

УДК: 159.9 : [351.741 : 343.102]

Психологічні особливості особистісного адаптаційного потенціалу та самооцінки професійно-рольової поведінки працівників ОВС

Чухраєва Г.В.

Стаття присвячена вивченню психологічних особливостей особистісного адаптаційного потенціалу та самооцінки професійно-рольової поведінки працівників ОВС. Наведені дані свідчать про те, що існує взаємозв'язок між рівнем особистісного адаптаційного потенціалу та професійними вміннями для здійснення рольової поведінки щодо об'єктів професійного інтересу у співробітників ОВС різних статусних груп. На основі проведеного дослідження встановлено, що когнітивна складність самооцінки професійно-рольової поведінки працівників ОВС щодо об'єктів їх професійного інтересу має тенденцію до збільшення в наступній статусній послідовності: від «підлеглих» до «вузьких фахівців» і, далі, до «начальників».

Ключові слова: адаптація, самооцінка, рольова поведінка, статус.

Статья посвящена изучению психологических особенностей личностного адаптационного потенциала и самооценки профессионально-ролевого поведения сотрудников ОВД. Приведенные данные свидетельствуют о том, что существует взаимосвязь между уровнем личностного адаптационного потенциала и профессиональными умениями для осуществления ролевого поведения насчет объектов профессионального интереса у сотрудников ОВД разных статусных групп, на основании проведенного исследования установлено, что когнитивная сложность самооценки профессионально-ролевого поведения сотрудников ОВД насчет объектов их профессионального интереса имеет тенденцию к увеличению в следующей статусной последовательности: от «подчиненных» к «узким специалистам» и, далее, к «начальникам».

Ключевые слова: адаптация, самооценка, ролевое поведение, статус.

The article is devoted to the study of psychological personal adaptive capacity features and self-professional-role behavior of police officers. The data suggest that there is correlation between the level of personal adaptation capacity and professional skills to implement the role behavior for professional interest objects of police officers of different status groups. Based on the study it is found that cognitive complexity of self-esteem professionally-role behavior of police officers towards objects of their professional interest tends to increase in the following sequence status: from the «subordinate» to «narrow specialists» and on to «superiors».

Key words: adaptation, self assessment, role behavior, status.

Актуальність. В сучасному суспільстві висуваються все більш складні вимоги до правової поведінки, особливо правосвідомості особистості, встають нові соціо-культуральні завдання, особливо серед співробітників ОВС. В зв'язку з тим все більш актуальним стає вивчення проблеми підвищення ефективності професійної діяльності кожного співробітника ОВС, що і є необхідним для його особистісного адаптаційного потенціалу.

Метою даного дослідження було виявлення особливостей самооцінки професійно-рольової поведінки і особистісний адаптаційний потенціал співробітників ОВС в залежності від займаного ними професійно-посадового статусу, а також обґрунтування диференціації працівників ОВС по статусним групам.

Сучасна ситуація в суспільстві висуває нові соціокультурні завдання, до числа яких належать і вищі вимоги до правової поведінки і правосвідомості особистості, професіонала і громадянина.

Проведена в даний час реформа в системі Міністерства внутрішніх справ (МВС) України задає нові вимоги до працівників органів внутрішніх справ (ОВС). Сьогодні, як ніколи, актуальна проблема підвищення ефективності професійної діяльності кожного співробітника ОВС. Отже, одним з основних завдань психологічної роботи в структурі МВС є накопичення емпіричних даних про психологічні особливості працівників ОВС, в тому числі про їх соціально-психологічні особливості та професійно-рольову поведінку.

Одним з найбільш перспективних напрямків вирішення проблем психологічної активізації людських ресурсів у професійній діяльності, у тому числі і в системі органів внутрішніх справ є рольовий підхід.

У структурі МВС існує нормативне регулювання поведінки, в той же час успішність діяльності визначається багато в чому умінням працівників ОВС володіти широким спектром професійно значущих ролей.

Про статус особистості можна міркувати, тільки співвідносячи його зі статусами інших людей, взаємодіючих з нею в даній системі. Так, якщо ми знову повернемося до статусу працівника ОВС - начальника служби, то він буде мати сенс, перш за все, щодо інших статусів в системі органів внутрішніх справ: вищий начальник, підлеглий і т.д. В інших системах взаємодії цей статус втрачить своє значення, а на перше місце вийдуть інші статуси. Наприклад, в сім'ї і серед родичів головними виявляться статуси чоловіка, брата, сина, дядька.

