

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский университет дружбы народов»**

На правах рукописи

ПОЗИН АЛЕКСАНДР ИЛЬИЧ

**ВЗАИМОСВЯЗЬ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Специальность: 5.3.1. Общая психология,
психология личности, история психологии

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук,
профессор С. И. Кудинов

**Москва
2022**

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
<i>ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ.....</i>	15
1.1. Основные концептуальные идеи самореализации в отечественной и зарубежной психологии.....	15
1.2. Современные исследования самореализации личности в русле системной парадигмы	27
1.3. Профессиональная самореализация сотрудников органов внутренних дел.....	38
Выводы по первой главе.....	43
<i>ГЛАВА 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИИ.....</i>	44
2.1. Подходы к пониманию профессиональной деформации личности	44
2.2. Психологические особенности профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов	60
2.3. Эмоциональное выгорание как основа профессиональной деформации личности	69
Выводы по второй главе.....	75
<i>ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ</i>	77
3.1. Организация эмпирического исследования и характеристика диагностического инструментария	77
3.2. Индивидуально типологические особенности проявления профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы	80
3.2.1. Психологическая характеристика ситуативно-адаптивного типа профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел.....	90
3.2.2. Психологические особенности эмоционально-деструктивного типа профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел.....	98
3.3. Психологические особенности самореализации сотрудников органов внутренних дел с разными типами профессиональной деформации.....	105
3.3.1. Психологические особенности самореализации сотрудников органов внутренних дел с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации.....	108

3.3.2. Психологическая характеристика самореализации сотрудников органов внутренних дел с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации	128
3.3.3. Сравнительный анализ самореализации сотрудников органов внутренних дел с разными типами профессиональной деформации.....	148
Выводы по третьей главе	154
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	156
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	Error! Bookmark not defined.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современные тенденции развития общества привели к трансформации социально – экономической сферы. В настоящее время в стране значительно обострились межнациональные вопросы, увеличился рост безработицы, возросло обнищание населения, по данным Росстата 16 млн. россиян живут за чертой бедности. Усилились экстремистские настроения в молодежной среде, увеличился рост преступности. Неблагоприятные социальные явления отразились на служебной деятельности сотрудников правоохранительной системы. В качестве неблагоприятных факторов служебной деятельности сотрудников можно выделить высокую нагрузку, ненормированный рабочий день, привлечение к охране общественного порядка на митингах, низкую заработную плату, а также неуккомплектованность подразделений, потребность в улучшении жилищных условий и др. Перечисленные выше проблемы приводят к высоким физическим и психологическим нагрузкам сотрудников, хроническим стрессам, высокой текучести кадров, эмоциональному выгоранию и профессиональным деформациям субъектов труда.

Указанные обстоятельства не могут не повлиять на качество самореализации сотрудников в правоохранительной системе. Наряду с этим, успешность самореализации личности обеспечивает субъективное благополучие сотрудников с одной стороны, с другой положительно сказывается на качестве выполнения профессиональной деятельности. С данных позиций настоящая работа представляет особую актуальность и практическую значимость.

В настоящее время самореализация личности активно разрабатывается в различных отраслях психологии: общая психология, психология личности, психология профессиональной деятельности, педагогическая психология и др. Проблема профессиональной деформации также активно исследуется

преимущественно в рамках психологии труда и психологии служебной деятельности. Несмотря на это, практически отсутствуют исследования как в отечественной, так и зарубежной психологии, рассматривающие данные образования как взаимосвязанные и взаимообусловленные. Не исследованными остаются механизмы и закономерности зарождения профессиональных деформаций в напряженных видах труда с разными показателями успешности самореализации субъектов деятельности.

Таким образом, проблема исследования состоит в отсутствии научно обоснованной взаимообусловленности самореализации и профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.

Степень научной разработанности проблемы. Проблема самореализации является предметом исследования ряда наук: философии, педагогики, социологии и психологии. Наиболее проработан данный феномен в русле психологии, где особое место отводится гуманистической психологии и таким знаменитым ученым, как А. Маслоу и К. Роджерс. Однако все же долгое время не было целостного представления о механизмах и закономерностях проявления этого психического образования. В последние десятилетия намечен путь к решению данной проблемы, где самореализация личности рассматривается через призму системного подхода (Э. В. Галажинский, Л. А. Коростылева, С. И. Кудинов и др.).

Сфера исследования самореализации значительно расширилась в последние годы, затрагивая профессиональную деятельность (Р. Г. Гаджиева, О. И. Пустовит); учебный процесс (С. С. Кудинов, И. В. Костакова); гендерную специфику (Чжан Тэн); национально-психологические особенности (Чжан Пэн Хао) и другие аспекты рассмотрения проблемы. Значительная часть современных исследований выполнена в рамках полисистемного подхода к изучению самореализации личности С. И. Кудинова (Н. П. Авдеев, К. В. Архипочкина, С. Р. Айбазова, С. С. Белоусова, Н. И. Давыдова, И. В. Кулишевская, И. В. Кулагина, Е. А. Денисова, Хаммад Суад Мухаммад, З. Р. Хайрова, и др.).

