями, притязаниями и теми требованиями, которые предъявляют к ней профессиональная роль и профессиональная деятельность» [32].

В процессе «профессионального онтогенеза выделяются фазы оптации, адепта, адаптации, интернала, мастерства и авторитета» [33].

Так, исследования проблемы «профессиональной адаптации А.А. Прохвятиловым и А.Ю. Шалыто показали, что в первые два года работы человек проявляет повышенную готовность к активному включению в деятельность.

Это объясняется тем, что с какими бы установками он не приходил на работу, срабатывает эффект психологической мобилизации – стремление продемонстрировать свои лучшие качества.

На момент достижения работником двухлетнего стажа констатируется наступление временной профессиональной дезадаптации, вызванной возможным несоответствием личностных особенностей человека (например, его установок, сформировавшихся до начала профессиональной деятельности) и реальностью. Примерно на третьем – пятом годах работы происходит переосмысление предыдущих и формирование новых норм и отношений личности к труду» [10, с. 56].

Большинство исследователей к числу таких «негативных личностных изменений относят профессиональную деформацию личности и синдром психического выгорания. В целом ряде работ (В.А. Бодров, Р.М. Грановская, Л.Н. Корнеева, В.В. Романов) профессиональная деформация личности рассматривается как заострение и огрубление профессиональных привычек, стиля мышления и общения, которые становятся доминантным способом оценки реальности и поведения в ней» [34].

В своей работе С.Д. Хачатурян приводит несколько «определений профессиональной деформации.

Явление наиболее опасное в нравственно-профессиональной сфере, где деформация проявляется в утрате верного представления о гражданском и нравственном смысле профессиональной деятельности.

Комплекс своеобразных, взаимосвязанных изменений отдельных качеств и личности в целом, искажение моральных норм, возникающих в связи с исполнением профессиональных задач в сфере профессиональной деятельности» [19].

Подводя итоги, можно сделать следующий вывод: «профессиональная деформация работников правоохранительной системы – это изменение личностных качеств сотрудника под влиянием негативных факторов среды и профессиональной деятельности.

В профессиональной деформации можно выделить два компонента» [33, 37]:

- изначальные склонности и черты характера личности, которые обнаруживаются до непосредственной работы;
- профессиональная деформация.

«Достаточно часто причиной профессиональной деформации выступает неадекватная самооценка человека, так как всякое отклонение от которой ускоряет и усиливает профессиональную деформацию. По мнению Л.Н. Корнеевой, важным моментом для возникновения деформаций личности являются периоды профессиональных кризисов, когда человек сталкивается с необходимостью разрешения каких-либо особенно сложных профессиональных ситуаций» [13, с. 76].

Е.И. Рогов выделяет следующие причины профессиональной деформации: стаж работы, социальная роль, особенности мотивации.

Рассматривая виды профессиональной деформации, мы выделили следующие два вида деформаций, характерных для представителей работников правоохранительной системы.

«Деформация на уровне компонентов самопонимания (неустойчивая).

В профессиональной деятельности проявляется как равнодушие, формализм к выполнению функциональных обязанностей, сложности с интерпретацией внешнего мира, конформность, обесценивание себя как специалиста. Изменения в данном виде деформации никак не затрагивает

другие элементы, в результате чего возникает внутренний конфликт, противоречия» [38].

«Деформация на уровне структуры самопонимания (жесткая система).

Изменения одного элемента в данном виде ведут к изменению всей структуры и образа специалиста. В профессиональной деятельности проявляется как ригидность личности, стандартности мышления и действия, перенос большой доли профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне работы, перенос профессиональной роли в личную сферу» [38].

1.2 Факторы, способствующие развитию профессиональной деформации личности

По классификации, предложенной А.В. Будановым, можно «выделить три группы факторов, ведущих к профессиональной деформации.

Факторы, не зависящие от особенностей личности и от социально-психологических характеристик служебного коллектива, а обусловленные спецификой работы в правоохранительных органах (функциональными обязанностями, правами работников правоохранительной системы, объектом профессиональной деятельности).

Факторы личностного свойства, включающие определенные личностные особенности работников правоохранительной системы (например, решительность).

Факторы социально-психологического характера, под которым подразумеваются социально-психологический климат, стиль руководства в коллективе, степень социально-психологической защищенности личности» [11, с. 76].

Согласно классификации А.В. Буданова, которой стоит придерживаться, это вторая группа факторов.

Профессионально важные качества личности в некоторых случаях могут выступать фактором профессиональной деформации работников правоохранительной системы.

Другим профессионально важным качеством представителя данной системы является воля. Однако, по мнению некоторых исследователей (А.В. Буданов, Г.Г. Романович, В.И. Батюк), воля может трансформироваться в нетерпимость по отношению к коллегам, членам семьи и другим окружающим людям.

Педантичность, по мнению некоторых авторов (Р.М. Грановская, В.С. Медведев), относится к проявлениям профессиональной деформации работников правоохранительной системы [39]. Соглашаясь с данным утверждением, уточним, что в «зависимости от ситуации данное качество личности может быть профессионально значимым в одних случаях, в других же – являться проявлением профессиональной деформации, а в-третьих – фактором, ее обусловленным» [40].

Нереалистично высокие личностные ожидания. Одной из «субъективных причин профессиональной деформации могут быть нереалистично высокие личностные ожидания, когда человек постоянно ждет от себя слишком многого, трудится в полную силу, и, тем не менее, остается недоволен результатами. В этом случае специалист почти всегда неудовлетворен работой, лишен возможности расслабиться и ощутить, что работа сделана им хорошо» [47].

Последствия «сверхпоглощенности работой приводят к тому, что подобные люди либо становятся очень агрессивными, либо занимают оборонительную позицию в тех случаях, когда задевают их профессиональную гордость» [48].

Можно выделить как минимум «две группы профессий по признаку важности тех или иных профессионально важных особенностей личности. В одной группе доминирующее значение имеет сформированность узкоспециализированных профессиональных знаний, умений и навыков

технического уровня. В другой – важнейшим компонентом успешного профессионального становления является наличие определенных качеств личности. По мнению некоторых авторов, Л.Н. Собчик, В.Л. Васильева, такими качествами личности работников правоохранительной системы являются, например, эмпатийность и критичность» [42, 49].

Недостаточная профессиональная подготовка. «Несмотря на высокую значимость личностных характеристик, которые могут способствовать или препятствовать развитию профессиональной деформации работников правоохранительной системы, большую роль играет и уровень сформированности профессиональных знаний, умений и навыков. От них также зависит успешность выполнения функциональных обязанностей» [41].

Профессиональные установки. «При наличии таких качеств личности, как ригидность и склонность к непродуманным поступкам и решениям, личностная установка может перерасти в убежденность в заведомой правильности совершаемых действий и привести к ошибкам в решении профессиональных задач» [51].

Профессиональный возраст (или профессиональный опыт) работников правоохранительной системы.

Так, по данным исследования «профессиональной деформации у работников правоохранительной системы с десятилетним стажем работы происходит усиление функции самоконтроля и нарастание эмоциональной напряженности, что приводит к понижению стрессоустойчивости.

В поведении это может проявляться как усталость от службы и эмоциональное сгорание, то есть человеку становится безразлично, как в дальнейшем сложится его карьера» [44].

Период профессиональной адаптации один из наиболее восприимчивых к возникновению предпосылок профессиональной деформации. Некоторые особенности протекания этого периода могут приводить к развитию профессиональной деформации специалиста.

Эти «нормы могут быть уже усвоены адаптирующимся к моменту начала трудовой деятельности. Однако профессиональная адаптация личности может стать фактором, способствующим развитию профессиональной деформации в тех случаях, когда стратегии ролевого профессионального поведения переносятся в другие сферы активности личности» [43].