Висока соціальна значимість діяльності органів внутрішніх справ завжди пред'являла підвищені вимоги до професійної діяльності співробітників та їх психологічних якостей.

Професійна спрямованість працівника ОВС - особлива система його спонукань до застосування всіх своїх сил і здібностей у зміцненні законності та правопорядку в країні.

Будь-яка професійна спрямованість базується на загальній спрямованості особистості, що відбиває людські, громадянські позиції; розуміння нею сенсу життя, свого місця в ній; особливості світогляду, життєвих ідеалів, потреб, прагнень, планів життя та ін.

Основні елементи професійної спрямованості включають в себе ряд якостей. Соціально-мотиваційні якості - перша підгрупа якостей професійної спрямованості співробітника ОВС. Вимоги до неї визначаються взаємозв'язком внутрішньої політики держави і права. Серцевина соціально-мотиваційних якостей - соціально зрілий світогляд - сукупність ідей, переконань, поглядів на життя і суспільство.

Аналізуючи результати досліджень, ми прийшли до висновку про те, що для вдосконалення особистісних і поведінкових характеристик у співробітників ОВС необхідна організація систематичного психологічного супроводу їх професійної діяльності. Було виявлено, що «підлеглі» за родом своєї діяльності більше часу, у порівнянні з «начальниками» і «вузькими спеціалістами», контактують з об'єктами своєї професійної діяльності, серед яких, крім законослухняних громадян, зустрічається чимало осіб, що демонструють протиправну поведінку; вони в більшій мірою, ніж представники інших статусних груп, беруть участь в оперативно - службовій діяльності як у звичайних, так і в екстремальних умовах; їх середній вік і рівень освіти, а, отже, особистий та професійний досвід нижче, ніж у представників статусних груп «начальників» і «вузьких фахівців».

В якості особистісних характеристик підставою для психологічної роботи з «підлеглими» виступають наступні: вони дезадаптовані, часто відчують емоційну напругу, їх особа недостатньо інтегрована, але в той же час ці недоліки створюють можливість для особистісного зростання і професійної майстерності «підлеглих».

У представників інших статусних груп проблеми особистісного плану не так виражені, як у «підлеглих», проте сама їх діяльність у структурі МВС, що вимагає від людини максимальної напруги всіх його сил, вже є показанням до систематичної психологічної роботи з працівниками ОВС.

Було визначено, що відмінностей в характеристиках особистісного адаптаційного потенціалу і професійно - рольової поведінки у працівників ОВС трьох статусних груп, щодо об'єктів їх професійного інтересу, не виявлено. Результати дослідження дозволяють зробити висновок про існування взаємозв'язку між рівнем особистісного адаптаційного потенціалу та професійними вміннями для здійснення рольової поведінки щодо об'єктів професійного інтересу у співробітників ОВС даних статусних груп. Когнітивна складність самооцінки, професійно - рольової поведінки працівників ОВС щодо об'єктів їх професійного інтересу має тенденцію до збільшення в наступній статусній послідовності: від «підлеглих» до «вузьких фахівців» і, далі, до «начальників», підтвердилася частково: тільки щодо набору ролей, де ця послідовність повністю простежується. Щодо суб'єктивно значущих умінь, то когнітивна складність послідовно зростає від «начальників» до «підлеглих» і, далі, до «вузьких фахівців».

Виявлено, що представники трьох професійних статусних груп працівників ОВС значимо відрізняються за особистісними і поведінковими характеристикам, в тому числі за ступенем домінантності і доброзичливості; по переважному стилю міжособистісної поведінки; за рівнем особистісного адаптаційного потенціалу; за ступенем когнітивної складності самооцінки поведінкового репертуару; за кількістю суб'єктивно значущих ролей і умінь, необхідних для їх успішної професійної діяльності.

У дослідженні виявлений взаємозв'язок між рівнем особистісного адаптаційного потенціалу та професійними вміннями для здійснення рольової поведінки працівників ОВС різних статусних груп.

За результатами дослідження виявлено, що когнітивна складність самооцінки професійно-рольової поведінки працівників ОВС щодо об'єктів їх професійного інтересу по набору суб'єктивно значущих ролей пов'язана з професійним статусом, а по набору умінь - зі змістом їх професійної діяльності.

Нижче наведені соціально-психологічні портрети - це синтетичний збірний образ найбільш типового представника кожної статусної категорії в системі МВС. Дані портрети представлені не як еталон, а як результат узагальнення, абстрагування та синтезу емпіричних даних, отриманих в ході нашого дослідження.