В правоохранительной системе профессиональную деформацию рассматривали, как форму девиантного поведения. В структуре МВД данным феноменом занимались ученые разных отраслей науки А. В. Буданов, К.А. Булденко, Н.Л. Гранат, А.И. Зубкова и др. Таким образом, в научной литературе достаточно представлены методические, теоретические и прикладные аспекты профессиональной самореализации и деформации сотрудников правоохранительной системы. Наряду с этим, не изучен вопрос взаимосвязи этих феноменов.

В результате проведенного теоретического исследования были выявлены противоречия: между потребностью общества в квалифицированных специалистах правоохранительной системы, которые профессионально выполняют поставленные оперативно – служебные задачи, и факторами, затрудняющими профессиональное становление субъектов труда.

Необходимость разрешения обозначенных противоречий обусловила выбор темы диссертационного исследования: «Взаимосвязь самореализации и профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительной системы».

Итак, **проблема исследования** заключается в том, что, с одной стороны, общество в сложный политический и социально-экономический период страны нуждается в волевых, эмоционально устойчивых, способных к быстрому, адекватному реагированию в нестандартных ситуациях сотрудников полиции, которые полноценно реализуют свой личностный потенциал в профессиональной среде, наименее восприимчивыми к стрессовым воздействиям служебной действительности, а с другой — в настоящее время отсутствуют комплексные, научно обоснованные знания о взаимосвязи профессиональной самореализации и деформации сотрудников в правоохранительной системе.

Цель исследования — выявить особенности взаимосвязи самореализации и профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.

Объект исследования – самореализация и профессиональная деформация как психологические образования.

Предмет исследования – особенности взаимосвязи самореализации и профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.

Гипотезы исследования:

- существует взаимосвязь между составляющими самореализацию и профессиональной деформации у сотрудников правоохранительной системы;
- профессиональная деформация сотрудников правоохранительной системы имеет индивидуально-типологические особенности;
- индивидуально типологические особенности профессиональной деформации избирательно взаимосвязаны с составляющими самореализации сотрудников правоохранительной системы;
- выраженное проявление симптомокомплексов профессиональной деформации значительно снижает успешность самореализации сотрудников правоохранительной системы.

Для достижения указанной цели и проверки гипотез диссертационного исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. Провести теоретический анализ научной литературы по проблеме самореализации и профессиональной деформации личности.
2. Эмпирически выявить и обосновать индивидуально-типологические особенности профессиональной деформации личности.
3. Установить взаимосвязь переменных самореализации с разными типами профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.
4. Определить успешность самореализации сотрудников правоохранительной системы с разными индивидуально-типологическими показателями профессиональной деформации личности.
5. Разработать рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.

Теоретической и методологической основой работы выступают психологические положения о всеобщей связи и обусловленности явлений и процессов окружающего мира, о закономерностях формирования личности в обществе и профессии, о единстве сознания и деятельности. Фундаментом для определения теоретических основ заявленной проблемы выступает также принцип системности, реализуемый в трудах К. А. Абульхановой-Славской, А. И. Крупнова, С. И. Кудинова и других авторов, с позиций которого, самореализация представлена как многомерное психологическое образование, имеющее сложную психологическую структуру. Психологические концепции эмоционального выгорания (Н. G. Freudenberg, С. Maslach, В. В. Бойко и др.), а также теоретико-эмпирические исследования профессиональной деформации личности представителей разных отраслей (Н.В. Андреева, С.П. Безносова, А.В. Буданова, Н.Л. Гранат, А.А. Деркача, А.В. Дулова, А.К. Марковой, Е.А. Климова, Д.П. Котова, В.С. Медведева, А.И. Папкина, Е.А. Пономаревой, А.Р. Ратинова, В.В. Романова, А.М. Столяренко) и др.

Методы и методики исследования. Для решения поставленных задач и доказательства гипотез была проанализирована научная литература по проблеме исследования, применены такие психологические методы как тестирование, анкетирование и метод экспертных оценок, а также использованы методы математико-статистической обработки данных.

Для исследования самореализации использовался «Многомерный опросник самореализации личности» С. И. Кудинова, с целью выявления профессиональной деформации были задействованы анкета С.И. Кудинова «профессиональная деформация»; разработана авторская анкета «Трудности в профессии»; экспертная оценка; методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко; методика Спилбергера-Ханина – шкала тревожности; методика диагностики уровня невротизации Л. И. Вассермана.

Эмпирическая база исследования. В эмпирическом исследовании приняли участие сотрудники органов внутренних дел ГУ МВД России по г.

Москве. Всего в исследовании было задействовано 189 человек в возрасте от 25-35 лет, 120 мужчин и 69 женщин, офицерский состав занимающие руководящие и рядовые должности, из них 30 % руководящий состав, 70 % сотрудники отделов и ведомств, стаж службы респондентов составляет от 5 до 15 лет.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются реализацией методологических и логико-научных принципов; соблюдением нормативов теоретического и эмпирического исследования; методологической обоснованностью и содержательным анализом исходных позиций и теоретических положений; сочетанием теоретического анализа и обобщения эмпирических данных; использованием апробированных методов исследования, адекватных поставленным задачам и логике работы; репрезентативностью выборки исследования; содержательным и статистическим анализом полученных результатов и личным участием автора в организации и проведении эксперимента.