Процесс «профессиональной адаптации может сопровождаться пересмотром и частичным или полным отказом от сложившихся ранее норм, ценностей и способов поведения личности в данной профессии (А.А. Налчаджян). Это может вызвать разочарование, отрицательное отношение к профессии, переоценку ее смысла и потерю заинтересованности к ней. Названные последствия, в свою очередь, представляют собой предпосылки развития профессиональной деформации работников правоохранительной системы» [44].

Третья группа факторов, «способствующих развитию профессиональной деформации работников правоохранительной системы, представлена такими социально-психологическими особенностями выполнения профессиональной деятельности, как неадекватный стиль руководства и конфликтные отношения в коллективе, а также особым влиянием на сотрудника правоохранительной службы социального окружения вне работы» [45].

Неадекватный стиль руководства. К нему можно отнести «нерациональный контроль за процессом профессиональной деятельности. По мнению некоторых исследователей, он заключается в том, что контролирующие мероприятия в одни периоды недостаточно эффективны или отсутствуют вообще (М.Н. Некрасова). В другие же периоды, напротив, они интенсивны и обусловлены множественностью контролирующих инстанций (А.А. Молчанов)» [46].

Рассматриваемый фактор выражается и в тех случаях, когда руководитель правоохранительной службы использует неэффективные приемы воздействия на подчиненных.

Без таких «перспектив многие люди испытывают стресс, вызванный ущемлением их притязаний. У них возникает острое ощущение, что время уходит, оставляя их в состоянии застоя. Эти обстоятельства могут привести к тому, что подчиненных сопровождает чувство безысходности, происходит снижение работоспособности и повышение вероятности развития профессиональной деформации» [50].

Существование «напряженных, конфликтных отношений между работниками правоохранительной системы, их равнодушие, обособленность также способствуют развитию профессиональной деформации» [52].

Напряженные отношения «вызывают у многих сотрудников чувство неудовлетворенности в принадлежности и причастности к данной социальной группе. Кроме того, становится невозможным деловая критика и свободное выражение собственного мнения при обсуждении служебных вопросов, снижаются вероятность взаимопомощи в затруднительных профессиональных ситуациях и способность коллегиально принимать конструктивные решения.

Такой социально-психологический климат в правоохранительных органах препятствует продуктивному осуществлению совместной деятельности сотрудников и затрудняет гармоничное развитие личности в группе» [53].

Итак, рассмотрены три группы факторов, способствующих развитию профессиональной деформации работников правоохранительной системы.

1.3 Специфика правоохранительной деятельности

К специфике деятельности в правоохранительных органах, относятся следующие.

Детальная правовая регламентация или «нормативный» характер деятельности работников правоохранительной системы.

Означает «необходимость руководствоваться определенно фиксированными и заранее предписанными правилами (например, служебными инструкциями, приказами). Высокая жесткость реализуемых профессиональных ролей и точное их выполнение приводит к формированию определенного отношения к этим ролям, их интериоризации и принятия личностью как внутренних ценностей. В результате у работников правоохранительной системы вырабатываются волевые качества, аккуратность, четкость» [25, с. 24].

Властные полномочия и психические нагрузки.

«Специфика может выражаться, например, в дефиците времени и частой необходимости выполнять служебные задачи оперативно и в ограниченные сроки. Психофизиологические перегрузки могут быть вызваны нестабильным графиком работы, монотонностью деятельности, а также работой в сверхурочное время. В результате организм не успевает адаптироваться к быстро изменяющимся условиям несения службы, что снижает продуктивность деятельности» [8].

Организационный аспект предполагает существование официальных норм, принятых в правоохранительной системе.

Так, «деятельность работников правоохранительной системы отличается своим правовым характером и предполагает строгое соблюдение законодательства. Однако, как отмечают некоторые авторы (А.А. Молчанов, А.В. Буданов), законодательство, регулирующее их деятельность характеризуется несовершенством, а именно, неполнотой, неясностью и противоречивостью» [53].

Организационным аспектом выступают затруднения в становлении психологического профессионального отбора.

Однако, «если официальные нормы в большей мере касаются процесса выполнения функциональных обязанностей работников правоохранительной

системы, то неформальные правила связаны еще и с социально-психологическими аспектами несения службы» [16].

«Повышенная ответственность за характер и результаты своей деятельности, когда успехи могут остаться незамеченными, но почти каждая ошибка может быть наказана законом» [19].

Аспекты, определяемые объектом профессиональной деятельности.

Сотрудники «многих служб постоянно общаются с самым разнообразным контингентом граждан, отличающихся друг от друга социальным положением, культурным и интеллектуальным уровнем, имеющих различный жизненный опыт, индивидуальные особенности и различный уровень социализации» [2].

Корпоративность также может выступать в качестве «специфики профессиональной деформации личности (Д.П. Котов, Г.Г. Шиханцов)» [35].

Выше обозначены аспекты, определяющие специфику деятельности и способствующие профессиональной деформации работников правоохранительной системы.

Выводы по первой главе

Современное состояние проанализированных исследований по изучаемой проблеме свидетельствует о том, что исследователи выделяют три основные группы факторов, которые определяют профессиональную деформацию работников правоохранительной системы:

- первая группа представлена факторами, связанными со спецификой и особенностями профессиональной деятельности;
- вторая группа связана с психологическими и индивидуально-личностными особенностями сотрудников;
- третья группа имеет связь с социально – психологическим климатом в коллективе.

Профессиональная деформация – это изменение личностных качеств сотрудника под влиянием негативных факторов среды и профессиональной деятельности.

К факторам, связанным с профессиональным несением службы, относятся правовая регламентация деятельности и ее экстремальный характер, директивные полномочия сотрудников правоохранительной системы, стрессовые перегрузки, повышенная ответственность и корпоративность системы.

Вторая группа представлена факторами индивидуально-личностного свойства. Среди них выделяются профессионально важные качества личности (воля, решительность, педантичность, подозрительность), зачастую завышенные высокие индивидуально-личностные ожидания сотрудника, недостаточная профессиональная подготовка и профессиональный возраст.

Самостоятельными факторами данной группы выступают опережающее формирование специфических навыков по отношению к профессионально значимым качествам личности, отдельные психологические и личностные установки, а также некоторые индивидуально-личностные изменения, происходящие в процессе социально–психологической дезадаптации личности сотрудников правоохранительной системы и в процессе его профессионального становления.

Факторы, способствующие развитию рассматриваемого явления, могут быть связаны с социально–психологическими особенностями как профессиональной, так и внеслужебной среды.

Глава 2 Исследование психологических особенностей профессиональной деформации работников правоохранительной системы

2.1 Организация и методы исследования

Исследование проходило на предприятии МКУ «Охрана общественного порядка» городского округа Тольятти по Самарской области. Респондентами исследования явились сотрудники трёх отделов МКУ «Охрана общественного порядка» по Самарской области – 40 человек. В возрасте от 21 – 65 лет, женщин 18 человек и мужчин 22 человека, имеющих стаж работы от года и более 15 лет.

Исследовательская цель – изучение профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов, а именно какие индивидуальные черты личности способствуют развитию профессиональной деформации, возможные пути профилактики профессиональной деформации. В число исследуемых вошли также сотрудники, проработавшие в организации не более двух лет.

Исследование проводилось с сентября 2022 года по февраль 2023 года. Сентябрь – декабрь 2022 года теоретическое исследование проблемы профессиональной деформации. Январь – февраль 2023 г. организация и проведение эмпирического исследования, обработка данных, анализ, описание результатов исследования.

В работе были «использованы следующие методы исследования: опросник Мини-мульти (сокращённый вариант Миннесотского многомерного личностного перечня ММРІ (ММИЛ, Ф.Б. Березин, М.Л. Мирошников, Е.Д. Соколова, 1994). Тест «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) Тимоти Лири. Опросник «Профессиональное выгорание» (версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)» [37].

Рассмотрим более подробно характеристики, назначение и обоснование применения каждой методики.

