

УДК 159:351.745.5+158

Александров Д.О., к. психол. н., доцент, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

АНАЛІЗ КОМПЛЕКСНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Стаття присвячена аналізу результатів емпіричного дослідження структури особистості працівника органів внутрішніх справ. У статті розкриваються основні психологічні детермінанти побудови структурних компонентів особистості. Розглядаються індивідуально-психологічні чинники, що визначають формування професійної адаптації. На підставі емпіричного узагальнення обрано оптимальну модель побудови структури особистості працівника органів внутрішніх справ.

Ключові слова: структура, особистість, діяльність, адаптивність, працівник органів внутрішніх справ.

Статья посвящена анализу результатов эмпирического исследования структуры личности сотрудника органов внутренних дел. В статье раскрываются основные психологические детерминанты построения структурных компонентов личности. Рассматриваются индивидуально-психологические факторы, которые определяют формирование профессиональной адаптации. На основании эмпирического обобщения выбирается оптимальная модель построения структуры личности сотрудника органов внутренних дел.

Ключевые слова: структура, личность, деятельность, адаптивность, сотрудник органов внутренних дел.

Постановка проблеми. Організація ефективного психологічного супроводження правоохоронної діяльності в сучасних умовах потребує ретельних наукових досліджень самої особистості працівника органів внутрішніх справ на засадах ракурсі особистісного та діяльнісного підходів психології. Специфічний характер правоохоронної діяльності накладає відбиток і на самі індивідуально-психологічні характеристики особистості фахівця, що й визначає необхідність її наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема дослідження особистості правоохоронця у специфічних умовах службової діяльності почала активно розроблятися з початку 90-х років ХХ століття (М.В. Андреев, В.Г. Андросюк, І.Б. Журавльова, С.І. Захарова, Л.І. Казміренко, І.О. Котенев, Т.Н. Левашова, А.І. Папкін та ін.). Разом із тим ще недостатньо уваги приділяється комплексному дослідженню особистості працівника органів внутрішніх справ у контексті особистісного та діяльнісного підходів психології.

Метою статті є створення моделі особистості працівника ОВС на основі узагальненого опису профілів, одержаних при емпіричному дослідженні динаміки індивідуально-психологічних якостей працівників зі стажем практичної діяльності понад 3 роки. Для цього ми опишемо психологічні профілі, зосереджуючись на найбільш яскравих з них.

Виклад основного матеріалу. Для дослідження даної проблеми був підібраний діагностичний інструментарій та складено ряд методик, зокрема: поліфакторний особистісний опитувальник Р.Кеттелла; тест-опитувальник Г. Айзенка (ЕРІ) для визначення екстра-, інтроверсії та нейротизму; опитувальник Кокошка-

рової для визначення схильності до невротичних розладів; тест Міні-мульти ММРІ для дослідження можливих психологічних аномалій, що виникають внаслідок професійної дезадаптації; методика для виявлення проявів агресії Басса-Дарки; для діагностики комунікативних психологічних установок ми використали відповідну методику В.В. Бойка; для діагностики особливостей компонентів інтелектуальної сфери нами використовувалась методика Р. Амтхауера; для діагностики системи Я-образів у структурі соціальних міжособистісних відносин використовувався тест Т. Лірі; для визначення нервово-психічної стійкості та ризику дезадаптації у стресі було використано методику «Прогноз»; для діагностики особливостей соціальної адаптації ми застосували багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова – С.В. Чермяніна; для дослідження ставлень до самого себе було використано методику дослідження самовідношень (МИС) С.Р. Панталеєва. У дослідженні взяли участь 518 працівників органів внутрішніх справ зі стажем служби понад три роки.

З результатів застосування методики Р. Кеттелла можна побачити виражені особистісні особливості працівника ОВС (див. табл. 1).

