

Макаренко П. В., кандидат психологічних наук, доцент, заступник начальника з навчально-методичної роботи факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУ ВС (м. Харків)

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕСТРУКЦІЙ У СПІЛЬНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Стаття присвячена феномену професійної деструкції. Проаналізовано результати дослідження деструктивних соціально-психологічних установок, які виникають у професійній діяльності працівників ОВС. Виявлені домінуючі деструктивні установки у спілкуванні працівників ОВС з різним стажем службової діяльності.

Статья посвящена феномену профессиональной деструкции. Проанализированы результаты исследования деструктивных социально-психологических установок, которые возникают в профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Выявлены доминирующие деструктивные установки в общении сотрудников ОВД с разным стажем служебной деятельности.

The article is devoted to the phenomenon of professional destruction. There are analyzed the results of the study of destructive social attitudes that arise in professional activities of police officers. Identified the dominant destructive installation in communication of police officers with different work experience.

Актуальність теми дослідження. Система органів внутрішніх справ, як і держава в цілому, знаходиться нині у стані реформування, що викликає необхідність посилення психопрофілактичної роботи з працівниками ОВС, адже нестабільність та непередбачуваність їх службової діяльності загострює приховані в стабільні часи проблеми та протиріччя. Спостерігається тенденція погіршення соціально-психологічного клімату у службових колективах міліції унаслідок поширення конкуренції, суперництва, посилення конфліктів між працівниками і керівниками, підвищення навантаження на працівників, через скорочення штатної чисельності підрозділів. Це суттєво підвищує ризик скоєння працівниками надзвичайних подій, породжує зниження лояльності та стрімкий ріст невдоволеності професійною діяльністю.

Аналіз результатів вивчень стану соціально-психологічного клімату в колективах ОВС показав, що основними чинниками погіршення психічного стану працівників є: умови праці (ненормований робочий день, відсутність вихідних, відсутність матеріального заохочення, робота «на показники», неprestижність служби та ін.); особливості стилів управління керівного складу (надмірна авторитарність чи лібералізм керівників; грубість, нетактовність, неемпатичність, несправедливість) та особливості відносин всередині колективів (суперництво, байдужість, соціально-психологічна некомпетентність працівників). Вказані чинники обумовлюють актуальність дослідження проблеми соціально-

психологічних деструкцій в спільній професійній діяльності працівників ОВС.

Ступінь наукової розробленості проблеми. Тривале виконання професійної діяльності призводить до накопичення професійної втоми, виникнення психологічних бар'єрів, збідніння репертуару способів виконання діяльності, зниження працездатності та появи нехарактерних форм професійної поведінки (професійних деструкцій) [2,4,5,7]. Дослідник Е.Ф. Зеєр відмічає, що професійні деструкції – це зміни в усталеній структурі діяльності і особистості, які негативно впливають на продуктивність праці та взаємодію з колегами [4]. В загальному вигляді професійні деструкції – це порушення вже засвоєних способів діяльності, сформованих професійних якостей, поява негативних стереотипів професійної поведінки.

Серед головних чинників професійних деструкцій виділяють: стереотипність мислення та діяльності, соціальні стереотипи поведінки, окремі форми психологічного захисту (раціоналізація, проєкція, відчуження, заміщення), професійну стагнацію, акцентуації особистості [1,2,4,5,7,8]. Поряд із цим, дослідники відмічають, що основною причиною професійних деструкцій є сама професійна діяльність, кожен з видів якої провокує появу характерних змін в особистості працівника.

Правоохоронна діяльність за своєю сутністю є спільно-взаємодіючою, службові завдання виконуються у безпосередній взаємодії членів різних колективів ОВС. Враховуючи такий характер праці в

Питання психології

міліцейських колективах, слід очікувати проявів здебільшого соціально-психологічних деструкцій у працівників ОВС, які пов'язані із професійним спілкуванням [1,3,8,9].