СМИЛ (Стандартизированный метод исследования личности)

В данном исследовании был использован сокращенный вариант опросника. «Сокращенный вариант содержит 71 вопрос, 11 шкал, из которых 3 – оценочные, которые измеряют искренность испытуемого, степень достоверности результатов тестирования и величину коррекции, вносимую чрезмерной осторожностью. Остальные восемь шкал являются базисными и оценивают свойства личности. В сокращенном варианте опросника представлены следующие шкалы: шкала лжи, шкала достоверности, шкала коррекции.

Базисные шкалы: ипохондрии, депрессии, истерии, психопатии, паранойяльности, психастении, шизоидности, гипомании.

Ответы испытуемого заносятся в бланк теста» [33].

Методика «Диагностика межличностных отношений» (ДМО).

Данная методика позволяет «проанализировать особенности человека, проявляющиеся в межличностном взаимодействии.

Тест был создан в 1954 году. Его авторы – Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек» [18].

Существует «адаптированный и стандартизированный на отечественной выборке вариант теста ДМО, предназначенный для людей от 16 до 55 лет. Автор этой версии – Л.Н. Собчик.

Тест ДМО может проводиться как в индивидуальной, так и в групповой форме. Время выполнения теста – 20–30мин. Обследуемым лицам выдается бланк для ответов и список из 128 суждений оценочного характера. Они сгруппированы в 8 блоков в соответствии с 8 выделенными факторами (по 16 суждений в каждом блоке).

С помощью специального «ключа» подсчитывается количество баллов по каждому блоку. Максимальная оценка – 16 баллов, она разделена на четыре степени выраженности отношения (от адаптивного до дезадаптивного

поведения). Характеристики, оцененные в пределах 8 баллов, свидетельствуют о гармоничном, адаптивном поведении (доминирование, уверенность в себе, требовательность, уступчивость, доверчивость, отзывчивость). Показатели от 14 до 16 баллов свидетельствуют о трудностях социальной адаптации (деспотизм, эгоизм, жестокость, зависимость, конформизм)» [9].

Опросник «Профессиональное выгорание» (версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова). Данная «методика была разработана на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона. Опросник содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Он состоит из трех субшкал: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «профессиональные достижения». Ответы оцениваются по семибалльной шкале измерений и варьируют от «никогда» (0 баллов) до «всегда» (6 баллов). О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие — по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания» [26].

Инструкция: цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 — «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 — «ежедневно». Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

2.2 Результаты проведенного эмпирического исследования

Проанализируем особенности профессионального выгорания на основе данных по опроснику «Профессиональное выгорание» (версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова).

В соответствии «с представленными ключами была подсчитана сумма баллов для каждого субфактора.

Оценка степени выгорания осуществляется как для отдельного показателя, так и по интегральному. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей и соотносятся с тестовыми нормами» [26].

Отметим, что, «некоторую степень эмоционального истощения можно считать нормальным возрастным изменением, а определенный уровень деперсонализации — необходимым механизмом психологической защиты. При анализе индивидуальных показателей по шкале «профессиональная эффективность» учитывался возраст и этап становления человека в профессии» [22].

Начальный период профессиональной адаптации неизбежно связан с осознанием молодым специалистом некоторой недостаточности своих знаний и умений требованиям практической деятельности.

Это, естественно, обуславливает определенную напряженность (психологический стресс) в рабочих ситуациях профессиональной деятельности.

У сформировавшихся специалистов на этапе зрелости и поздней зрелости низкие баллы по шкале «профессиональная эффективность» свидетельствуют о сниженной самооценке значимости действительно достигнутых результатов представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели выгорания в различных возрастных группах (общая выборка 40 человек)

Возраст	Эмоциональное истощение	Цинизм	Профессиональная успешность	Уровень значимости по t-критерий Стьюдента
20-30	19,44	7,70	30,19	$p > 0,05$
30-40	19,29	7,55	28,79	$p > 0,05$
40-50	20,92	7,29	27,82	$p > 0,05$
>50	21,48	7,71	31,52	$p > 0,05$

По представленным данным, в выборке 40 человек не были выявлены достоверные различия между разными возрастными группами.

Сравнение четырех возрастных групп между собой по уровню и особенностям выгорания показало, что существенные различия обнаруживаются между возрастными периодами от 40 до 50 и свыше 50 лет по параметру «профессиональная успешность» ($t = -2,57$; $p < 0,05$).

Полученные данные свидетельствуют о том, что работники правоохранительных органов, находящиеся в предпенсионном возрасте (старше 50 лет) — не склонны занижать свои профессиональные достижения по сравнению со своими более молодыми коллегами.

Яркой особенностью является то, что на всех возрастных этапах до 51 года выгорание происходит по шкале профессиональной успешности.

Сравнительный анализ показателей выгорания в зависимости от стажа работы представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели выгорания в зависимости от стажа работы

Стаж	Эмоциональное истощение	Цинизм	Профессиональная успешность	Уровень значимости (по t-критерий Стьюдента)
0,5-1	20,96	6,91	28,23	$p > 0,05$

Стаж	Эмоциональное истощение	Цинизм	Профессиональная успешность	Уровень значимости (по t-критерий Стьюдента)
1-3	19,24	7,19	28,57	$p > 0,05$
3-10	20,74	8,21	30,19	$p > 0,05$
>10	19,78	8,22	29,44	$p > 0,05$

Стаж профессиональной деятельности был разбит на следующие градации: от 0 до 1 года, от 1 до 3 лет, от 3 до 10 лет, более 10 лет.

В группу сотрудников со стажем менее 1 года вошли 12 человек, со стажем от 1 до 3 лет — 8 человек, со стажем от 3 до 10 лет — 12 человек и со стажем более 10 лет — 8 человек.

Сравнение профессиональных групп между собой показало, что имеется тенденция к более высокому эмоциональному истощению у специалистов в первые три года работы по сравнению с более опытными.

Высокая степень истощения обнаружена у 40% опрошенных, среднюю степень истощения — у 50% и низкую степень истощения — у 10% опрошенных.

Особенности личностных качеств и психических состояний по СМИЛ (Стандартизированный метод исследования личности)

Представим результаты, полученные с помощью методики СМИЛ (71 вопрос, короткий вариант).

Представим средние показатели исследования по группам в таблице 3, 4 (Приложение А, Приложение Б, результаты в таблицах отражают данных сотрудников, проработавших менее года и более трех лет в правоохранительной системе).

Таблица 3 – Личностные характеристики по группе 1 (служба менее года) (методика СМИЛ)

Показатели	Сверхконтроль	Пессимизм	Эмоциональная лабильность	Импульсивность	Ригидность	Тревожность	Индивидуализм	Оптимистичность
Норма	20	13	2	12	12	15	15	20
Акцентуация	0	3	0	6	4	0	2	0
Деадаптация	0	0	0	0	1	0	1	0
Ниже нормы	0	2	0	2	3	5	2	0

Данные таблицы 3 отражают наличие акцентуаций по шкалам пессимистичность, импульсивность, ригидность и индивидуалистичность.

Преимущественно наблюдается развитие импульсивности у 6 испытуемых, проработавших в организации менее года.

Выраженные дезадаптации прослеживаются по шкалам ригидность и индивидуалистичность у одного испытуемого.

Показатели ниже нормы отмечаются у 4 испытуемых по шкалам пессимизм, импульсивность, ригидность, тревожность, индивидуализм.

Данные таблицы 4 отражают выраженные значения по шкале импульсивность, тревожность, индивидуалистичность и оптимистичность.

Преимущественно отмечается наличие акцентуаций по шкале индивидуалистичность у 4 испытуемых, проработавших в организации более 3 лет.

Показатели ниже нормы отмечаются по шкалам пессимизм и импульсивность у 10 испытуемых.

Таблица 4 – Личностные характеристики по группе 2 (служба более года) (методика СМИЛ)

Показатели	Сверхконтроль	Пессимизм	Эмоциональная лабильность	Импульсивность	Ригидность	Тревожность	Индивидуализм	Оптимистичность
Норма	16	8	14	8	16	10	8	16
Акцентуация	0	0	0	2	0	2	4	2
Деадаптация	0	0	0	0	0	0	0	0
Ниже нормы	4	12	6	10	4	8	8	2

Общий результат средних значений представлен на рисунке 1.

