

*Барко В. І., доктор психологічних наук, професор кафедри соціології та психології ХНУВС (м. Харків)
Криволапчук В. О., кандидат юридичних наук, заступник директора НДІ МВС України (м. Харків)*

ДЕВІАНТНА ПОВЕДІНКА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ЇЇ ВИНИКНЕННЯ

Стаття присвячена висвітленню психологічних механізмів виникнення і профілактики девіантної поведінки та професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. Розглянуто основні чинники, які в найбільшій мірі сприяють розвитку девіантної поведінки і професійної деформації, пов'язані із специфікою діяльності підрозділів міліції та змістом професійної ролі співробітників органів внутрішніх справ, психологічні типи співробітників міліції, способи психологічного захисту, які можуть призвести до виникнення девіантної поведінки.

Ключові слова: девіантна поведінка, професійна деформація, психологічні механізми і типи, психологічна профілактика.

Статья посвящена рассмотрению психологических механизмов возникновения и профилактики девиантного поведения и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел. Рассмотрены основные факторы, в наибольшей мере содействующие развитию девиантного поведения и профессиональной деформации, связанные со спецификой деятельности подразделений милиции и содержанием профессиональной роли сотрудников органов внутренних дел, психологические типы сотрудников милиции, способы психологической защиты, могущие привести к возникновению у работников милиции девиантного поведения.

Ключевые слова: девиантное поведение, профессиональная деформация, психологические механизмы и типы, психологическая профилактика.

За даними наукових досліджень кількість порушень службової дисципліни і законності співробітниками органів внутрішніх справ (ОВС) України упродовж останніх років продовжує лишатися значною [1, 2, 3]. Нерідко мають місце не лише протиправні дії співробітників ОВС і перевищення службових повноважень, але і несприятливі особистісні зміни, такі, як формування і закріплення у поведінці жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі у сферу позаслужбових стосунків тощо.

Традиційно науковці називають девіантною поведінку, що відрізняється від норм або прийнятих в суспільстві стандартів і не відповідає соціальним очікуванням. У свою чергу, соціальні очікування обумовлені поняттями соціального статусу людини, її етнічної і культурної приналежності, віку, статі [4]. Проблеми профілактики і подолання наслідків девіантної поведінки серед особового складу ОВС присвятили наукові роботи вітчизняні і зарубіжні психологи – В.С. Медведєв, О.М. Бандурка, Л.М. Балабанова, Т.Ю. Ваврик, С.І. Яковенко, Л.М. Мороз, І.В. Клименко, Ю.В. Осіпова, О.М. Цильмак, О.М. Буданов, М.І. Мар'їн, М.І. Мягких, В.Є. Петров та інші. Проте психологічні чинники і механізми виникнення девіантної поведінки

співробітників міліції у процесі професійної діяльності наразі є недостатньо з'ясованими, тому метою статті є їх розкриття і висвітлення, встановлення взаємозв'язку між індивідуально-психологічними якостями і особливостями девіантної поведінки і професійної деформації працівників ОВС.

Для того, щоб оцінити типи, форми і структуру девіантної поведінки, необхідно чітко визначити, від яких саме норм суспільства вони можуть відхилятися. Термін «норма» (від латин. norma – зразок) має декілька значень. Поширеним є поняття «середньостатистична норма», під яким розуміють такий рівень психосоціального розвитку людини, який відповідає середнім якісно-кількісним показникам, отриманим під час обстеження представницької групи популяції людей такого самого віку, культури, статі тощо. Завичай середньостатистична норма являє собою певний діапазон значень розвитку будь-якої якості (інтелекту, самооцінки, інтернальності тощо), розташованих навколо середнього значення. Потрапляння в таку зону середньостатистичної норми означає рівень розвитку, притаманний не менш ніж 68% осіб цієї вікової категорії, культури, статі тощо. Використовується також поняття «соціальна норма», яка являє собою явище групової свідомості, що існує у вигляді

уявлені, найбільш поширених суджень членів групи щодо суспільних вимог до поведінки людини з урахуванням її соціальних ролей, які створюють оптимальні умови буття із якими ці норми взаємодіють і формуються у процесі відображення (серед соціальних виокремлюють правові, моральні, естетичні норми). Нарешті, у психології існує термін «функціональна (індивідуальна) норма», який означає певний неповторний рівень розвитку певної якості (якостей) кожної людини, а також те, що будь-яке відхилення можна вважати девіацією тільки зіставляючи його з індивідуальним шляхом розвитку кожної людини [3].