Таблиця 1

Усереднений профіль за методикою Р. Кеттелла

А	В	С	Е	F	G	Н	I	L	М	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	MD
8	5,3	8,1	6,5	6	8,5	7,5	5	5,3	5,2	5,4	5,8	6,3	4,7	7,6	4,6	7,5

Як видно, у профілі найбільш яскраво проявляється показник фактора G, який визначає схильність свідомого дотримання як загальносоціальних, так і внутрішньовідомчих норм та правил поведінки, наполегливість у досягненні цілей завдяки відповідальності та діловій спрямованості. Наступним показником є фактор Q4, що свідчить про спокій, несхильність піддаватися зайвим турботам або перейматися через буденні проблеми. Фактор Q2 вказує на зорієнтованість на власний колектив, який виступає для працівника референтною групою, що й визначає прийняття групових цінностей, позицій та спільних рішень. Далі за виразністю йде фактор С, який демонструє працездатність, реалістичність та витривалість щодо зовнішніх подразників, що в сукупності забезпечує надійність у стресогенних чи психотравмуючих ситуаціях службової діяльності. Фактор А – вказує на контактність працівника, його комунікативність, що є особливо важливим у правоохоронній діяльності, яка відноситься до класу соціономічних професій. Показник фактора I підкреслює такі характеристики як мужність, самовпевненість та напористість поведінки, що також є важливим у професійній діяльності представника будь-якої силової структури, до яких відноситься і служба в ОВС. Наступним слід описати фактор М, який вказує на практичність поглядів та реалістичність суджень, що відбивається на сумлінності, через здатність не оминати увагою дрібниці. Середній рівень фактора В вказує на певну обмеженість, що може бути ознакою певної деформації через звуження кругозору та кола інтересів суто професійною проблематикою. Фактор L демонструє здатність до відкритості, встановлення довірчих відносин та психологічного контакту з об'єктами професійної взаємодії. Разом із тим це не є проявом безоглядної довірливості, адже фактор Q3 показує на схильність високого контролю власної поведінки, точне вико-

нання поставленої мети, незважаючи на внутрішні або зовнішні перепони. У соціальній взаємодії може бути прямолінійним і, навіть, категоричним, на що вказує фактор N. Показник фактора N вказує на соціальну сміливість, активність, рішучість, готовність діяти у нових навіть ризикованих ситуаціях, що також є важливим в екстремальних та швидкоплинних умовах службової діяльності. Це підкріплюється показником фактора O, завдяки якому ми можемо констатувати самовладання, спокій та впевненість у власних можливостях у складних умовах діяльності.

Піддамо аналізу результати діагностики самооцінки працівниками ОВС міжособистісних відносин за методикою Т. Лірі у контексті бачення «Я-реального». Ми так само будемо розглядати показники за убуванням – від більш яскраво виражених до помірних (див. табл. 2.).

Таблиця 2

Усереднений профіль за методикою Т. Лірі

Я-реальне							
1	2	3	4	5	6	7	8
9,91	7,37	8,4	7,46	6,88	7,65	8,83	8,82

Першого місця в образі «Я-реального» набуває показник 1 – авторитарності, який набуває рівня прояву домінантності, енергійності та лідерства. Далі йде показник шкали 7 – дружності, яка вказує на схильність до співпраці, товариськості, зорієнтованості на підтримання дружніх стосунків з колегами та своїм соціальним оточенням. Це співпадає з показником альтруїстичності за шкалою 8, що проявляється у готовності прийти на допомогу та відповідальності за себе та інших. Разом із тим показник шкали 3 – агресії вказує наявність напористості, непримиренності та певної жорсткості. Хоча це й не набуває рівня деспотизму через розуміння субординаційної залежності, на що вказує показник шкали 6. Рівень підозрливості за шкалою 4 не набуває загостреного вигляду, що дозволяє уникати гіпертрофованої недовірливості чи негативізму, проте дозволяє зберігати достатній рівень критичного ставлення як до себе, так і до оточуючих. Такі особливості підтверджуються й середнім значенням показника егоцентризму шкали 2, яка вказує на достатній рівень самовпевненості. Хоча дана якість й не переростає до рівня егоїзму, на що вказує показник підлеглості шкали 5, помірний рівень якої вказує на певну готовність до поступливості, гнучкості та дипломатичності поведінки.