Психологічні портрети представників різних професійних статусних груп побудовані на підставі переважного стилю міжособистісної взаємодії особливостей особистісного адаптаційного потенціалу, а також самооцінки професійно - рольової поведінки і ефективних умінь для його здійснення працівниками ОВС. Підставою для складання психологічних портретів послужили дані, отримані шляхом порівняльного аналізу результатів застосовуваного діагностичного інструментарію у представників досліджуваних нами професійних статусних груп.

Психологічний портрет співробітників ОВС професійно-статусної категорії «начальники» є наступним.

Дану категорію склали співробітники ОВС, наділені владними повноваженнями і персональною відповідальністю, які очолюють різні відділи і служби міліції, які мають у своєму підпорядкуванні ряд

співробітників ОВС. За родом своєї діяльності «начальники» взаємодіють з «підлеглими», «вузькими спеціалістами», а також з «громадянами» як об'єктами професійного інтересу.

У ході нашого дослідження з'ясувалося, що типовими особливостями представників категорії «начальники» є такі характеристики, як переважання владно-лідуючого стилю поведінки і прагнення до ще більшої владності, що відображає яскраво виражену впевненість у собі і хороші організаторські здібності; також виявлено переважання екстравертованості, високої активності, «гомонаморності» (орієнтації в основному на власну думку і мінімальної залежності від зовнішніх середовищних факторів). «Начальники» прагнуть до тісної співпраці з референтною групою і доброзичливим відношенням з оточуючими, до розвинутого почуття відповідальності. Значно вище, ніж у «підлеглих» і «вузьких фахівців» у «начальників» виражене домінування і бажання його збільшення, що проявляється в незалежності своєї думки, в завзятості при відстоюванні власної точки зору, тенденції до лідерства.

«Начальники» володіють найвищим (за критерієм оцінки результатів опитувальника «МЛО - Адаптивність») серед трьох статусних груп рівнем особистісного адаптаційного потенціалу, що говорить про їх високі адаптаційні можливості. При цьому всі складові особистісного адаптаційного потенціалу, такі як «поведінкова регуляція», «моральна нормативність» і «комунікативний потенціал» мають найбільші показники розвитку, що знаходяться на високому рівні за умовою оцінки даного опитувальника. З цього випливає, що «начальники» здатні вільно регулювати свою взаємодію з оточуючими в процесі діяльності. Вони емоційно і психічно стійкі до конфліктних проявів у порівнянні з «підлеглими», володіють високою самооцінкою, здатні будувати конструктивні відносини з оточуючими, в тому числі і з об'єктами професійного інтересу, і адекватно сприймати свою соціальну роль.

За рольовою поведінкою у найбільш типового представника статусної групи «начальники» найбільшим чином проявлена «комунікативність» (показники вище допустимої норми згідно з критерієм оцінки результатів методики Пригунова П.Я.), яка свідчить про високу соціальну перцепцію, рефлексію, товариськість і прояв інтересу до людей. Набагато вище, в порівнянні з «підлеглими» і «вузькими спеціалістами», у «начальників» розвинені «соціальна», «предметна пластичність» і «схильність до перевтілення», тобто у них досить високо розвинена схильність до різноманітності в реалізації комунікативних програм, готовність до різноманітних предметних форм діяльності та соціальних контактів. Вони досить легко переключаються в процесі спілкування від однієї людини до іншої, з одного предмета діяльності на інший; швидко переходять з одних способів мислення на інші. «Начальники» вміло вибирають оптимальний стиль рольової поведінки залежно від обстановки і добре програють різні соціальні ролі.

«Начальники» мають у своєму арсеналі найбільшу, у порівнянні з «підлеглими» і «вузькими спеціалістами», кількість використовуваних ролей і умінь у своїй професійній діяльності. При цьому найбільш популярними у них є: роль сильної особистості, здатної досягати поставленої мети, демонстрація власної незалежності, роль цікавої людини, здатної справити враження на об'єкт і визивати до себе певну симпатію, демонстрація доброзичливості і розуміння ситуації, невимушеної поведінки з об'єктом взаємодії.

Цікавим є той факт, що найменш популярними професійними ролями «начальники» вважають: цинічне і жорстоке ставлення до об'єкта, навіювання об'єкту страху, демонстрацію своєї влади над ним, демонстрацію зневаги до об'єкта, вираз йому свого обурення і злості, тобто деструктивні способи поведінки.