Таким чином, девіантною поведінкою вважається така, за якої спостерігаються відхилення від вищезазначених суспільних норм. Девіантну поведінку людини можна також визначити як систему вчинків (або окремі вчинки), що суперечать прийнятим в суспільстві нормам і проявляються у вигляді незбалансованості психічних процесів, неадаптивності, порушенні процесу самоактуалізації або у вигляді ухилення від морального і естетичного контролю над поведінкою.

У сучасних психологічних дослідженнях виокремлюють наступні ознаки, що становлять зміст поняття девіантної поведінки: поведінка відхиляється від статистичної і соціальної норм; поведінка складно виправляється, коригується; поведінка потребує індивідуального підходу до співробітників з боку керівників, психологів, колективу.

У науковій літературі факти девіантної поведінки часто відносять до проявів професійної деформації. Розвиток проявів даного феномену пояснюють дією різноманітних причин, пов'язаних не лише із специфікою службової діяльності, але і з недостатнім рівнем професійних умінь і навичок, особливостями процесу соціалізації та іншими чинниками [5, 6]. У психологічній літературі підкреслюється, що професійна деформація виступає явищем негативним, яке утруднює успішне здійснення службової діяльності. Водночас її прояви можуть бути обумовлені процесом адаптації до складних, екстремальних обставин самої служби і своєрідних умов її організації. Крім того, співробітникові іноді доводиться адаптуватися у професійно деформованому середовищі конкретної служби із її

специфічними нормами і традиціями. Таким чином професійна деформація є зміною психічних і соціально-психологічних особливостей співробітника міліції, які відбуваються, передусім, під впливом специфіки професійної діяльності і професійної ролі. Чинники, які в найбільшій мірі сприяють розвитку девіантної поведінки і професійної деформації, пов'язані із специфікою діяльності підрозділів міліції та змістом професійної ролі співробітників.

Розглянемо ці чинники більш детально, використовуючи головні їх характеристики, представлені у науковій літературі [6, 7, 8].

1. Детальна правова регламентація діяльності співробітників ОВС, яка визначає необхідність керуватися заздалегідь визначеними правилами (службовими інструкціями, наказами тощо). З одного боку, недотримання цих правил може перешкоджати успішному виконанню службових обов'язків і дотриманню принципу законності; з іншого боку, жорсткість приписів і необхідність їх точного виконання можуть викликати прагнення діяти за шаблоном, не вникати глибоко у зміст правової норми і сприяти, тим самим, виникненню проявів девіантної поведінки і професійної деформації.

2. Владні повноваження, які надані співробітникам міліції для більш повної реалізації посадових обов'язків, спрямовані на забезпечення безпеки, благополуччя і спокою громадян. До подібних владних повноважень відносяться, наприклад, можливість застосування санкцій примусу, з'ясування детальних обставин особистого життя людей, обмеження свободи окремих громадян, застосування засобів фізичного впливу і зброї.

3. Підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності, коли успіхи можуть виявлятися непоміченими, але помилка стає об'єктом пильної уваги з боку громадськості і може бути покарана у встановленому законом порядку. Співробітник ОВС працює з громадянами, що звернулися по професійну допомогу і покладають на представників органів правопорядку свої надії; усвідомлення працівником міліції важливості рішень, що приймаються ним, і врахування можливих негативних наслідків цих рішень викликають у нього стан напруження і тривоги.

4. Психічні і фізичні перевантаження, які можуть бути викликані графіком роботи, тривалим позбавленням сну, різкими коливаннями активності або монотонністю діяльності, тривалими чергуваннями, а також роботою в незручній або наднормований час.