Наиболее существенные и новые научные результаты, полученные лично соискателем, и их научная новизна заключаются в следующем:

1. На основе систематизации и обобщения научной литературы, конкретизировано определение понятия профессиональная деформация. В настоящем исследовании под данным феноменом понимается: «специфическая совокупность эмоционально - волевых, личностных и когнитивных качеств субъекта, значительно снижающих результативность профессиональной деятельности».

2. Установлено, что специфическая совокупность и трансформация эмоционально-волевых, когнитивных и личностных качеств субъекта образует индивидуально-типологическую специфику профессиональной деформации личности.

3. Доказано, что существует зависимость между составляющими самореализации и различными индивидуально-типологическими особенностями профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.

4. Определено, что для сотрудников с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации характерно снижение значимости интернальной саморегуляции, креативности, установок преобразования и оптимистичности в иерархической структуре самореализации. У респондентов с эмоционально-деструктивным типом отмечается доминирование экстернальной саморегуляции, пессимистичности, консервативности и личностных барьеров в самоосуществлении личности.

5. Выявлены специфические особенности в структурной организации самореализации у сотрудников с разными типами профессиональной деформации. У респондентов с ситуативно-адаптивным типом в структуре самореализации основную нагрузку выполняют мотивы достижения, установки приспособления, интернальность, оптимистичность, активность, креативность, удовлетворенность настоящим и социальные барьеры, характеризующие успешность процесса самоосуществления. У испытуемых с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации в структуре самореализации отмечается низкая плотность корреляционных зависимостей между составляющими, что негативно сказывается на успешности самореализации сотрудников.

6. Обнаружены особенности соотношения, составляющих самореализации и индивидуально типологических переменных профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы. У респондентов с ситуативно-адаптивным типом ситуативная тревожность и деперсонализация отрицательно соотносятся с оптимистичностью, активностью, креативностью и мотивацией достижения. У респондентов с эмоционально-деструктивным типом мотивация избегания и личностные барьеры коррелируют с невротизацией, безысходностью, депрессией и редукцией профессиональных обязанностей, указывающие на взаимозависимость отмеченных переменных.

Теоретическая значимость работы обеспечивается тем, что:

- результаты теоретического и эмпирического исследования вносят вклад в развитие научных представлений о самореализации и профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы;
- введено и научно обоснованно понятие «профессиональная деформация сотрудников правоохранительной системы»;

– выделены и охарактеризованы индивидуально-типологические особенности профессиональной деформации, раскрыта структурная организация самореализации личности сотрудников правоохранительной системы с разными индивидуально-типологическими особенностями деформации;

– обоснована закономерность соотношения переменных самореализации и профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы;

– подтверждена перспективность дальнейших исследований самореализации личности в профессиональном пространстве субъектов деятельности.

Практическая ценность исследования. Профессиональная деформация является актуальной проблемой в современной правоохранительной системе. Выявленная типология поможет разрабатывать более эффективные программы, нацеленные на оптимизацию эмоционально-волевых, когнитивных и личностных качеств сотрудников органов внутренних дел.

Установленная взаимообусловленность профессиональной деформации и самореализации личности будет способствовать более эффективной работе с молодыми сотрудниками, снижая проявления непродуктивных форм самовыражения, что позволит минимизировать воздействия стрессовых факторов на личность сотрудника, и способствовать полноценной самореализации личности.

Исследование проводилось в несколько этапов.

На первом этапе исследования осуществлен теоретический анализ отечественных и зарубежных подходов к пониманию проблемы самореализации личности. Была проанализирована история становления данного феномена, и наиболее перспективные направления в его исследовании. Наряду с этим, конкретизировалось понятие «деформация личности», в контексте отечественных и зарубежных концептуальных

подходов и выявлялись базовые детерминанты профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.

На втором этапе осуществлялась подготовка и проведение эмпирического исследования. Формировалась выборка, проводилось обоснование диагностического инструментария и проходил сбор эмпирического материала. В ходе данного этапа были получены эмпирические материалы, раскрывающие специфику проявления профессиональной деформации и особенности реализации профессиональной самореализации сотрудников правоохранительной системы.

На третьем этапе проводился количественный и качественный анализ полученных эмпирических материалов. Оформлялись выводы и заключение. Осуществлялось оформление работы в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Положения, выносимые на защиту:

1. Конкретизировано понятие профессиональной деформации, под которым в нашем исследовании понимается «специфическая совокупность эмоционально - волевых, личностных и когнитивных качеств субъекта, значительно снижающих результативность профессиональной деятельности».

2. Профессиональная деформация сотрудников правоохранительной системы обуславливается индивидуально-типологическими особенностями проявления данного феномена, образующие ситуативно-адаптивный и эмоционально-деструктивный типы.

3. Существует специфическое соотношение переменных самореализации и симптомокомплексов профессиональной деформации у сотрудников правоохранительной системы, обусловленные индивидуально-типологическими особенностями.