Тепер слід розглянути результати дослідження структурних компонентів інтелекту, одержаних за методикою Р. Амтхауера за убуванням їхньої вираженості у профілі (див. табл. 3.).

Таблиця 3

Усереднений профіль за методикою Р. Амтхауера

Бали	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Сума
Сирі	12	9,6	7,9	9,7	5,6	8,6	8,7	8,8	13	83
T	102	95	87	80	88	91	92	91	97	91,4

Першого місця набуває показник шкали 1, який вказує на достатній рівень загальної освіченості та словниковий запас. Другу позицію займає показник шкали 9, що свідчить про наявні здібності до запам'ятовування та відт-

ворення наочної інформації. Слід зауважити, що працівники ОВС у своїй діяльності ще з періоду навчання постійно оперують законодавчими нормами, що розвиває пам'ять, а в подальшому розвивається завдяки постійній необхідності у запам'ятовуванні великих обсягів професійно значущої інформації. Далі йде показник шкали 2, з чого ми можемо констатувати нормальний рівень розвитку здібностей до абстрагування, що є важливою характеристикою при виокремленні головної значущої з потоків загальної інформації, що надходить. Наступним йде показник шкали 7, який вказує на розвиток комбінаторного мислення, яке є досить важливим при конструюванні версій та аналізі різнобічної інформації. Показник шкали 8 демонструє розвиток просторового мислення та уяви, що є необхідною якістю при виконанні службових обов'язків на обслуговуваній території, коли необхідно орієнтуватися у просторі для ефективного виконання завдань. Показник шкали 6 вказує на здатність знаходити закономірності та прогнозувати.

Далі зупинимось на результатах методики "Адаптивність" (МЛО-АМ) Маклакова – Чермяніна, який дозволяє судити про загальний рівень професійної адаптованості, виходячи з оцінки її складових компонентів (табл. 4.).

Таблиця 4

Усереднений профіль за методикою МЛО-АМ

Адаптивні здібності	Нервово-психічна стійкість	Комунікативність	Моральна нормативність	Щирість
48,2	25,1	12,3	10,4	2,3

Найбільш яскравого прояву набуває показник нервово-психічної стійкості, який вказує на високий рівень цієї характеристики, що забезпечує витривалість до стресогенних умов службової діяльності. Друге місце займають адаптивні здібності, які знаходяться на достатньому рівні розвитку адаптаційного потенціалу, та успішність інтеріоризації у професійну діяльність. Третє місце займає комунікативність, що підтверджує вже раніш описані результати за методикою Р. Кеттелла, і визначає високий рівень розвитку даної професійно значущої якості. І четверте місце посідає показник моральної нормативності, що демонструє зорієнтованість особи на соціальні та відомчі норми поведінки.

Цікавим є підтвердження даних результатів, одержаних за методиками Г. Айзенка та «Прогноз» (див. табл. 5.).

Таблиця 5

Усереднений профіль за методиками Айзенка та «Прогноз»

Айзенк		Прогноз
Екстраверсія	Нейротизм	Нервово-психічна стійкість
15,2	12,5	16,1 (5 стенів)

Тут ми знов спостерігаємо середній рівень розвитку нервово-психічної стійкості та нейротизму, що вказує на достатній рівень стресостійкості, що підкріплює відповідний показник методик Р. Кеттелла та МЛО-АМ. Аналогічно й показник екстраверсії підтверджує вже одержані за тими ж методиками результати про високий рівень зовнішньої активності та комунікативності, що вказує на наявність даних професійно значущих якостей правоохоронця.