5. Організаційний чинник; однією з організаційних причин виникнення девіантної поведінки і професійної деформації співробітників ОВС є наявність невизначених ролевих обов'язків і відсутність точних посадових інструкцій. Це ставить співробітників в уразливу позицію, невтручання в ситуацію може бути розцінене як бездіяльність, прояв ініціативи іноді розцінюється як перевищення повноважень.

6. Чинник екстремальності; служба в міліції часто пов'язана з певним ризиком і постійним очікуванням небезпеки. Вона характеризується інформаційною недостатністю для вирішення професійних завдань, невизначеністю і непередбачуваністю подій. Співробітник, виконуючи службові обов'язки, може загинути або отримати поранення, застосувати спеціальні засоби і зброю.

7. Об'єкти професійної діяльності; співробітники міліції постійно спілкуються з різноманітним контингентом громадян, які різняться за соціальним статусом, культурним та інтелектуальним рівнем, життєвим досвідом і індивідуальними особливостями. Щоденна взаємодія з підозрюваними, звинувачуваними, свідками і потерпілими нерідко може привести не лише до набуття досвіду, але і уподібненню злочинцю і формуванню якостей деформованої особистості.

Встановлено, що індивідуально-психологічні особливості співробітників ОВС також впливають на схильність до порушень службової дисципліни. Упродовж 2012-2013 років на базі УМВС України у Київській, Миколаївській і Черкаській областях серед співробітників органів внутрішніх справ, які характеризуються низьким рівнем ефективності професійної діяльності і схильні до дисциплінарних порушень (N=102 особи, підрозділи міліції громадської безпеки, чоловіки, вік 27 – 35 років, стаж службової діяльності 6 – 15 років), проведені психодіагностичні обстеження із використанням стандартизованого методу дослідження

особистості (СМДО, адаптований Л. Собчик варіант опитувальника ММРІ). Дослідження показало, що за характером реагування серед таких працівників міліції можливо виокремити декілька психологічних типів: пасивно-залежні (психастенічні), імпульсивно-агресивні (експлозивні), ригідно-паранояльні (шизоїдні) і гіпертимно-лабільні (істероїдні).

Пасивно-залежні співробітники (26 осіб) характеризуються загальмованістю і зниженою загальною активністю (провідними у психологічному профілі СМДО є шкали №№ 1, 2, 7, 0). Для них характерна пасивна особистісна позиція, схильність до постійних роздумів, інертність в ухваленні рішень, скептицизм, невпевненість в собі, конформність, прагнення виконувати в усьому приписи та інструкції. Основними рисами цього типу є хронічне почуття тривоги, боязкість, нерішучість і схильність до сумнівів. Можливі невдачі і небезпека, які постійно існують їх уяві, лякають їх більше, ніж події, що відбувається насправді. Підвищена тривожність поєднується з невірою у свої можливості, острахом, що в потрібний момент не вистачить сил для подолання життєвих труднощів. Співробітники цього типу завжди і в усьому сумніваються. Зміни і порушення звичного стереотипу життя вони переносять важко. В якості захисту від постійних тривог і тяжких сумнівів у них формуються педантизм, надмірна пунктуальність і дріб'язкова акуратність. Побоюючись за майбутнє, вони прагнуть усе заздалегідь передбачити, придумують спеціальні правила і інструкції, виконання яких має запобігти будь-яким несподіванкам. Таких осіб рекомендується не призначати на посади, пов'язані зі значними нервово-психічними навантаженнями, умовами протиборства, відповідальністю, необхідністю швидкого ухвалення рішень, гнучкістю поведінки. Корекція поведінки таких співробітників має бути пов'язана із спрямованістю заходів на підвищення самооцінки і упевненості в собі. Необхідно домагатися зниження гіпертрофованого почуття відповідальності, виховувати вольові якості, сміливість, наполегливість, рішучість, цілеспрямованість.