4. У сотрудников с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации в иерархической структуре самореализации отмечается сбалансированность гармонических и агармонических переменных, в то время как у респондентов с эмоционально-деструктивным

типом профессиональной деформации проявляется снижение успешности самореализации в связи с доминированием агармонических составляющих.

5. Психологическая структура самореализации у сотрудников с разными типами профессиональной деформации имеет отличительные особенности у респондентов с ситуативно-адаптивным типом, доминирующие позиции в структурной организации занимают взаимосвязи между удовлетворенностью настоящим, установками приспособления, консервативностью и ситуативными барьерами. В структуре самореализации испытуемых с эмоционально-деструктивным типом низкая плотность корреляционных зависимостей между составляющими, а в качестве базовых выделяется пессимистичность, удовлетворенность прошлым, личностные барьеры, негативно сказывающиеся на успешности самореализации сотрудников.

6. Зафиксированы специфические различия во взаимозависимости переменных самореализации и профессиональной деформации у респондентов с ситуативно-адаптивным и эмоционально-деструктивным типами, характеризующие специфику самоосуществления субъектов деятельности.

Апробация результатов исследования. Материалы проведенного исследования представлены в научных журналах: «Современные проблемы права, экономики и управления» (2016), «Вектор науки Тольяттинского государственного университета» (2017), «Человеческий капитал» (2019), «Психология и право» (2021).

Основные результаты работы были представлены и обсуждались на научно-методических и аспирантских семинарах и заседаниях кафедры социальной и дифференциальной психологии филологического факультета Российского университета дружбы народов; на международных и всероссийских научно-практических конференциях «Самореализация личности в современном мире (Москва 2016, 2017), «Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы» (Москва 2016, 2017), «Актуальные проблемы

современных гуманитарных наук» (Москва 2016), «Современные исследования в психологии» (Москва 2017, 2018).

По теме диссертации опубликовано 11 работ, из них 3 — в ведущих рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК РФ, 1 – в журнале, включенном в международную реферативную базу данных Web of Science.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (169 наименований). Диссертация проиллюстрирована 18 таблицами и 17 рисунками. Объем работы 178 страниц.

ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

1.1. Основные концептуальные идеи самореализации в отечественной и зарубежной психологии

Самореализация личности – проблема, интересовавшая человечество с античных времен. Вопросом самосовершенствования человека задавался еще Аристотель. Древнегреческий философ рассматривал данный феномен как движение к цели, предлагая практические рекомендации для поиска более эффективных путей самореализации. Хотя и нельзя утверждать, что он подробно анализировал данный феномен, но уже тогда осуществлялись первые шаги к решению данной проблемы [18].

В период средневековья самореализация личности, как и все психические процессы, рассматривалась через призму религиозного течения. Один из ведущих мыслителей того времени, Фома Аквинский, видел в самореализации личности духовную активность человека, определяющую его индивидуальность. Индивидуальность в его представлении есть единство духовного и телесного начал. В то время как религиозная вера и интеллект человека есть основа этого единства [7].

Такое крупное и влиятельное философское течение, как классическая немецкая философия, так же не оставило без внимания проблему самореализации личности. Гегель считал самореализацию главной потребностью человека. Именно от успешной самореализации человек получает истинное удовлетворение [44].

Еще один представитель немецкой классической философии Л. Фейербах размышлял над жизненными целями человека. Философ утверждал, что у каждого человека имеются способности к определённой деятельности. И жизненная цель – найти эту деятельность, в которой и заключено истинное назначение человека [149].

Хотя понимание процесса самореализации личности тех времен далеко от современного представления о данном феномене, но уже тогда были сформированы некоторые представления. А именно важность самореализации для человека, необходимость развития в себе определенных качеств, которые позволят раскрыть потенциал, служащий благом не только для субъекта, но и для человечества в целом.

Однако, несмотря на важность, которую отводили данному феномену философы прошлого, нет единого представления о термине «самореализация личности». При этом первое упоминание о данном феномене встречается по словаре по философии и психологии еще в начале 20-ого века [88].

В зарубежной психологии самореализация, в большей степени, рассматривался в рамках гуманистического подхода. В данном подходе процесс самореализации понимается как синоним самоактуализации, однако между ними существуют некоторые различия. Самореализация – это, прежде всего, когнитивная деятельность. Самоактуализация, в свою очередь, есть само стремление человека к реализации своих задатков и способностей. В связи с чем можно заключить, что самореализация и самоактуализация личности рассматриваются как явления одного процесса, неразрывно связанные между собой [110].

В рамках гуманистического подхода Курт Гольштейн впервые определил самоактуализацию, как самостоятельное понятие. К. Гольштейн наблюдал за солдатами, получившими ранения во время второй мировой войны. Ученый пришел к выводу, что любой негативный симптом должен рассматриваться во взаимосвязи с организмом. Самоактуализацию К. Гольштейн рассматривал как единственный мотив организма, движущей силой которого являются все потребности, начиная от низших (утоление голода) и заканчивая высшими (получение высшего образования) [166]. А. Маслоу создал пирамиду потребностей человека, в которой определял самоактуализацию личности как высшую потребность, представляя ее как основу смысла жизни человека. [111].