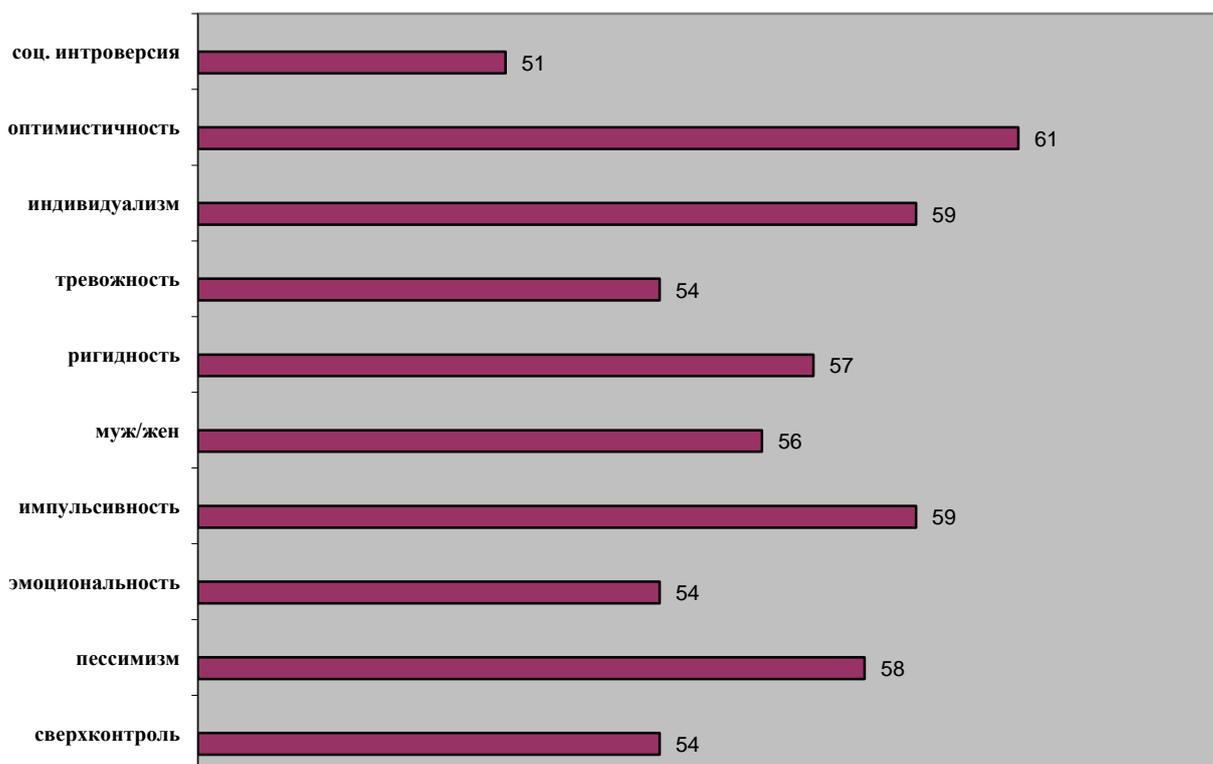


Рисунок 1 – Личностные характеристики респондентов по всей группе (методика СМИЛ)

Средние показатели по установочной шкале (пикообразный, шкала достоверности выше 80Т) отражают дезинтеграцию, выраженный стресс.

Анализ профиля по средним показателям отражает склонность к перепадам настроения (пик по шкале оптимистичность), повышенную активность, не критичное отношение к собственным поступкам, проявление беспокойства и агрессии (сочетание шкал оптимистичности, индивидуализма и импульсивности). Сниженные показатели по шкале интроверсия отражают отсутствие застенчивости и выраженные характерологические особенности сотрудников, связанные с активным взаимодействием с внешней средой.

Наиболее выражены по выборке такие качества как оптимистичность, импульсивность, индивидуализм, пессимизм, ригидность, которые отражают снижение критичности, не прогнозируемость поступков и неуправляемость, заостренные черты эгоцентризма и независимости, находит отражение частая смена настроения испытуемых.

Наименее выражена шкала интроверсия, что означает избыточную общительность, граничащую с назойливостью, особенно при повышенной шкале оптимистичности.

Представим подробнее результаты тестирования по методике СМИЛ на выборочных примерах, которые точнее отражают профиль психологических особенностей сотрудников правоохранительных органов.

Пример 1. Респондент Х.1 – служба более 3-х лет.

Установочная шкала отражает искренность испытуемого, так как низкая шкала L-43 T, (завышенное F – 64 T балла в пределах характерологических черт, также сочетание с высокими показателями по шкалам 9 – 88 T, 4 – 68 T, 6 – 62T), что свидетельствует о низкой конформности – возможно трудность приспособления к новым условиям, склонностям к аффективным реакциям. Повышенная шкала достоверности может быть результатом избыточной старательности, самокритичности при регистрации ответов испытуемым. Шкала коррекции в пределах нормы, следовательно, установку испытуемого можно рассматривать как – нормальную реакцию на обследование, испытуемый говорит откровенно. Фактор F-K= минус 1, то есть норма, но отрицательное значение выражает

сглаженную установку на негативное отношение к тестированию, закрытость.

Тип профиля по методике СМИЛ пикообразный (большинство шкал находится на одном уровне, шкалы импульсивности и оптимистичности значительно выше других).

Наклон профиля позитивный – отражение высокого риска поведенческих реакций, в сочетании с пониженной шкалой тревожности 41 Т. По всему профилю выделяются шкалы сильного регистра (4, 6, 9) и позволяют говорить об испытуемом как активной, сильной личности.

Тип реагирования – стенический, т.к. шкала импульсивности (68 Т) в пределах акцентуации характера, шкала оптимистичности (88 Т) проявление дезадаптивной черты, но женственность (56 Т) на уровне характерологической черты, что несколько смягчает характеристики по шкале оптимистичность.

Позиция (выявляется активность испытуемого, вовлеченность в социальное окружение – 0 шкала < 25 (19), то есть открытость, социабельность, экстравертированность, а также проявляется свойственный молодым людям оптимизм молодости: низкая шкала сознательного контроля (48 Т), повышенная шкала оптимистичности (88 Т).

Мотивационная направленность на избегание неуспеха, в большей степени ориентированная на моторную подвижность и речевую продукцию, слишком заниженная шкала тревожности (41 Т), что свидетельствует о конституциональной тревожности, расхождение в баллах – 47 Т по отношению к шкале оптимистичности, что рассматривается как отсутствие надежной платформы под ногами.

Эмоциональный фон – низкий показатель (47 Т), свидетельствует об эмоциональной неустойчивости, с низкой чувствительностью к средовым воздействиям, что в поведении отражается как менее гибкий стиль межличностного взаимодействия, отсутствие необходимой дипломатичности, но может проявляться непосредственность в проявлении

чувств, манерах, поведении в значимой референтной группе. Так как шкала сверхконтроля превалирует над эмоциональностью, то в стрессовых ситуациях человеку свойствен уход в болезнь, избегание возникших проблем, низкая тревожность подтверждает это, человек старается затереть этот конфликт, вычеркнуть его из своей памяти. Это бессознательный механизм защиты, в тоже время по словам испытуемого «я не люблю быть зависимой, так как всегда хотела быть самостоятельной». Импульсивность (68 Т) обозначает раскованность в поведении. В личностно значимых ситуациях может проявляться конфликтность.

Тип реагирования – выявляется усиление характеристик, отражающих импульсивность, конфликтность, а также снижение контроля над поведением, сочетание шкал по импульсивности и ригидности выявляет взрывной тип реагирования, то есть, могут легко потерять адаптивный режим состояния и дать взрывную реакцию.