Для *імпульсивно-агресивних* осіб (34 особи) характерні постійна, сильно виражена зневага до суспільних норм і послаблений самоконтроль (у психологічному профілі провідні шкали №№ 4 і 9). Вони не уміють

регулювати свою поведінку і не можуть передбачати наслідки своїх вчинків. Відрізняються агресивністю, схильністю до дисфорій, часто надмірним споживанням алкоголю. Цей тип людей украй мінливий в настрої, який часто буває непередбачуваний. Приводи для несподіваної зміни настрою можуть бути дріб'язкові, наприклад, випадкове образливе слово, чийсь непривітний погляд і т. п. Від миттєвого настрою цих людей залежить багато що у їх психіці і поведінці. Осуд, засудження, нотації ними глибоко переживаються, здатні спровокувати на спалах агресії. Особливість цього типу характеру - афективна вибуховість, нестриманість вчинків. Вирішальною для способу життя і поведінки таких людей є не розсудливість, а потяги, інстинкти і імпульсивні спонукання. Вони часто вступають у конфлікти, затівають суперечки і сварки. Привід для цього буває будь-який, але особливо сильні напади гніву виникають при утиску особистих інтересів. З щонайменшого приводу вони демонструють експлозивні агресивні реакції. Фаза обдумування дії часто випадає з їх поведінки, у афекті проявляються нестримна лють, агресивність, байдужість до слабкості і безпорадності супротивника і, навпаки, нездатність врахувати його перевагу. Співробітників, що мають подібний психотип, необхідно вчити володіти собою в будь-якій ситуації і особливо - в екстремальній. Не слід вступати в суперечки, варто уникати категоричних заяв на їх адресу.

Для *ригідно-параноального* типу особистості (25 осіб) характерні значна завзятість в обстоюванні власної думки, прямолінійність, відсутність психологічної гнучкості, низька лабільність поведінки при зміні ситуації; такі особи схильні до формування ригідних установок, які важко піддаються корекції (у профілі провідними є шкали №№ 6 і 8). У них легко може формуватися застрягаюча ворожість, злопам'ятність. У поведінці проявляються тенденції до самоствердження, підозрливості, ворожого ставлення до оточення, упертість і агресивність. Істотними рисами цього типу вважається замкненість, відгородженість від оточення, нездатність або небажання встановлювати контакти, понижена потреба в спілкуванні. До цього слід додати недорозвиток інтуїції, нездатність до співпереживання, невміння розділити радість

і смуток іншої людини, зрозуміти образу, відчутти чуже хвилювання і занепокоєння, невміння переконувати інших. Подібні особи іноді піддаються кепкуванням і навіть жорстким переслідуванням з боку інших людей; через прояви незалежності, холодної стриманості вони встановлюють значну дистанцію між собою і оточенням. Цьому типу співробітників необхідно засвоїти прийоми саморегуляції. У конфліктній ситуації з ними важливо виявити ініціативу, піти на поступки, бажано не доводити суперечки до конфліктів. Доцільно орієнтувати їх на розвиток зацікавленості в духовному житті оточення, доброзичливого ставлення до їхніх проблем.

Четверту групу складають так звані *гіпертимно-лабільні* особи (17 співробітників), (провідними у профілі є шкали №№ 3 і 9). У цієї категорії відзначається легкість в ухваленні рішень, поблажливе ставлення до своїх помилок і недоліків, завищена самооцінка, безцеремонність поведінки, непостійність в уподобаннях. Ці характеристики цілком природні для юнацького віку, але виступають як інфантилізм для дорослої людини, тому в даному випадку йдеться про емоційну незрілість подібних співробітників. У стресовій ситуації вони сміливі і рішучі, проявляють значну, але не завжди цілеспрямовану активність, часто не повністю розуміють складну ситуацію, що склалася. Для осіб цього типу характерно піднесення настроїв незалежно від обставин. Вони завжди активно діяльні, енергійні і життєрадісні, проте їх міжособистісні стосунки нестійкі, легко переходять від гарячої прихильності до повної байдужості і нових захоплень. У зв'язку з підвищеною активністю ці люди нерозбірливі у виборі знайомих і тому нерідко опиняються в сумнівному оточенні. У стосунках з людьми прагнуть до лідерства, неодмінно бажають усіма керувати і в усе втручатися. Вони часто виявляються ініціаторами порушення дисципліни, не відрізняються акуратністю у виконанні як обіцянок, так і необхідних вимог. У ситуації контролю у цього типу співробітників частішають або посилюються спалахи роздратування і гніву. Алкоголь для них представляє серйозну небезпеку, вони легко стають на шлях частих і регулярних випивок, легко пускаються в сумнівні авантюри; незаконна угода, дрібна крадіжка