Изначально ученый говорил, о том, что только 1% популяции человечества самоактуализирован, но в более поздние периоды своей деятельности пересмотрел данную позицию, любой человек может испытывать потребность в самоактуализации, однако не в длительные периоды жизни [111].

А. Маслоу выделял ряд характеристик, присущих самоактуализации личности, которым относил принятия себя таким какой есть и окружающих людей, самоактуализированные личности способны переживать одиночество, обладают чувством юмора и имеют свежий взгляд на вещи [110].

Следующий представитель гуманистического течения, К. Роджерс, считал самоактуализацию врожденным свойством. Инстинкт к самосовершенствованию является, по его мнению, фундаментом природы человека. Таким образом, каждый человек внутренне стремится к самосовершенствованию. И этот потенциал может быть, как латентным, так и очевидным. Данные тенденции свойственны всем живым организмам, и если для семени цель – стать растением, то для человека – самосовершенствоваться и развивать в себе врожденный потенциал [130].

Центральным понятием в теории К. Роджерса является «Я – концепция», которое подразделяется на «идеальное Я» и «реальное Я» и отношение «конгруэнтность – неконгруэнтность» [130]. Самоактуализирующейся личности способствуют три вида конгруэнтности:

1. Конгруэнтность «Я – организм», говорящая о физической развитости и сильной нервной системе, которая способствует адекватной реакции на окружающие стимулы;
2. Согласованность между окружающим и внутренним миром;
3. Не большое расхождение между «идеальным Я» и «реальным Я», однако чрезмерное расхождение, наоборот, является барьером на пути к самоактуализации.

По мнению К. Роджерса, на процесс самоактуализации влияет и окружающая действительность. Личность добивается наибольших

результатов в условиях, где она не подвергается оценки и не стремится соответствовать социальным стандартам [130].

Рассматривая самоактуализацию в русле гуманистической психологии, напрашивается вывод, что данный процесс во многом детерминирован внутренним содержанием личности. В то же время социальная и культурная среда является в какой-то степени корректором данного процесса, а не одним из факторов, влияющих на его развитие. Это можно рассматривать как недостаток данного подхода, ведь человек существо социальное, и в процессе своего становления как личности, профессионала немалое значение имеют барьеры, выставляемые окружением. И человеку нужно, находясь в процессе самореализации своего потенциала, считаться с этими барьерами и постоянно адаптироваться к ним.

Вопрос самореализации не оставили без внимания главные представители психоаналитического подхода в зарубежной психологии. Психиатр и психолог З. Фрейд, как и многие, видел в самореализации движение к цели, однако это движение он рассматривал через призму своего понимания, а именно связывал ее с принципом удовольствия. При достижении самореализации цель трансформируется в результат, которому человек и дает свою оценку. Этот результат может как удовлетворять потребности человека, то есть соответствовать его ожиданиям, так и наоборот [151].

Как известно, концепция З. Фрейда важна для психологии, это одна из первых теорий системного подхода в понимании человеческой природы. Согласно этому подходу, человек представляет собой сложную энергетическую систему. Самореализация личности есть результат борьбы между структурами личности (Оно и сверх Я).

Карл Густав Юнг не разделял мнение З. Фрейда касательно детерминанта личности. Он считал, что человек на протяжении своей жизни стремится к целостности. Самореализация, по его мнению, – это взаимодействие нескольких архитипов личности [160, с. 101]. Конечным пунктом самореализации является индивидуализация личности. Как и А.

Маслоу, К. Юнг считал, что вершины самореализации достигает далеко не каждая личность, важную роль играет моральный облик человека [160, с. 54].

Фундаментом развития личности, по мнению известного австрийского психолога и психиатра А. Адлера, является стремление к самосовершенству, данная черта личности является врожденной и имеет уникальный смысл для каждого человека [5].

А. Адлер, как и К. Юнг, считал, что человек сам творит собственную жизнь, используя тот потенциал, который дала ему природа, опираясь на креативное «Я», ставит перед собой цели и задачи, двигаясь в процессе самореализации, стремится к славе и превосходству [5].

Поздние исследователи психоанализа, говоря о развитии индивида, все большее значение придают не внутренним качествам личности, а его окружению. Влияние культуры на личность, в понимании К. Хорни, – это важный фактор в процессе самореализации, который во многом обуславливает реализацию собственного «Я». Личность в процессе социализации в любом случае сталкивается с окружающей действительностью, что порождает конфликты. Попытка скрыть конфликты приводит к необъективному и идеализированному представлению о себе, что во многом влияет на вытеснение стремления к самосовершенствованию и самоактуализации. Так, невротик направляет всю свою энергию на актуализацию идеализированного «Я», а не на преодоление возникающих перед ним жизненных преград. При гармоничной для личности среде развитие собственного «Я» происходит само собой благодаря реализации внутренних и внешних ресурсов. К. Хорни не просто говорит о важности процесса самоактуализации, ставя его в приоритет, но и рассматривает аспекты, которые способствуют или, наоборот, преграждают путь к самореализации [152].