Стиль общения – высказывания и действия часто опережают планомерную и последовательную продуманность поступков. Низкая шкала пессимистичности – 57 Т – снижен контроль над эмоциями. Импульсивность (68 Т) – непосредственность высказываний, сначала могут сказать, потом подумать.

Реакция на стресс – в стрессе проявляется стенический тип поведения, решительность. Высокая импульсивность – 68 Т, низкая пессимистичность и тревожность характеризует высокую импульсивность и низкую концентрацию внимания.

Защитные механизмы – трансформация тревоги через поведение, агрессия, высказывания. Защита личности от избыточной тревоги – низкая пессимистичность (47 Т) при высокой шкале сверхконтроля (54 Т), преобладающей над эмоциональностью – отражает проблему вытесненной тревоги и неосознаваемый отказ от самоактуализации. Низкий показатель шкалы – собственной тревожности (41 Т) отсутствие осторожности и осмотрительности в поступках, обнаженная эгоцентричность (шкала 1

доминирует над шкалой 3: эгоцентричность, маскируемая декларацией гиперсоциальных установок), неконформность установок, грубоватая и жесткая манера поведения; показатель шкалы ригидности (61 T), свидетельствует о тенденции к рационализации психологической тревоги.

Тип восприятия – интуитивный, преобладание эмоциональной стороны низкий наглядно-образный, чувственный тип восприятия. Ведущая потребность – на избегание неуспеха, высокий уровень притязаний. Пути коррекции – работа должна вестись по пути повышения уровня самоконтроля и самосознания, совместное сотрудничество. Черты характера – активность, сила, преобладание возбудимых черт – по ведущим пикам.

Пример 2. Респондент X.3 (служба менее 1 года).

Достоверность тестирования: контроль над эмоциями снижен. Стремление быть искренним. Установка к подчеркиванию имеющихся проблем. Драматизация своих трудностей к аггравации состояния (в пределах нормы). Поведение – выраженный интерес, вопросы затруднений не вызывали. Характеристика профиля: пикообразный, широкоразбросанный, позитивный наклон, шкалы сильного регистра.

Тип реагирования: гипертимный. Активность, жизнелюбие, позитивная самооценка, повышенное настроение, оптимист, мужские особенности поведения, оригинальные суждения, субъективна.

Позиция: эгоцентризм. Активность. Особая разговорчивость, непринужденность в выставлении напоказ своих характерных особенностей, низкий контроль, слабая рефлексия.

Мотивационная направленность: мотив достижений, ориентированный на моторную подвижность и речевую продукцию больше, чем на конкретные цели.

Эмоциональный фон: ярко выраженный оптимист, не склонна к депрессии (так как проблемы «стираются»). Настроение приподнятое.

Тип реагирования: сильный, гиперстенический.

Стиль общения: субъективна в оценке людей и явлений. Потребность в актуализации индивидуальности. Прагматичное отношение в контактах. Нонконформизм и противопоставление своих субъективных установок, взглядов, окружению. Установки эгоцентричны, отсутствие особой разборчивости в контактах. Эмоциональна.

Реакция на стресс: избыточная, но не целенаправленная активность. Бегство от проблем, их отрицание. Интеллектуальная переработка. Иррациональный подход, уход в мечты.

Защитные механизмы: отрицание проблем или трансформация тревоги.

Тип восприятия: аналитическое мышление, целостное восприятие, творческая ориентированность.

Ведущая потребность: в доминировании, индивидуализации.

Пути коррекции: через авторитарного лидера с учетом личностных черт (тщеславие, неустойчивость интересов). Необходимо совместное сотрудничество для расширения зоны осознания прошлого опыта.

Черты коррекции: активность, экстравертированность – ориентация во вне, лидерство. Условия оптимальной эффективности: не любит кабинетный стиль работы, необходим свободный режим, не рутинная работа.

Степень адаптированности: не сформированность характера, не реалистичная жизненная база. Деадаптация может проявиться в поведенческих реакциях, психопатические черты (спонтанность).

Интегративная характеристика личности. Личность гиперстенического типа реагирования, активна с преобладанием возбудимых черт. Повышение свидетельствует о тенденции к самореализации, но отсутствует реалистическая база. Неконформна, авторитарна, склонность к доминированию, отталкивание от навязываемых авторитетов. Самосознание находится на этапе формирования.

Характеристика проблем личности: отсутствие рефлексии, бегство от решения своих проблем, эгоцентризм, необоснованный субъективизм, не

сформированность характера, низкое самопознание, отсутствие самокритики, низкий самоконтроль.

Таким образом, поведенческие реакции могут быть конфликтными, стремление к доминированию, высокое чувство независимости, выраженные тенденции к самореализации и противодействие средовому влиянию, низкая конформность, низкий уровень самосознания и самоконтроля.

Следовательно, при комплексном наборе вышеозначенных черт можно предположить, наличие профессиональной деформации.

Рассмотрим теперь особенности преобладающего типа взаимоотношений по методике «Диагностика межличностных отношений»

Представим средние показатели по данной методике, отражающими профиль с личностными особенностями и особенностями межличностных взаимодействий, в таблице 5.

Таблица 5 – Средние данные диагностики межличностных отношений

Значение	Прямолинейный-агрессивный	Недоверчивый-скептический	Покорный-застенчивый	Зависимый-послушный	Сотрудничающий	Ответственный	Властный	Независимый
Я–реальное	10,8	11,8	5,3	5,4	7,6	8,6	9,8	11,2
Я–идеальное	11,3	9,8	6,4	6,4	8,3	9,2	10,2	12,0
Средний результат	15,2	16,3	6,8	6,2	8,6	11,2	17,6	19,6

Общий анализ полученных данных по специфике межличностных отношений позволяет сказать, что наиболее деформирующими чертами личности для сотрудников правоохранительных органов являются

независимость, в данном профиле диагностируется как эгоистичность (19,6%), авторитарность (17,68%), подозрительность (16,32%), агрессивность (15,2%). Довольно часто проявление ориентации на себя, склонность к соперничеству, склонность давать советы, повышенное требование уважения к себе, резкие в оценке других людей, склонны к вербальной агрессии.

Наглядно общий результат средних значений представлен на рисунке 2.