Однак тепер слід зосередити увагу на конкретних проявах професійної комунікативності, для чого розглянемо провідні комунікативні установки за методикою В.В. Бойка (див. табл. 6.).

Таблиця 6

Усереднений профіль за методикою В.В. Бойко

Бали	1	2	3	4	5	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	И
Сирі	13	24	2,3	4	8,8	6,5	5,8	8,1	7,7	6,9	7	6,6	6,2	6,6
%	65	53,3	46	40	44	43,3	38,6	54	51,3	46	46,6	44	41,3	44

Найменш притаманною для працівника ОВС є установка на невиправдане критиканство (шкала 4). Так само працівники не схильні переносити власний негативний особистісний досвід спілкування з оточуючими (шкала 5). Не є властивим для них демонструвати оточуючим навіть обґрунтований негативізм (шкала 3), що є досить важливим за необхідності встановлювати психологічний контакт з різними категоріями громадян, навіть якщо вони відносяться до асоціального елемента. Разом із тим інколи вони не можуть стримувати проявів відкритої або завуальованої жорстокості по відношенню до об'єктів взаємодії (відповідно шкали 2 та 1), що може бути пояснене необхідністю певного прояву напористості та агресії при подоланні протидії з боку опонента. Хоча, з іншого боку, це може бути сигналом про задатки професійної деформації. Сприяє підтриманню нормальної взаємодії несхильність працівника до використання себе в якості еталона при оцінці інших (фактор Б), що підтверджує вже констатовану схильність до критичної самооцінки. Не перешкоджає спілкуванню й нетерпимість до фізичного чи психічного дискомфорту партнера (фактор З), або невміння чи небажання розуміти та приймати індивідуальність інших людей (фактор А). Це вказує на достатній рівень задатків емпатійності, завдяки чому працівник може відсторонитися від даних перешкод сприйняття об'єкта професійної взаємодії заради ефективного психологічного контакту. Працівник вміє вибачати помилки інших (фактор Ж) та пристосовуватись до партнера (фактор И), що є також показником гнучкої комунікативної адаптивності. Не заважають встановлюванню контактної взаємодії й надмірні прагнення перевиховувати партнера (фактор Д) або переробити його під себе заради зручності (фактор Е), що також свідчить на наявність професійного досвіду, який допомагає уникати подібних непродуктивних стратегій поведінки заради виконання поставлених службових завдань. Але спостерігаються негативні тенденції, що можуть заважати ефективній взаємодії, до яких слід віднести категоричність та консерватизм в оцінках (фактор В) та невміння приховувати неприємні почуття при зустрічі з некомунікативними якостями партнера (фактор Г). Це пояснюється непримиренністю, а також задатками професійного вигорання.

Розглянемо і стратегії конфліктної взаємодії, адже за своєю сутністю правоохоронна діяльність містить конфліктний характер (табл. 7.).

Таблиця 7

Усереднений профіль за методикою К. Томаса

Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Пристосування
5,8	6,4	6,8	5,7	5,1

Провідного значення набуває стратегія компромісу як готовності до певних поступок заради одержання бажаного результату для подолання бар'єрів та конфліктної протидії з боку об'єкта професійної взаємодії. У разі ж нецільності такої стратегії включається позиція співробітництва, коли працівник мотивує зацікавленість опонента до ефективної комунікації.

Слід торкнутися й питання системи внутрішніх вимірів оцінки його ставлень до самого себе, що визначає внутрішню гармонію, або навпаки, стає витокком дисгармонійних станів. Для цього ми використовували опитувальник дослідження самоствавлення (МИС) (див. табл. 8).

У працівника формується високий показник самовпевненості (шкала 2) та самоцінності (шкала 5), адже у міру накопичення досвіду та професійної адаптації він впевненіше себе відчуває у розмаїтті службових ситуацій та усвідомлює власну цінність як фахівця. При цьому у нього знижується схильність до таких непродуктивних реакцій, як безпідставні самозвинувачення (шкала 9) або внутрішня конфліктність (шкала 8). Тобто, у міру адаптації формується стійкість до внутрішніх дисгармонійних переживань завдяки збільшенню впевненості у собі та своїй компетентності.