В якості ефективних умінь для здійснення своєї рольової поведінки більшість «начальників» вибирають: вміння встановлювати контакт з об'єктом взаємодії, прораховувати свої дії, ефективно використовувати методи психологічного впливу, коротко і чітко викладати свої думки, організувати свій робочий день, а також вміння подати себе і справити враження на об'єкт взаємодії.

До менш ефективних умінь «начальники» віднесли наступні: копіювання і наслідування інших, створення певного іміджу при контакті з об'єктом, вміння обходити «гострі кути» в спілкуванні з об'єктом, керувати своїми емоціями і станом, аналізувати і виявляти особливості поведінки інших людей, а також використовувати сленг відповідно до обраної ролі. Незначимість даних умінь можна розглядати як недолік психологічної підготовленості до здійснення рольової поведінки.

Висновки: Підставою для виділення професійних статусних груп працівників ОВС була наявність владних повноважень, підпорядкованості, персональної відповідальності, особливостей професійної діяльності.

За допомогою методів математичної статистики в дослідженні були виявлені особливості типової самооцінки професійно - рольової поведінки працівників ОВС різних статусних груп по відношенню до об'єктів їх професійного інтересу, а також суб'єктивно значимі вміння, необхідні для здійснення працівниками ОВС своєї професійно - рольової поведінки. При цьому когнітивна складність самооцінки професійно - рольової поведінки працівників ОВС щодо об'єктів їх професійного інтересу має тенденцію до збільшення в наступній статусній послідовності: від «підлеглих» до «вузьких фахівців» і, далі, до «начальників». Щодо суб'єктивно значущих умінь когнітивна складність, навпаки, зростає від «начальників» до «підлеглих» і, далі, до «вузьких фахівців».

На підставі переважного стилю міжособистісної взаємодії, особливостей особистісного адаптаційного потенціалу, а також самооцінки професійно-рольової поведінки і ефективних умінь для його здійснення працівниками ОВС складено соціально-психологічні портрети типових представників

трьох статусних груп працівників ОВС: «начальників», «підлеглих», «вузьких фахівців».

У співробітників ОВС трьох статусних груп («начальники», «вузькі фахівці», «підлеглі») не було виявлено відмінностей характеристик особистісного адаптаційного потенціалу і професійно рольової поведінки щодо об'єктів їх професійного інтересу.

Існує взаємозв'язок між рівнем особистісного адаптаційного потенціалу та професійними вміннями для здійснення рольової поведінки щодо об'єктів професійного інтересу у співробітників ОВС різних статусних груп.

Когнітивна складність самооцінки професійно-рольової поведінки працівників ОВС щодо об'єктів їх професійного інтересу має тенденцію до збільшення в наступній статусній послідовності: від «підлеглих» до «вузьких фахівців» і, далі, до «начальників».

Література

1. Андреева Г.М. Методологические проблемы и практика социально-психологических исследований // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии / Андреева Г.М., Сб. статей под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой. М.: Издательство Мос. ун-та, 1977-205с.
2. Кон И.С. Социология личности / Кон И.С., М.: Политиздат, 1967. – 383с.
3. Лебедев И.Б., Зветков В.Л. Психология в правоохранительной деятельности / Лебедев И. Б., Зветков В.Л., М., 2003. 309 с.
4. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / Маслоу А. – СПб.: Евразия, 1997.-430 с.
5. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Сидоренко Е. В. – СПб.: Социально – психологический центр, 1996.-349 с.

Literatura

1. Andreeva G.M. Metodologicheskie problemu I praktika sozialno-psihologicheskikh issledovanij // teoreticheskie I metodologicheskie problemu sozialnoj psihologii / Andreeva G.M., Sб. ctatej pod red. G.M. Andreevoj, N.N. Bogomolovoj. M.: Izdatelstvo Moc. un-ta, 1977-205s.
2. Kon I.S. Soziologija lichnosti / Kon I.S., M.: Politisdat, 1967. – 383s.
3. Lebedev I.B., Zvetkov V.L. Psihologija v pravooxranitelnoj deyatelnosti \ Lebedev I. B., Cvetkov V.L., M., 2003. 309 s.
4. Maslou A. Dalnie predeli celovecheskoi psikhiki \ Maslou A. – SPb.: Evrasia, 1997.-430 s.
5. Sidorenko E. V. Methodi mathematchiceskoi obrabothi v psihologii \ Sidorenko E. V. – SPb.: Sochialno – psihologicheskii centr, 1996.-349 s.