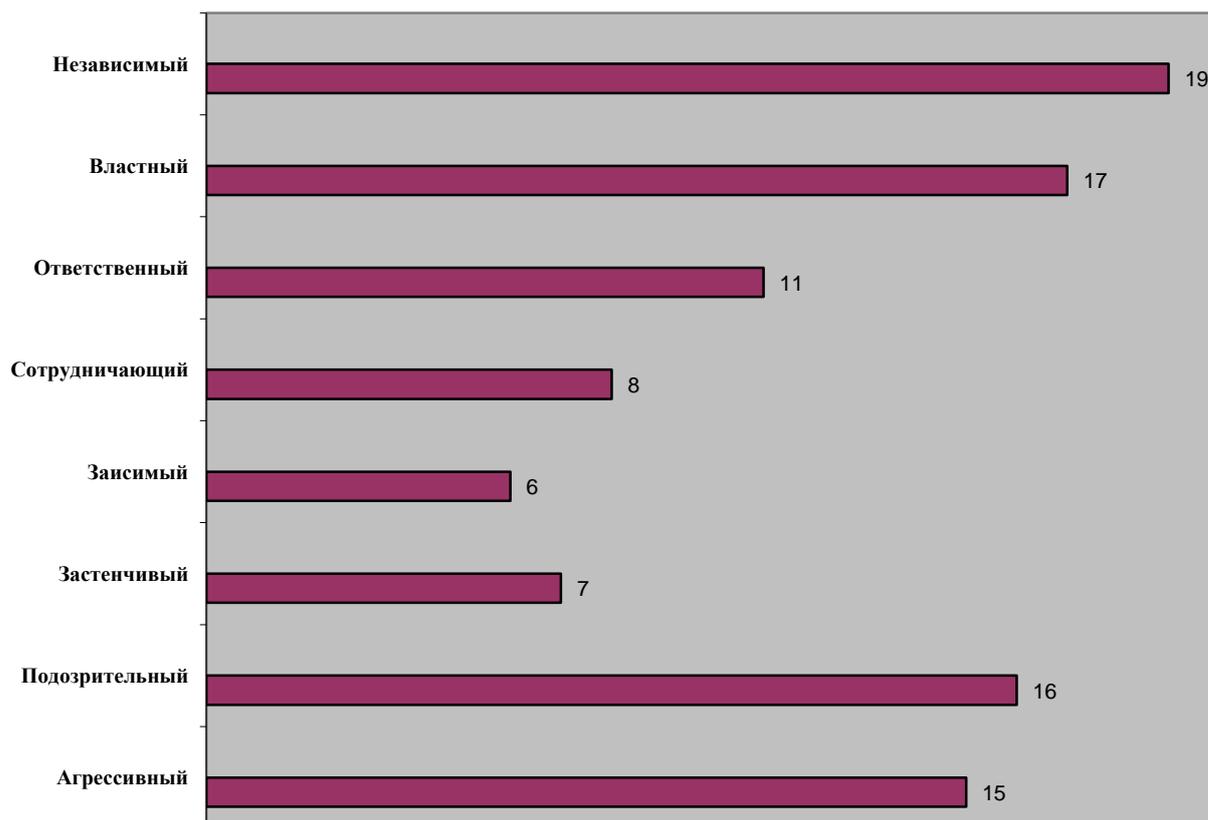


Рисунок 2 – Личностные характеристики респондентов по всей группе (методика ДМО)

Менее выражены такие характеристики как зависимый (6,2%), застенчивый (6,8%), сотрудничающий (8,6%), что отражает чувство превосходства по отношению к другим и обособленную позицию в группе. При таких результатах, можем предположить наличие частых межличностных конфликтов в коллективе.

Также из таблицы 5 и рисунка 2 видно, что значения по октанту «властный-лидирующий» увеличиваются от «Я – реальное» к «Я –

идеальное». Так значения «Я –реального» относятся к высокому уровню уверенности в себе, умению брать на себя ответственность за выполненную работу. В образе «Я – идеального» средние значения поднялись до 10 баллов, внося в профиль черты повышенной властности с элементами деспотизма.

Показатель «недоверчивый – скептический» в профиле, отражающем «Я -реальное», является одним из доминирующих и достигает в среднем 11 баллов. Данная шкала отражает такие личностные особенности, как реалистичность суждений, критический настрой к любым мнениям кроме собственного, неудовлетворенность своей позицией, подозрительность, сверхчувствительность к критическим замечаниям в свой адрес.

Представим пример детального описания профиля сотрудников правоохранительных органов по методике «Диагностика межличностных отношений», раскрывающих психологические особенности и стиль межличностного взаимодействия.

Пример 1. Служба более 3-х лет. В «Я–реальном» прослеживается тенденция к проявлению по властно–лидирующему типу. Но в 1 октанте 7 баллов, что характеризует человека с проявлением хороших организаторских задатков.

По всей циркуграмме выявляется тенденция к проявлению неконформности (октанты 1, 2, 3, 4). Характерна низкая подчиняемость (4 октант), независимость от мнения окружающих, низкая готовность помогать окружающим людям. Расхождения 1 и 5 октантов свидетельствуют о проблеме болезненного самолюбия в нереализованной авторитарности. 2 и 6 октанты гармонично снижены, что может свидетельствовать о вариативности поведения в той или иной ситуации. Испытуемый хочет совершенствовать свой стиль межличностного отношения через усиление 1 октанта, увеличить их до 9 баллов – акцентуация, за счет усиления уверенности, независимости – 2 октант. Но при этом желает быть более конформной.

Для того, чтобы проследить взаимосвязь между особенностями личности и профессиональной деформацией, выявленными в ходе

теоретического анализа и практического исследования, был применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Были сформулированы следующие дополнительные гипотезы:

H_0 : корреляция между профессиональной деформацией и личностными особенностями не отличается от нуля.

H_1 : корреляция между профессиональной деформацией и личностными особенностями значимо отличается от нуля.

Таким образом, нами были получены следующие результаты:

Для экспериментальной выборки группы сотрудников правоохранительных органов, имеющих стаж более 3-х лет статистически значимая взаимосвязь, из интересующих нас в исследовании, выявилась между личностными особенностями (коэффициент корреляции $r_s = 0,54$). Полученный результат позволяет говорить о том, что сотрудник правоохранительной системы, проработавший более 3-х лет, уже имеет профессиональную деформацию.

Для экспериментальной группы сотрудников правоохранительной системы, имеющих стаж работы менее года статистически значимая взаимосвязь из интересующих нас в связи с гипотезой исследования выявилась между особенностями работы (коэффициент корреляции $r_s = 0,62$), то есть на профессиональную деформацию сотрудников в первую очередь влияют профессиональные особенности деятельности.

Таким образом, результаты корреляционного анализа можно рассматривать как статистически достоверные, и, следовательно, для каждой выборки частично принимается дополнительная гипотеза H_1 .

Полученные результаты подтверждают выдвинутую в исследовании гипотезу о том, что профессиональная деформация личности сотрудника правоохранительной системы является многоуровневой системой адаптации к особенностям работы и может проявлять себя как на уровне психологических особенностей личности (эмоциональное истощение, авторитарность, подозрительность, шаблонность мышления, так и в

профессиональной деятельности (формализм к выполнению функциональных обязанностей, обесценивание себя как специалиста).

2.3 Профилактика профессиональной деформации

По итогам полученных результатов диагностики разработана программа профилактики профессиональных деформаций работников правоохранительных органов.

Цель программы: снятие эмоционального напряжения и развитие коммуникативных умений сотрудников правоохранительных органов.

Задачи программы:

- обучить сотрудников правоохранительных органов приемам саморегуляции эмоциональных состояний;
- развить у сотрудников мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности;
- способствовать снижению уровня конфликтности и агрессивности.

Продолжительность программы составляет 20 часов. Занятия организуются 1 раз в неделю, длительностью два академических часа. Наполняемость слушателей в микрогруппах составляет 5 – 10 человек.

Были обозначены факторы, влияющие на проявление профессиональной деформации (в таблице 6 представлены мероприятия для их устранения).

Таблица 6 – Факторы и мероприятия для профилактики деформаций

Факторы	Мероприятия
Нарушение субординации в трудовом коллективе	Тренинг на командообразование
Негативное отношение к коллегам	Разбор стрессовых ситуаций и алгоритм действий при их возникновении
Отсутствие желания получить повышение по службе	Постановка профессиональных целей (концепция профессионального развития)

Занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение.

Ожидаемые результаты: повышение уровня коммуникативной компетентности сотрудников, овладение техниками эмоциональной саморегуляции, снижение уровня конфликтности в коллективе.

Профилактика профессиональных деформаций предполагает:

Регулярное прохождение сотрудниками правоохранительных органов психодиагностики, в том числе при помощи проективных методик. Интерпретация результатов позволит расширить коммуникативно-личностную и профессиональную компетентность сотрудников. Психологические знания позволят сформировать аутокомпетентность (компетентность в отношении себя).

Использование техник построения образов профессионального будущего. Это создание воображаемого образа будущего. Если образ положительный, то необходимо закрепление позитивных образцов поведения. В случае формирования негативного образа будущего, необходимо вычленение устойчивых форм профессионального поведения, обеспечивающих профессиональные деформации. Образ желаемого будущего направляет активность сотрудника правоохранительных органов на конструктивное профессионально-личностное поведение.

Разработка различных траекторий профессионального пути сотрудника.

Таким образом, направления профилактики профессиональных деформаций – это работа с кадрами, повышение профессиональной коммуникативной и эмоционально-личностной компетентности сотрудников правоохранительных органов. В процессе психологического коррегирования, как считает Л.Н. Корнеева, «психолог на основе предварительного психологического обследования представляет информацию о его личностных особенностях» [19]. Также эффективным способом психологической профилактики рассматриваемого феномена является социально-психологический тренинг.