Таблиця 8

Усереднений профіль за методикою МИС

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	6,8	6,3	6,6	7,5	6,4	6,4	4,2	4,2

Помірні середні показники спостерігаються за проявами самокерування (шкала 3), з чого можна зрозуміти, що рівень внутрішнього контролю знаходиться в оптимальній рівновазі між безконтрольністю та гіперконтролем. Аналогічно й помірний прояв самовідношення (шкала 4), самоприйняття (шкала 6) та прив'язаності до себе (шкала 7) вказує на відсутність перегинів ані у бік завищення, ані у бік заниження даних систем самооцінки, що також є показником внутрішньої рівноваги у результаті критичності та достатньої об'єктивності щодо себе.

Що ж до прояву агресії, яка є досить важливою якістю у професіях силових структур, то тут слід розглянути результати, одержані за методикою Басса-Дарки (див. табл. 9).

Таблиця 9

Усереднений профіль за методикою Басса-Дарки

1	2	3	4	5	6	7	8
72,1	69,4	70,2	72,3	52,2	54,1	55,3	63

Всі показники знаходяться у межах припустимої норми. Провідного значення набуває готовність до фізичної протидії (шкала 1) протиправним посяганням, що є результатом тривалої професійної бойової та фізичної підготовки. На жаль, другим за значущістю стає прояв негативізму (шкала 4) як певного упередженого ставлення до об'єктів конфліктної взаємодії, що виникає при незмозі миттєво притягти його до відповідальності, та поступово сприяє професійній деформації. Розуміючи неможливість будь-що використовувати заходи фізичного впливу через їхню жорстку правову регламентацію, агресія

може набувати непрямой форми (шкала 3) у вигляді здійснення опосередкованого впливу, в тому числі й шляхом створення відповідної комбінації. Інколи працівник вдається й до нейтралізації протидії з боку опонента шляхом застосування прийомів вербальної агресії як методу психологічного впливу (шкала 2). Показники таких форм непродуктивної поведінки як почуття провини (шкала 8), образливість (шкала 7), підозрілість (шкала 6) та дратівливість (шкала 5) мають невиражений рівень, що підтверджує аналогічні показники за іншими методиками.

Інтегративний показник Індексу агресивності сягає 70,3 балів, а Індексу ворожості – 53 балів, з чого випливає, що Індекс агресивності як особистісна готовність до активного напористого протиборства перевищує Індекс ворожості як негативної установки сприйняття оточуючої дійсності.

Стресогенні умови службової діяльності можуть викликати зниження професійної та навіть суто психологічної адаптивності через виникнення психічних відхилень чи розладів. Для вивчення цього ми використовували методику діагностики невротичних розладів А. Кокошкаррової (див. табл. 10) та методику Міні-мульти ММРІ (див. табл. 11).

Таблиця 10

Усереднений профіль за методикою А. Кокошкаррової

Be	He	Pe	I	Ix	Д	Дрп
4,6	2,5	4,4	2,6	0,8	1,1	0,5

Перше, що можна констатувати, то це відсутність будь-яких загострень невротичного профілю, адже всі значення знаходяться у межах норми. Разом із тим є потенційна можливість схильності до розвитку певних вегетативних розладів із порушеннями психосоматичної регуляції (шкала Be) та психастеничних проявів тривожності (шкала Pe), що може бути пояснене виснажливим характером правоохоронної діяльності без змоги дотримуватися здорового розпорядку дня та належно турботливо ставитись до власних нервово-психічних ресурсів через неможливість їхнього своєчасного відновлення.

Аналогічну картину ми спостерігаємо й за узагальненим профілем за методикою Міні-мульти ММРІ, спрямованою на діагностику певних форм схильності до психічних аномалій (див. табл. 11).