Если говорить о самореализации личности в русле психоаналитического направления, то нельзя не отметить Э. Эриксона, ученого, с чьим именем данное понятие во многом связано. Сфера интереса Э. Эриксона не была ограничена психологией и, в частности, психоанализом – внимание ученого

привлекали малые народы, проживающие на территории Америки. Этот интерес оставил свой отпечаток на создание теории идентичности. Э. Эриксон связывал идентичность с понятием самореализации личности [159].

Таким образом, Э. Эриксон, как и ученые, о которых шла речь выше, отводит самореализации важную роль. Он связывает успешную самореализацию и обретение высшей формы личностной идентичности, к которой человек постоянно стремится, опираясь на собственную компетентность и личностные ценности.

Личность, достигшую идентичности, выделяют ряд особенностей:

1. Индивидуальность – осознание своей уникальности;
2. Тождественность и целостность – возможность сравнения себя в прошлом, настоящем, и наличие представления о своем будущем, в результате чего приходит ощущение, что жизнь имеет согласованный смысл;
3. Единство и гармония личности;
4. Социальная солидарность, выражающаяся в гармонии с идеалами группы, ощущением солидарности по отношению к ней [159].

Как мы можем проследить, в зарубежной психологии самореализацию личности во многом связывают с целями личности, барьерами, с которыми она сталкивается, идя к этим целям. А высшая цель представляется как обретение жизненного смысла, где личность находится либо на пути к нему, либо уже обрела его. Здесь стоит отметить австрийского психиатра, психолога и невролога, создателя логотерапии (метода экзистенциального психоанализа) Виктора Франкла, особенно за те условия, в которых проходили его наблюдения. После депортации в немецкий концентрационный лагерь Терезиенштадт в 1942 году В. Франк, оказывал психолого-психиатрическую помощь узникам втайне от СС. В результате он пришел к интересным умозаключениям о смысле жизни человека. По мнению ученого, обретение смысла жизни – доминирующее стремление личности, и развитие человека всегда идет в этом направлении. Жизненный смысл меняется в зависимости от той ситуации, в которой находится человек. [150, с. 110]. Поэтому, настоящий

смысл жизни стоит искать не в человеке, а окружающей среде [150, с. 112]. Отсутствие смысла жизни приводит к пагубным для личности последствиям, к которым относятся алкогольная и наркотическая зависимость, асоциальные тенденции вплоть до суицидальных действий. А путь к смыслу жизни всегда ведет через поступки, направленные на социальное благо, переживание гуманистических ценностей, а также преодоление страданий. Вариативность путей к обретению жизненного смысла также говорит о вариативности самоактуализации. Таким образом, путь самореализации в процессе жизни не является для личности единственным, он варьируется в зависимости от социального запроса [150, с. 266].

В связи с тем, что методологические принципы различных школ зарубежной психологии неоднозначны, то и самореализация личности не имеет единственно верного определения. Данное понятие приобретает своеобразные особенности в зависимости от того направления, в рамках которого оно изучается. На понимание данного процесса во многом направлены работы А. Маслоу и К. Роджерса. В их исследованиях «самореализация» и «самоактуализация» являются синонимами и понимаются как высшие потребности человека и даже цели его существования. В рамках этого подхода самореализация не рассматривается как самостоятельный процесс, и это является существенным недостатком. Определение самореализации как отдельного понятия имеет большую практическую значимость: это позволит изучить специфику самореализации отдельной личности, а также более четко обозначить отдельные ее структуры. Также это дает возможность оценить и прогнозировать развитие данного феномена в процессе жизнедеятельности человека, в частности в профессиональном и социальном аспектах.

Совершенно иную точку зрения на данный процесс имеет отечественная психология. Хотя стоит заметить, на данный момент нет однозначного понимания данного феномена, а также его определения. Сегодня происходит представление о самореализации личности только формируется во многом

благодаря социальным запросам. Это делает ее актуальной и активно развивающейся психологической проблемой.

Несмотря на это нельзя утверждать, что в отечественной психологии не было представлений о данном процессе. Следы их можно наблюдать при введении понятия «личность», когда встал вопрос о силах, которые движут личность к развитию и прогрессу.

Таким образом, представления о самореализации личности можно наблюдать в работах, на которых строится отечественная психология. К ним относятся труды Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, Л. И. Анцыферовой, К. А. Абульхановой-Славской. В этих работах отмечается зарождение методологического анализа самореализации личности. Однако они рассматривают ее как часть самоопределения человека.

Л. С. Выготский, говоря о факторах развития психики, выделял целый ряд ценностей, которые свойственны человеку. Специфику ценностей определяют профессиональная среда, национальные особенности, культурно-исторический процесс, а также общечеловеческие качества. Развитие психики во многом обуславливается адаптацией к этим ценностям [40].

Для Д. А. Леонтьева самореализация – разностороннее понятие, для понимания которого требуется анализ ряда уровней [106]. Во-первых, это философский уровень, который затрагивает вопросы, касающиеся человека и самореализации. Во-вторых, социологический уровень, где предметом исследования являются инструменты личности, обеспечивающие большую вариативность самореализации в определенном социуме. И собственно психологический уровень, где акцент делается на личностной самореализации и качествах личности, способствующих ей. Таким образом, предметом исследования данного уровня является человек в целом.