Под социально-психологическим тренингом (СПТ) понимается «практика психологического воздействия, основанная на методах групповой работы. В ходе СПТ происходит овладение определенными социально-психологическими знаниями и коррекция поведения личности» [23].

Резюмируя сказанное, отметим, что:

Профилактика профессиональной деформации включает в себя систему предупредительных мер психологического и педагогического характера. Особая роль отводится мерам психологического предупреждения. Они реализовываются в процессе диагностики, при проведении с сотрудниками психологических тренировок.

Таким образом, «профессиональная деятельность влечет за собой развитие работника и определяет формирование профессионального типа личности» [22].

Представляется целесообразным сформулировать рекомендации по профилактике профессиональной деформации. Центрам психодиагностики при приеме лиц на службу в правоохранительную систему рекомендуется опираться на сопоставление и анализ профессиограмм.

Представителям психологических служб правоохранительной системы рекомендуется осуществлять мероприятия по обеспечению психологической грамотности в виде проективных игр, особенно в периоды:

- пребывания будущего сотрудника правоохранительной системы в качестве стажера, а также в течение всего первого года профессиональной деятельности;
- профессиональной адаптации не только при поступлении на службу, но и при переходе на новую должность;
- личностных и профессиональных нормативных кризисов;
- пребывания в экстремальных условиях.

Преподавателям психологии и социально-гуманитарных дисциплин образовательных учреждений МВД России при проведении практических

занятий предлагается использовать элементы таких форм и методы работы как деловая игра, социально-психологической тренинг и видеотренинг.

Выводы по второй главе

Эмпирическое исследование было направлено на нахождение методов и методик, позволяющих осуществлять диагностику личностных предпосылок профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.

Полученные эмпирические результаты позволяют говорить о том, что сотрудник правоохранительной системы, проработавший более 3-х лет, уже имеет профессиональную деформацию. Для экспериментальной группы сотрудников правоохранительной системы, имеющих стаж работы менее года, статистически значимая взаимосвязь из интересующих нас в связи с гипотезой исследования выявилась между особенностями работы, то есть на профессиональную деформацию сотрудников в первую очередь влияют профессиональные особенности деятельности.

К профилактическим мероприятиям относятся диагностика личностных предпосылок профессиональной деформации методом исследовательской деловой игры, психологическое консультирование и социально-психологический тренинг.

Заключение

Проведенное исследование позволило определить психологическую характеристику явления профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы и наметить пути ее профилактики.

В практической части проведен анализ и обобщение полученных в констатирующем эксперименте результатов исследования. Выводы проведенного исследования соответствуют заявленным в бакалаврской работе цели, задачам и гипотезе.

Результаты проведенного исследования подтвердили основную гипотезу: профессиональная деформация личности работников правоохранительной системы является многоуровневой системой адаптации к особенностям работы и может проявлять себя как на уровне психологических особенностей личности – эмоциональное истощение, авторитарность, подозрительность, шаблонность мышления, так и в профессиональной деятельности – отмечается формализм к выполнению функциональных обязанностей, обесценивание себя как специалиста, который может проявить себя в первые годы службы.

Выводы по проделанной работе:

Профессиональная деятельность и особенности развития личности соотносятся между собой. Выполнение профессиональной деятельности вызывает изменения в личности.

Профессиональная деформация представляет собой многоуровневую систему адаптации к условиям работы. Для экспериментальной выборки группы сотрудников правоохранительных органов, имеющих стаж более 3-х лет статистически значимая взаимосвязь, из интересующих нас в исследовании, выявилась между психологическими личностными особенностями (коэффициент корреляции $r_s = 0,54$). Полученный результат позволяет говорить о том, что сотрудник правоохранительной системы,

проработавший более 3-х лет, уже имеет профессиональную деформацию. Для экспериментальной группы сотрудников правоохранительной системы, имеющих стаж работы менее года статистически значимая взаимосвязь из интересующих нас в связи с гипотезой исследования выявилась между особенностями работы, то есть на профессиональную деформацию сотрудников в первую очередь влияют профессиональные особенности деятельности.

Термин «профессиональная деформация» представляет собой результат специфичных личностных изменений специалиста, происходящих под влиянием особенностей профессиональной деятельности.

Результативным способом изучения личностных предпосылок к профессиональной деформации регулярное прохождение сотрудниками правоохранительных органов психодиагностики и проективных методик, использование техник построения образов профессионального будущего.

Профилактика профессиональных деформаций предполагает.

Регулярное прохождение сотрудниками правоохранительных органов психодиагностики, в том числе при помощи проективных методик. Интерпретация результатов позволит расширить коммуникативно-личностную и профессиональную компетентность сотрудников. Психологические знания позволят сформировать аутокомпетентность (компетентность в отношении себя).

Использование техник построения образов профессионального будущего. Это создание воображаемого образа будущего. Если образ положительный, то необходимо закрепление позитивных образцов поведения. В случае формирования негативного образа будущего, необходимо вычленение устойчивых форм профессионального поведения, обеспечивающих профессиональные деформации. Образ желаемого будущего направляет активность сотрудника правоохранительных органов на конструктивное профессионально-личностное поведение.

Разработка различных траекторий профессионального пути сотрудника.

Таким образом, направления профилактики профессиональных деформаций – это работа с кадрами, повышение профессиональной коммуникативной и эмоционально-личностной компетентности сотрудников правоохранительных органов.

Социальная среда включает в себя социальные условия для жизнедеятельности человека и оказывает воздействие на формирование его способностей и развитие личности в целом.

Особо остро стоит проблема создания психодиагностических методик, с помощью которых можно изучать индивидуально-личностные особенности кандидатов на службу в правоохранительную систему. Для наиболее эффективного осуществления психологической профилактики профессиональной деформации сотрудника правоохранительной системы необходима также разработка универсальной системы тренингов.

Список используемой литературы

1. Адлер А. Воспитание детей. Взаимодействие полов. Ростов-на-Дону, 1998. 127 с.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование. М.: Педагогика, 1982. 227 с.
3. Аналитическая психология: прошлое и настоящее / пер. с нем. и англ.; сост. В. Зеленский, А. Руткевич. М.: Мартис, 1995. 309 с.
4. Аргайл М. Психология счастья. М.: Прогресс, 1990. С. 67.
5. Архиреева Т.В. Самооценка академической компетентности младших школьников // Психологическая наука и образование: Электронный журнал. 2009. № 2. С. 34. URL: http://www.prognosis.ru/int_correspondent.html (дата обращения.15.02.2023).
6. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности (подходы, концепции, методы). СПб., 1997. 203 с.
7. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения). М.: Фолиум, 1994. 303 с.
8. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. СПб.: Лениздат, 1992. 167 с.
9. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. М.: МГУ, 1982. 207 с.
10. Вилюнас В.К. Основные проблемы психологической теории эмоций // Психология эмоций. М.: Изд-во МГУ, 1984. С. 3–28.
11. Водопьянова Н.Е., Старченкова, Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: 2005. С. 5–33.
12. Волосиков М.И. Интеллектуальное развитие и моральное суждение младших школьников // Вопросы психологии. 1987. № 2. С. 40–47.

13. Выготский Л. С. Собрание сочинений. В 6 т. Т. 2. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1982. 504 с.
14. Горбунова Г.П. Психологическое время в структуре самосознания взрослого человека [Электронный ресурс]: URL: <http://hpsy.ru/public/x2461.html> (дата обращения.15.02.2023).
15. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности логический журнал. Том 18. 1997. № 6. С. 35-44.
16. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Смысл, 2000. 252 с.
17. Исследовано в России. Долгопрудный : МФТИ, 1998. URL: <http://zhurnal.mipt.rssi.ru>. (дата обращения.15.02.2023).
18. Климов Е. А. Как выбрать профессию. М.: Просвещение, 1990. 152 с.
19. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. М.: Смысл, 1993. 132 с.
20. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 158-164.
21. Кон И. С. Психология ранней юности. М.: Просвещение, 1989. 332 с.
22. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 1991. С.61-84.
23. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1985. 431 с.
24. Куницына В. М. Межличностное общение: учебник для вузов / В. Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. СПб.: Питер, 2001. 544 с.
25. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, 2005. 352 с.
26. Логинова Н.А. Развитие личности и ее жизненный путь // Принцип развития в психологии. М.: Наука, 1998.