в їх очах не носять характеру серйозної провини. Невдачі здатні викликати бурхливу реакцію, але не вивести надовго з рівноваги. Суб'єктам цього типу бажано підбирати роботу, де вимагається винахідливість, упевненість, сміливість, розумний ризик, творчість і т. п., не варто доручати їм монотонну і одноманітну роботу. Необхідно учити їх управляти собою і контролювати свої вчинки, доцільний також постійний контроль за їх поведінкою і несенням служби.

Загальною для усіх чотирьох психологічних типів є низька психоемоційна стійкість, конфліктність, невміння ефективно і швидко вирішувати конфліктні ситуації, схильність до стереотипних форм поведінки і професійної деформації. У зв'язку з цим завдання профілактичної і корекційної роботи мають бути спрямовані на формування оптимального морально-психологічного клімату в колективі співробітників, уміле розв'язання службових конфліктів, корекцію неадекватних стереотипів поведінки, надання допомоги в подоланні психологічних бар'єрів. Досвід показує, що уміле використання принципів наставництва, оптимальна організація умов службової діяльності і підтримка традицій, що консолідуєть колектив, є важливою умовою профілактики негативних явищ. Багато негативних явищ, таких, як зниження професійної мотивації, зловживання алкоголем, некоректне поводження з громадянами тісно пов'язані з неадекватними формами психологічного захисту і надмірним психоемоційним напруженням.

Психологами УМВС України в Миколаївській області у 2012–2013 роках проведено комплексне вивчення ефективності прогнозу дисциплінованості і успішності професійної діяльності у зв'язку з групою придатності кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. Обсяг вибірки склав 489 осіб. Встановлено, що необхідність застосування заходів дисциплінарного впливу для представників різних груп психологічної придатності різна. Понад усе дисциплінарних впливів потребують представники низької групи придатності (77,5 % від загального числа співробітників цієї групи). Мінімальний цей показник (26,6 %) у групі осіб із високим рівнем придатності, група з середнім рівнем придатності зі значенням 64,8% займає

проміжне становище (відмінності статистично достовірні, $p < 0,01$). Той же характер розподілу зберігається стосовно загальної кількості випадків дисциплінарних стягнень.

Досліджено також механізми розвитку девіантної поведінки у співробітників ОВС під впливом професійної діяльності. Встановлено, що багато порушень працівників міліції відносяться до поведінкових (соціально-психологічних) проявів професійної деформації, у випадках поєднання несприятливих умов служби і негативних рис особистості вони можуть бути показником дії захисних механізмів, вироблених в процесі виконання професійної діяльності.

У науковій літературі під захисними механізмами розуміють спеціальні форми психологічного захисту, що виробляються силами "Я" і використовуються особистістю в конфліктних ситуаціях. Прийнято підрозділяти психологічний захист на успішний і неуспішний. Результатом успішного психологічного захисту є припинення імпульсів, що провокують тривогу. Неуспішний виявляється у неспроможності припинити ці імпульси і тому викликає їх постійне повторення. Розглянемо захисні механізми, які співробітник органів внутрішніх справ застосовує в процесі адаптації до професійної діяльності і які сприяють розвитку професійної деформації на поведінковому рівні.

Раціоналізація - процес, за допомогою якого неправомірні дії пояснюються реабілітуючими причинами, які приховують істинну мотивацію поведінки працівника.

Виміщення є несвідомою переорієнтацією імпульсу або почуття з одного об'єкта на інший, доступніший. У представників ОВС виміщення може бути наслідком регулярної дії на особистість співробітника специфічних умов несення служби, наприклад, фізичних і психічних перевантажень, і результатом переживаних у зв'язку з цим негативних емоцій.