Таблиця 11

Усереднений профіль за методикою Міні-мульти ММРІ

Бали	L	F	K	1	2	3	4	6	7	8	9
Сирі	1,1	3,3	7,2	6,1	4,7	7,3	8,9	2,9	12	12,4	7,1
T	47	51	49	46	41	41	44	43	44	47	52

Одразу ж слід зазначити, що всі три оціночні шкали L, F та K не перевищують припустимих норм достовірності. Всі ж інші базисні шкали оцінки властивостей особистості знаходяться у межах середніх значень, вони не перевищують рівня 60-T балів, хоча й низькими їх назвати не можна через те, що вони всі є більшими ніж 40-T балів.

Найбільшого прояву набуває показник шкали 9, що вказує на активність, загальний рівень активації та оптимізм. Далі виступає показник шкали 8, яка

визначає рівень індивідуалістичності, що підтверджує вище виявлену тенденцію до зростання самооцінки й самовпевненості. Наступною є шкала 1, показник якої вказує на можливість певної соматизації тривожності та хвилювання за стан власного здоров'я, що також було пояснене раніш напруженим та виснажливим характером діяльності за незмоги повною мірою турбуватися про стан власного самопочуття. Наступним є показник шкали 4, яка відповідає за прояви стенічного типу реагування, що може бути наслідком зростаючого рівня активної напористості та певної агресивності, притаманної службі у силовій структурі. Показник тривожності за шкалою 7 так само визначає певну ситуативну схильність до постійної готовності до виникнення тривожних реакцій через часто екстремальний та непередбачуваний характер психологічно напруженої потенційно небезпечної оперативно-службової діяльності. Показник шкали 6 визначає хоча й низьку вірогідність, але все ж таки потенційну можливість виникнення схильності до підозрілості через специфіку взаємодії з криміногенним контингентом.

З наведеного аналізу обох клінічних методик можна зробити позитивний прогноз та констатувати достатню професійну адаптованість, яка й виступає запорукою стійкості щодо даних форм невротичних розладів та психічних аномалій.

Висновки. Підводячи підсумок, на основі узагальнення одержаних результатів можна констатувати у профілі працівника ОВС наявність характерних показників: нормативності поведінки, розслабленості, групової конформності, емоційної стійкості, відкритості до взаємодії, практичності, довірчості, високого самоконтролю, прямолінійності, жорсткості, сміливості та впевненості у собі. У структурі інтелекту виявлено загальну обізнаність, здатності до запам'ятовування та відтворення інформації, здатності до абстрагування, комбінаторного і просторового мислення, а також здатність знаходити закономірності та прогнозувати. Професійна адаптивність визначається високою нервово-психічною стійкістю, моральною нормативністю та комунікативністю. Професійна комунікативність визначається несхильністю до негативних установок, таких як: невиправдане критиканство, перенесення власного негативного досвіду спілкування, демонстрація негативізму. У конфліктній взаємодії домінують стратегії компромісу та співробітництва. У прояві професійної напористості Індекс агресивності як готовність до активного протистояння перевищує Індекс ворожості як негативної соціальної установки. У Я-образі превалюють показники домінантності, дружності, альтруїзму, напористості (агресії), які, тим не менше, не вступають у суперечність із усвідомленням власної субординаційної підпорядкованості. В контексті ж системи ставлень до себе впевненість і самоцінність знижують схильності до непродуктивних самозвинувачень та внутрішньої конфліктності.

За клінічними проявами можна констатувати відсутність загострень невротичного профілю, хоча є потенційна можливість розвитку певних вегетативних розладів, проявів тривожності, через виснажливий характер діяльності, проявів показників активності, індивідуалістичності та стенічного типу реагування. Але можна зробити позитивний прогноз та констатувати достатню професійну адаптованість, яка й виступає запорукою стійкості щодо даних форм невротичних розладів та психічних аномалій.