Разрабатывая понятие самоопределения, известный советский психолог С. Л. Рубинштейн понимал ее как синоним самодетерминации, которая обусловлена внешними факторами [133]. Личность, имея внешне обусловленные факторы развития, является ее активным участником, где

важным условием является стремление к саморазвитию. Таким образом, стремление к раскрытию своего потенциала в разных сферах деятельности является главным мотивом личности на пути к самореализации [135].

Идеи самоопределения развивает К. А. Абульханова-Славская, обращая внимание на стратегии, созданные самим субъектом. По ее мнению, в создании жизненных стратегий важна гармония между требованиями, которые предъявляет личности социум, и самой личностной активностью. Для каждой личности существует индивидуальный жизненный план, образ, который она себе представляет.

К. А. Абульханова-Славская выделяет три основных признака стратегии жизни:

1. Постановка человеком жизненных целей, определение способа поэтапной реализации их;
2. Решение противоречий жизни, достижение поставленных самой личности целей;
3. Соотношение собственных потребностей с жизнью [2].

По ее мнению, самореализация требует четкого понимания своих возможностей, которые способствуют гармоничному взаимодействию с окружающей действительностью. Поэтому самореализация свойственна уже для сформированной личности [1].

Становлению понятия самореализации в отечественной психологии во многом способствовали работы Б. Г. Ананьева, в которых рассматриваются вопросы индивидуальности, ресурсов человека и его резервов. Деятельность является фундаментом для проявления индивидуальности и главным условием самореализации человека. Показателем индивидуальности ученый считал реализацию потенциала человеком в творческой деятельности [10].

Важным понятием в теории автора является «потенциал личности». К нему относятся интеллект, мотивы, одаренность, способности человека, однако ядром личностного потенциала является трудолюбие [10].

Понятие «потенциал личности» заинтересовало многих ученых, в частности, В. Н. Мясищев считал его центральным понятием в научной психологии [113].

Р. А. Зобов и В. Н. Келасьев достаточно подробно рассматривали феномен самореализации личности, а именно обусловленность природы самореализации: определена ли она врожденными задатками или влиянием социальной среды. Также ученых интересовали вопросы развития самореализации личности на разных этапах жизнедеятельности. Исследователи выделяли два фактора, влияющих на самореализацию:

- факторы, зависящие от самого человека (включающие волю, особенности мышления, мотивационную сферу и т.д.);
- факторы, независящие от человека (материальное обеспечение, особенности социальной ситуации и т.д.) [71].

Самореализация, по их мнению, включает в себя творчество и самоутверждение. Развивая понятие самоутверждения, ученые выделяют несколько ее видов:

1. Статусное самоутверждение. Имеется ввиду желание получить определенный социальный статус, что может носить и отрицательный характер в тех случаях, когда в погоне за ним человек утрачивает свою индивидуальность;
2. Поисковое самоутверждение через поиск новизны как в профессиональной сфере, так и в личностной. Естественно, и здесь имеется своя негативная сторона. Данные личности характеризуются рассеянностью, невозможностью концентрироваться на определенных целях;
3. Самоутверждение как цель. Другими словами, самоутверждение ради самоутверждения, встречающееся у подростков с целью привлечь к себе внимание;
4. Престижное самоутверждение. Престиж может заключать в себя довольно широкий спектр понятий, во многом определяющийся личностью. Сюда относятся и материальные блага (автомобиль, квартира, одежда и т.д.),

и нематериальные, такие как получение образования, хорошей должности и т.д.;

5. Самоутверждение происходит в следствие расширения границ личности;

6. Самоутверждение через творчество. Именно через творчество происходит наиболее раскрывается потенциал личности [71, с. 120].

На результат самореализации влияет ряд показателей:

1. Эффективность деятельности (например, у следователя – количество уголовных дел, направленных в суд);

2. Мера удовлетворенности процессом (чем выше удовлетворенность процессом самореализации, тем выше ее продуктивность);

3. Нервно-психические затраты (соответственно, чувства подавленности, апатии оставляют негативный отпечаток на результатах самореализации).

Таким образом, исходя из мнения авторов, самореализация – это процесс, который протекает на протяжении жизни личности, обретая наибольшую эффективность в творческом подходе к деятельности. На результативность этой деятельности влияет удовлетворенность процессом, сопоставимость нервно-психических затрат с возможностями человека [71, с. 128].

Видение самореализации И. Н. Семенова и Ю. А. Репецкого в рамках рефлексивно-смысловой концепции заключается в смежном понимании данного процесса с понятием самоопределения. Характер самореализации определяется рефлексией, то есть личность постоянно оценивает и корректирует свои действия, стимулом при этом является актуальность целей, интерес и результативность [128].

С рефлексией связывают самореализацию также Л. И. Катаева и Т. А. Полозова. Развитость самосознания и рефлексии познание, направленное на себя и окружающую действительность, являются основным условием самореализации [76].

А. М. Богомолова и А. Г. Портова, рассматривают самореализацию как процесс, который включен в многочисленный круг социальных контактов и разнообразных видов деятельности, и необходим для формирования и интеграции «Я» человека [28].

На процесс самореализации влияют и культурные особенности. Культура является стимулом для человека сохранить свои ценности и культурные достижения. Такого мнения придерживается А. М. Климанова, согласно автору, самореализация личности наступает тогда, когда интересы и склонности находят свое продолжение, и личность добивается определенных результатов [80].