Ще один захисний механізм полягає в *ізоляції* індивіда від якоїсь події, перешкоджанні тому, щоб ця подія стала частиною значущого для неї досвіду. У представників правоохоронних органів ізоляція може виражатися, наприклад, у зменшенні спілкування з людьми інших професій, звуженні комунікативних зв'язків в

цілому і зниженні комунікативних здібностей.

Заміщуюча ("помилково-компенсаторна") діяльність. Одним з видів заміщуючої діяльності є прагнення до так званого "символічного самодоповнення", яке використовується з метою самоствердження. У основі самосимволізуючої поведінки лежить компенсаторний принцип: відчуття власної повноцінності і компетентності досягається за рахунок символів (словесних, поведінкових, матеріальних), які сигналізують суспільству, що людина заслужила на те, щоб її розглядали як хорошого фахівця.

Таким чином, професійна діяльність у підрозділах ОВС характеризується складністю, екстремальністю і низкою інших специфічних особливостей. Особливості професійної діяльності чинять значний вплив на особистісні характеристики її представників і можуть згодом призводити до появи проявів девіантної поведінки і розвитку у співробітників явища професійної деформації. Наслідком розвитку цього феномену можуть бути поведінкові прояви,

які спричиняють за собою небажані оцінки оточення і не співпадають з професійною етикою.

Психологам і керівникам ОВС варто враховувати, що без врахування вищерозглянутих психотипів працівників міліції і правильного використання механізмів психологічного захисту у складних і екстремальних умовах діяльності неможлива ефективна саморегуляція особистості співробітника ОВС. Слід також зважати на те, що інтенсивне і постійне функціонування деяких вироблених в процесі несення служби захисних механізмів є проявом професійної деформації. З метою своєчасного встановлення проявів професійної деформації і проведення профілактичної роботи з особовим складом психологам доцільно використовувати психодіагностичний інструментарій: стандартизований метод дослідження особистості, опитувальники психологічного захисту і визначення рівня емоційного вигорання, проєктивні методи дослідження особистості [3, 5].

Література

1. Барко В.І. Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців та працівників правоохоронних органів: Навчальний посібник /В.І. Барко, О.В. Бойко, Е.С. Литвиненко– К.: К.І.С., 2008. – 200 с.
2. Барко В.І. Інформаційний poradnik з питань формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки серед військовослужбовців та працівників правоохоронних органів: практич. посібник /В.І. Барко, О.В. Бойко, Е.С. Литвиненко - К.: К.І.С., 2008. – 142 с.
3. Барко В.І. Профілактика адиктивної поведінки у працівників ОВС України: Навчаль. посібник /В.І. Барко, І.В. Клименко, В.О. Криволапчук.- К., 2009. – 52 с.
4. Буданов А.В. Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД /А.В. Буданов – М.: ГУК МВД России, 1994. – 278 с.
5. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности: учеб. Пособие / О.П. Елисеєв – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
6. Медведєв В.С. Психология злочинної діяльності // В.С. Медведєв. –К.: Атіка, 2012. -204 с.
7. Менделєвич В.Д. Психология девиантного поведения / В.Д. Менделєвич. – М.: Медпресс, 2001. – 233 с.
8. Goldberg I. Treatment of Internet Disorders. – New York: Penguin, 1999.
9. Plutchik R., Kellerman H., Conte H.R. Astructural theory of ego defenses and emotions. In C.E. Isard (E.d) Emotions in personality and psychopatology. JY.Y. Plenum, 1979.

*Barko V. I., doctor of psychological sciences, professor
Kryvolapchuk V. O., candidate of juridical sciences*

DEVIANT BEHAVIOUR OF MILITIA PERSONNEL AND PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF IT APPEARANCE

The article is devoted to consideration of psychological mechanisms of appearance and prevention of deviant behaviour and professional deformation of employees of organs of internal affairs. Basic factors that make the biggest contribution to development of deviant behaviour and professional deformation and related to the specific of activity of subdivisions of militia and maintenance of professional role of employees of organs of internal affairs are considered, psychological types of employees of militia, methods of psychological defence that can lead to appearance of deviant behaviour of militia personnal are concidered as well.

Key words: deviant behaviour, professional deformation, psychological mechanisms and types, psychological prevention.