Мета дослідження полягала у вивченні соціально-психологічних деструкцій в спільній професійній діяльності працівників ОВС, шляхом визначення особливостей деструктивних установок в спільній професійній діяльності працівників ОВС з різним професійним стажем.

Вибірка дослідження: в дослідженні приймали участь працівники ОВС з різним

стажем професійної діяльності. Група респондентів складалася із 61 чоловіка та 17 жінок віком від 22 до 44 років, середній вік яких складає 31 рік. Стаж службової діяльності в ОВС від 1 до 25 років. Для розподілу вибірки ми застосували критерій стажності запропонований Медведєвим В.С.

Обговорення результатів дослідження. За допомогою методики В.В. Бойка „Визначення деструктивних установок в міжособистісних відносинах”, нами отримані наступні результати, які наведені у таблицях 1-2.

Таблиця 1

Деструктивні установки у спілкуванні працівників ОВС із різним стажем професійної діяльності (\bar{x} , σ)

№ з/п	Негативні установки	Працівники ОВС зі стажем професійної діяльності					
		0–5 років		6–10 років		11–25 років	
		\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
1	Завуальована жорстокість	15,1	1,7	15,4	1,9	13,4	0,9
2	Відкрита жорстокість	23,2	1,9	12,7	1,1	14,2	1,4
3	Негативний особистий досвід у спілкуванні із оточенням	3,4	0,3	1,6	0,1	2,8	0,2
4	Брюжжання	5,2	1,5	5,6	1,8	8,2	2,4
5	Обґрунтований негативізм у судженнях про людей	11,2	1,9	5,8	0,8	9,8	1,4

Таблиця 2

Деструктивні установки у спілкуванні працівників ОВС із різним стажем професійної діяльності (y %)

№ п/п	Негативні установки	Працівники ОВС зі стажем професійної діяльності					
		0-5	6-10	11-25	P1,2	P2,3	P1,3
1	Завуальована жорстокість	7,6	5	27,8	–	–	0,01
2	Відкрита жорстокість	72,4	15,2	15,2	0,05	–	0,05
3	Негативний особистий досвід у спілкуванні із оточенням	3,8	22,8	26,6	–	–	–
4	Брюжжання	–	15,2	11,4	–	–	–
5	Обґрунтований негативізм у судженнях про людей	16,2	41,8	19	0,01	–	–

Із наведених таблиць ми бачимо, що у працівників, які знаходяться на посаді до 5 років спостерігається високий рівень «Відкритої жорстокості» (72.4%). Респонденти схильні до грубої та образливої поведінки стосовно оточення. В них домінують переважно негативні установки у взаємодії. При виникненні нестандартних ситуацій опитані застосовують фізичне (психічне) насильство як захисний механізм. Респондентам із високим рівнем «Відкритої жорстокості» притаманний значний показник конфліктності, ригідність у побудові ситуацій взаємодії. Жорстокість проявляється у результаті психологічної незрілості особистості та наявності у особи комплексу неповноцінності власної особистості. Жорстокі люди досить не

стерпні у сім'ї, в робочому колективі. Вони завжди вишукують жертву для знущань з числа знайомих чи близьких людей.

В ситуації вирішення службових завдань дана категорія опитаних схильна до застосування неправомірних способів отримання позитивного результату своєї діяльності.

В категорії опитаних спотворений інстинкт самозбереження, викривлене бажання самоутвердитися за рахунок нанесення моральної чи матеріальної шкоди іншим, збільшити значущість власної персони у своїх очах. Респондент схильний до цинізму по відношенні до оточення, насторожено сприймають зауваження та злопам'ятні. Особа не приховує власні негативні оцінки і переживання з приводу

більшості оточення: висновки про них різкі і однозначно зроблені, можливо назавжди. Вони схильні до порушення морально-правових та етичних норм взаємодії у суспільстві. Жорстокі прояви виражаються у безсоромності, нахабності і зухвалості, грубій відвертості, принизливим ставленні до загальнолюдських моральних цінностей.

