

**Виды и выраженность профессиональной деформации у сотрудников
управления внутренних дел на примере Архангельской области**

Научный руководитель – Корнеева Яна Александровна

Бармина Арина Юрьевна

Студент (специалист)

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова,
Архангельск, Россия

E-mail: barmina.arina@mail.ru

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов сопряжена со многими факторами, оказывающими влияние на личность сотрудника. Специфичность правоохранительной деятельности, сложность условий ее осуществления, психоэмоциональная и физическая перегрузка содействуют сравнительно быстрому развитию профессиональной деформации личности, которая выражается в изменениях, нарушающих целостность личности, снижающих уровень адаптации и эффективности функционирования профессиональной деятельности [1].

Несмотря на интерес ученых к теме профессиональных деформаций - недостаточно разработан вопрос о диагностическом инструментарии для выявления профессиональных деформаций и не до конца проработана проблема профилактики и снижения выраженности негативных аспектов деятельности сотрудников, можно считать достаточно актуальной обозначенную тему исследования.

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

Нами были выдвинуты следующие гипотезы:

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

С увеличением стажа профессиональной деятельности сотрудников УВД увеличивается выраженность деформаций.

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

Проанализировав работы, посвященные проблеме профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов, взяв за основу концепцию Э.Ф. Зеера, мы выбрали 5 проявлений деформации (авторитарность, консерватизм, поведенческий трансфер, сверхконтроль, профессиональная агрессия) и так же добавили тревожность и безответственность (выученная беспомощность), рассмотренные в работах Камневой Е.В, Сымянюк Э.Э., Девятовской И.О[4].

Обозначенные критерии деформаций находят отражение в характерных особенностях личности. Для выявления этих особенностей мы использовали методику ЛОР (личный опросник руководителей), которая предназначена для определения индивидуальных особенностей личностных характеристик с точки зрения социального поведения и диагностики обобщенной локализации контроля личности.

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

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

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

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

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

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

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

Далее мы провели пошаговый дискриминантный анализ, где зависимой переменной был стаж сотрудников, а независимыми переменными являлись показатели по методике ЛОР. Согласно анализу, значимых различий не было выявлено, поэтому утверждать, что при увеличении стажа у сотрудников деформируются черты личности мы не можем.

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

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

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00517 А

Источники и литература

- 1) Безносков С.П. Профессиональные деформации личности: подходы, концепции, метод: Автореферат на соискание ученой степени доктора психологических наук. – СПб, – 2007. – 145 с.

- 2) Борисова С.Е. Профессиональная деформация личности сотрудника // Энциклопедия юридической психологии / Под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М., – 2003. – 290 с.
- 3) В.М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел: Методическое пособие / Под общ.ред. В.М. Бурыкина. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, – 2004. – 144 с.
- 4) Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: Учебное пособие для вузов.- М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, – 2005. – С.104 – 105.
- 5) Кора Н.А., Чебарева А.С. Особенности профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – № 48. – 2010. – С. 133-138.

Иллюстрации

Таблица - Средние значения показателей шкал методики ЛОР

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

Рис. 1. Средние значения показателей шкал методики ЛОР