27. Макшанов С.И. Профессиональный тренинг // Психология профессиональной подготовки / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: 1993. С. 44-81.
28. Мамардашвили М.К. Проблема человека в философии // О человеческом в человеке / Под ред. И. П. Фролова. М.: Политиздат, 1991. 123 с.
29. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 56 с.
30. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера // Вопросы психологии, №5, 1995. С.34.
31. Основы психодиагностики: Учебное пособие для студентов педвузов / Под ред. А. Г. Шмелева. М.: Ростов-на-Дону, Феникс, 1996. 210 с.
32. Павлова В. В. Сравнительный анализ инновационных технологий обучения с позиций деятельностного подхода: автореф. дис. ... канд. психол. наук / В.В. Павлова. М.: МГУ, 2008. 24 с.
33. Практикум по психодиагностике: дифференциальная психометрика / Под ред. В. В. Столина, А.Г. Шмелева. М.: Изд-во МГУ, 2014. 305 с.
34. Психологическая диагностика. Ее проблемы и методы. Сборник научных трудов / Ред. К. М. Гуревич, В.И. Лубовский. М.: 1975. 103 с.
35. Психологическое консультирование и психотерапия: в 2 т. М.: Изд-во МГППИ, 1998. Т. 1. 105 с.
36. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. С.Л. Рубинштейн, в 2 т. – М. Педагогика, 1989. 144 с.
37. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. М.: Прогресс, 1993. 204 с.
38. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб. Смысл, 1996. 167 с.
39. Сидоренко Е.В. Экспериментальная групповая психология. «Комплекс неполноценности» и анализ ранних воспоминаний в концепции Альфреда Адлера. СПб.: Смысл, 1993. 147 с.

40. Собчик Л.Н. Характер и судьба. Введение в психологию индивидуальности. М.: Институт Прикладной психологии, 1995. 98 с.
41. Собчик Л.Н. Метод цветowych выборов. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера. М.: ВНИИТЭМР, 1990. 102 с.
42. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. Методическое руководство. М.: ВНИИТЭМР, 1990. 206 с.
43. Фельдштейн Д.И. Психология становления личности. М.: Международная пед. академия, 1994. 302 с.
44. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 201 с.
45. Фромм Э. Иметь или быть? М.: Прогресс, 1990. 101 с.
46. Фромм Э. Человек для себя. М.: Прогресс, 1990. 91 с.
47. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. С-П.: Изд-во «Питер». 1999. 608 с.
48. Чебышева В. В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопросы психологии. 1971. С.56–65.
49. Эйдемиллер Э. Г. Опросник «Анализ семейной тревоги» // Диагностика семьи. Методики и тесты: учеб. пособие по психологии семейных отношений. Самара: БАХРАХ-М, 2004. С. 485–486.
50. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте. М.: 1999. 303 с.
51. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: 1996. 89 с.
52. Юнг К. Г. Проблемы души нашего времени. М.: Прогресс, 1993. 99 с.
53. Черепанова Е. М. Саморегуляция и самопомощь при работе в экстремальных условиях. М.: МГУ, 1995. 102 с.

Приложение А
Сводные результаты по СМИЛ (группа 1)

Таблица А.1 – Сводные результаты по СМИЛ группа 1 (служба менее года)

Испытуемый	Ф-К	Ложь	Достоверность	Конт роль	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4	Шкала 6	Шкала 7	Шкала 8	Шкала 9
С.И.	-2	79	60	48	39	46	32	40	38	39	43	35
Я.Р.	31	37	73	42	57	64	53	53	44	43	52	62
И.В.	28	54	78	50	58	57	55	54	67	55	67	43
М.А.	14	46	64	50	65	49	50	50	49	55	56	49
П.Е.	34	46	73	39	62	61	53	61	78	59	78	61
Ф.А.	1	54	54	53	53	31	50	42	55	47	49	61
З.А.	39	70	87	48	63	76	63	76	61	63	70	53
Д.И.	0	62	59	59	53	53	48	69	44	47	60	46
И.Л.	49	54	82	33	55	76	61	71	67	51	67	59
И.В.	0	54	50	50	45	27	42	50	38	39	38	43
Н.О.	19	37	64	45	55	42	48	51	55	39	56	41
С.Е.	39	62	92	53	63	57	63	70	95	63	89	67
С.М.	20	46	59	39	62	64	57	51	72	55	67	55
М.О.	-5	62	45	50	45	53	48	73	44	51	49	54
Х.А.	22	37	64	42	50	46	46	58	72	55	63	68
А.Л.	29	54	68	39	65	76	53	70	67	51	60	55
М.А.	34	46	73	39	48	61	53	65	72	55	56	67
В.О.	3	46	45	42	67	72	65	49	61		52	51
П.Р.	35	46	68	33	55	64	48	43	67	55	63	59
Ч.Е.	0	46	45	45	45	38	40	37	38	39	45	41
Баллы для каждой шкалы	395	1038	1303	899	1105	1113	1028	1133	1184	961	1180	1070
% для каждой шкалы	3,10%	8,30%	10,50%	7,20%	8,90%	8,90%	8,20%	9,10%	9,50%	8%	9,50%	8,60%
Среднестатистический профиль	19,7	51,9	65,1	44,9	55,2	55,6	51,4	56,6	59,2	48	59	53,5

Приложение Б
Сводные результаты по СМИЛ (группа 2)

Таблица Б.1 – Сводные результаты по СМИЛ группа 2 (служба более трех лет)

Испытуемый	Ф-К	Ложь	Достоверность	Контроль	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4	Шкала 6	Шкала 7	Шкала 8	Шкала 9
Б.А.	-1	38	50	51	46	35	44	49	44	27	35	46
З.И.	7	55	50	43	35	35	40	30	44	32	35	46
К.О.	9	39	60	51	42	39	36	49	61	48	74	68
Ф.Е.	-8	63	46	54	46	47	37	36	38	40	39	0
С.Е.	15	47	66	51	52	50	63	73	67	64	70	73
Щ.Е.	12	62	60	48	52	42	55	45	44	52	49	51
С.Т.	-10	42	50	60	49	40	40	68	62	78	63	63
Ш.У.	-5	46	46	51	46	39	40	25	50	52	49	57
Р.Б.	10	46	55	45	42	32	40	35	55	39	46	62
И.В.	-9	54	36	45	35	32	32	30	38	35	39	57
Ч.Е.	9	39	46	51	46	35	40	30	55	32	49	46
Т.А.	-5	38	50	51	35	39	37	35	38	28	35	51
Д.Е.	-1	47	36	43	52	47	44	49	44	40	39	57
В.Е.	12	63	50	51	46	42	40	30	61	48	70	62
С.А.	-10	62	60	48	42	32	36	49	44	35	74	46
Г.О.	10	46	66	45	52	32	40	36	50	39	35	0
Б.О.	-8	55	55	45	46	35	63	45	44	52	49	63
Щ.У.	-9	54	50	60	35	50	40	73	62	78	63	57
А.Р.	7	46	46	51	42	40	32	25	38	63	46	73
В.А.	15	42	60	54	49	39	55	68	67	52	39	68
Баллы по каждой шкале	40	984	1038	998	890	782	854	880	1006	934	998	1046
% по каждой шкале	0,30%	9,40%	9,90%	9,50%	8,50%	7,40%	8,10%	8,40%	9,60%	7%	9,50%	10%
Среднестатистический профиль	19,7	51,9	65,1	44,9	55,2	55,6	51,4	56,6	59,2	48	59	53,5