У молодих працівників на низькому рівні показник «Завуальованої жорстокості» (7,6%). Дана категорія опитаних схильна до приховання свого справжнього відношення до людей, а при виникненні напружених відносин із ними намагаються непрямим чином нашкодити їм (поширення пліток, підмовляння інших індивідів до упередженого ставлення стосовно того чи іншого суб'єкта, інформаційна блокада).

Не виявлено під час проведення тестування серед молодих працівників осіб, які використовують негативну установку «Брюжання». Це говорить нам про те, що вони не схильні до приведення необґрунтованих висновків стосовно оточення. Респондентам не притаманна тенденція стигматизації людей, вони відносяться до будь-якої категорії населення неупереджено, не дивлячись на соціальний і службовий статус особи. Оцінка обстановки, яка має місце проходить безпосередньо під час її спостереження, а не із слів інших.

Установка «Негативного особистого досвіду у спілкуванні із оточенням» серед працівників із стажем професійної діяльності до 5 років проявилася лише у 3,8% опитаних. Можна зазначити, що їм не притаманне безпідставне незадоволення перш за все своїм робочим колективом та відносинами, які там склалися. Конфлікти вирішуються за допомогою орієнтації на особистісні якості кожного члена робочого колективу, врахуванням специфічності і індивідуальності рис характеру. Респонденти даної групи в повній мірі задоволені тим колективом, де вони працюють. У колективі не виникає напружених ситуацій часто, тому працівники спрямовують власну енергію на вирішення службових питань.

На досить посередньому рівні знаходиться «Обґрунтований негативізм у судженнях про людей» (16,2%). Особи із цим показником схильні до навішування „ярликів” певним типам людей (наприклад, прорахунок іншого у конкретній справі сприймається такими людьми, як систематична закономірність і той, хто її допустився сприймається як невдаха,

некомпетентна особа. Вони не можуть критично та детально розібратися у причинах непорозуміння, тому схильні до передчасних часто негативних висновків стосовно людини або ситуації взаємодії. Таким чином опитані припускаються промахів та тим самим затруднюють власну, колективну сумісну діяльність. Спостерігається тенденція до формування певної упередженості навіть при наявності у таких людей неформальних відносин у колективі.

Дослідивши працівників ОВС, що виконують службові повноваження вже більше 5 років, виявлено наступні особливості: працівники даної групи найбільш схильні до проявлення «Обґрунтованого негативізму у судженнях про людей» (41,8%). Цей феномен можна пояснити наявністю певного негативного досвіду у спілкуванні із оточенням та спілкуванням у професійному середовищі. Такі особи чинять безглуздий опір очевидним висловленням про ту чи іншу людину. Для людей із такою установкою характерно егоїстичний світогляд, відчуження від потреб та інтересів інших членів суспільства, непогодження, заперечення певних вимог, форм спілкування, очікувань членів соціальних груп.

На однакових відсоткових позиціях знаходяться установки «Брюжання» та «Відкритої жорстокості» (15,2%). Дана група опитаних не схильна до самоствердження у суспільстві шляхом нанесення іншим моральних чи фізичних страждань. Вони не застосовують механізм стигматизації людей та відносяться до будь-якої людини неупереджено, не дивлячись на її соціальний та службовий статус.

Майже не проявляється «Завуальована жорстокість» серед працівників міліції зі стажем діяльності в підрозділах ОВС більше 5 років (5%). Їм не притаманно здійснювати жорстокі вчинки чи висловлювати подібні думки шляхом залученням до напруженої ситуації сторонніх людей. «Негативний особистий досвід у спілкуванні із оточенням» проявляється у 22,8% вибірки.

Серед працівників міліції, які виконують службові обов'язки більше 11 років ми виявили наступні прояви. У даної групи досліджуваних найвищий показник по установці „Завуальована жорстокість” – 27,8% та „Негативний особистий досвід у спілкуванні із оточенням” – 26,6%. Дана група опитаних не може критично та детально розібратися у причинах непорозуміння, тому

схильна до передчасних часто негативних висновків стосовно людини або ситуації взаємодії. Таким чином опитані припускаються промахів у професійній діяльності тим самим затруднюючи власну, колективну сумісну діяльність. Вони не спроможні приховати свого справжнього відношення до людей, а при виникненні напружених відносин із ними намагаються непрямим чином нашкодити їм. Розвивається стан завісті та прагнення зробити все наперекір людині стосовно якої застосовується жорстокість.

«Відкриту жорстокість» спроможні застосувати лише 15,2% опитаних.

Показник «Брюжання» у респондентів знаходиться на рівні 11,4%, тобто, працівники не застосовують при побудуванні взаємин такі факти, як клеймування, упередженість, расова, національна нетерпимість стосовно членів суспільства чи колег по роботі.

Статистично значущі відмінності проявилися при порівнянні установок у спілкуванні „відкрита жорстокість” та „обґрунтований негативізм у судженнях про людей”, де фемп становить 2,22 та 1,67 відповідно. Стосовно порівняння 2 та 3 групи статистично значущих результатів не виявлено. Статистично значущі результати отримали ми при аналізі установок «Завуальована жорстокість» та «Відкрита жорстокість» серед працівників ОВС із стажем професійної діяльності до 5 та більше 10 років служби, де фемп становить 1,64 та 2,22, що відповідає $p \leq 0,05$. При порівнянні решти факторів нами не було

виявлено статистично значущих результатів між групами досліджуваних.

Висновки. Підводячи підсумки вище викладеного можна констатувати наступне - у працівників, які знаходяться на посаді до 5 років спостерігається високий рівень відкритої жорстокості. Респонденти схильні до грубої та образливої поведінки стосовно оточення. При виникненні нестандартних ситуацій опитані застосовують фізичне (психічне) насильство як захисний механізм.

Майже не проявляється завуальована жорстокість серед працівників міліції із стажем діяльності в підрозділах ОВС більше 5 років. Їм не притаманно здійснювати жорстокі вчинки чи висловлювати подібні думки шляхом залученням до напруженої ситуації сторонніх осіб. Працівники даної групи найбільш схильні до прояву обґрунтованого негативізму у судженнях про людей.

Серед працівників, які виконують службові обов'язки більше 11 років ми виявили наступні прояви деструктивних установок завуальована жорстокість та негативний особистий досвід у спілкуванні із оточенням.

У працівників органів внутрішніх справ домінує деструктивна установка на відкриту жорстокість та виявлено певну закономірність – при збільшенні періоду професійної діяльності в ОВС її прояв зменшується.

Перспективами подальших досліджень вважаємо пошук шляхів психологічної корекції соціально-психологічних деструкцій працівників ОВС.

Література

1. Бандурка О.М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : навч.-практ. посіб. / О.М. Бандурка, В.С. Венедиктов, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2005. – 319 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М. : Per Se, 2006. – 511 с.
3. Буданов А.В. Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации работников МВД / А.В. Буданов. – М. : ГУК МВД РФ. – 1994. – 256 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М. : Академ. проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала / Климов Е.А. – М. : Ин-т практ. психологи ; Воронеж : Модек, 1996. – 400 с.
6. Куницына В.Н. Межличностное общение : учебник для вузов / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погорыша. – СПб. : Питер, 2001. – 544 с.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знания, 1996. – 256 с.
8. Медведев В. С. Проблемы професійної деформації співробітників ОВС (теоретичний та прикладний аспект) / В. С. Медведев. – К. : НАВСУ, 1999. – 310 с.
9. Методичні рекомендації з виявлення професійної деформації у працівників органів внутрішніх справ України / уклад.: М.Н. Курко, С.В. Омельченко. К. - 2007. – 25 с.