А. М. Климанова, как Р. А. Зобов и В. Н. Келасьев, важную роль в процессе самореализации отдает творчеству, так как культурные ценности не могут быть без него сформированы. Творчество процесс зависит от ряда факторов:

- внешних (востребованность личностью);
- внутренних (задатки, способности личности).

И. Ф. Плетнева и А. Ю. Демин в русле гуманистической педагогики выделяют несколько принципов самоактуализации, которые так же, как и у предыдущего автора, затрагивают культурный аспект:

1. Цель самоактуализации – развитие духовно-нравственных и национальных ценностей, что особенно актуально для современного российского общества;

2. Самоактуализация предполагает свободу человека, как в культурном, так и в общечеловеческом плане;

3. Самоактуализация «Я» и «Мы», осуществляемая в социуме (начиная семейными отношениями и заканчивая государством) [120].

Понятие культуры как составляющую процесса самореализации развивает И. М. Ильинский. По мнению ученого, личность не может развиваться обособленно от социума, человек должен найти пределы своего Я, преодолев их через изменение себя в культуре. Этот процесс самоизменения

и самопонимания и представлен автором как самореализация личности. Таким образом, самореализация не столько процесс, в котором личность изменяет себя. Акцент ставится на изменение себя для культуры, в которой она находится. Данный подход имеет огромное значение для школ и университетов, ведь эти социальные институты являются своеобразной ареной, где человек обретает смыслы и способы личностного роста [73].

А. А. Деркач и Э. В. Сайко, представители аксиологического подхода, связывают актуализацию процесса самореализации с взрослостью. Потребность в самореализации обнаруживает себя в процессе социальных отношений. Это изначально заложено в фундаменте развития человека и определяет специфику его формирования [54].

Как видно из анализа отечественных и зарубежных психологических концепций, посвященных самореализации, это сложный многомерный процесс, который внутренне детерминирован и направлен на развитие у личности задатков и способностей. Однако для понимания самореализации личности сотрудников органов внутренних дел, ее оценки и прогноза нам необходимо понимание содержательной части данного процесса. При этом мы видим, что содержательная часть самореализации личности, как в зарубежной, так и в отечественной психологии, представлена через призму тех концептуальных идей, в границах которых она рассматривается. В этой связи необходимо отдельно рассмотреть самореализацию в русле системной парадигмы.

1.2. Современные исследования самореализации личности в русле системной парадигмы

Прежде чем рассматривать самореализацию в русле системного подхода, стоит отметить историю его становления и значение для психологии в целом. В последнее десятилетие наблюдается тенденция к тому, чтобы

рассматривать личность как сложноорганизованную систему. А системный подход как раз и дает возможность изучения человека как целостного образования. Анализ проблемы через данный подход позволит намного глубже понять суть рассматриваемого нами феномена.

Становление системной концепции имеет долгую историю. Несмотря на то, что проходило оно в смежных с психологией науках, открытия в этой области отразились и на психологических концепциях.

Представление об организме как целостном образовании появилось в рамках биологической организмической концепции Людвиг фон Бергалафи в 1920-е годы. Ученый ввел понятие системы, разделяя их на открытые и закрытые. Составными частями этих систем являются взаимосвязанные элементы. Открытые системы характеризуются непрерывным притоком вещества или информации извне, что является условием для неравновесного состояния организма. Соответственно, противопоставленные им закрытые системы стремятся к однородному равновесному состоянию [25].

В психиатрии на важности системного рассмотрения специфических особенностей человека акцентировал внимание представитель холистического подхода А. Ангъял. В его понимании системный подход способствует более полному и дифференцированному рассмотрению элементов целого в многообразии их взаимосвязей, обеспечивая лучшее понимание рассматриваемого феномена.

Б.Ф. Ломов рассматривал психические процессы, как целостную систему, учитывая все многообразие внутренних связей этой системы. Такое понимание становится надежным инструментом психологической науки, которая рассматривает личность как взаимодействующую с окружающей действительностью систему, определяет характер и особенности этого взаимодействия, что позволяет раскрыть всю сложность и многомерность свойств личности в процессе ее исследования [107]. Советский физиолог П. К. Анохин, разрабатывая теорию функциональных систем, также опирался на

системное представление, внося при этом огромный вклад в понимание данного феномена в психологии [15].

Системный подход в исследовании личности характерен для К. А. Абульхановой-Славской. По мнению ученого все явления необходимо рассматривать как единое целое, при этом свойство самой системы не сводится к свойствам ее компонентов [3].

Резюмируя выше сказанное, стоит отметить состоятельность системного подхода и необходимость рассмотрения самореализации личности именно в русле системной парадигмы, поскольку самореализация личности, в особенности сотрудников правоохранительной структуры, представляется нам как сложная, многоплановая система. Для того, чтобы провести подробный анализ исследуемого феномена, необходимо наличие достаточного арсенала средств, позволяющих оценить особенности и динамику компонентов самореализации личности. В современной отечественной психологии можно выделить ряд ученых, которые придерживаются данной позиции: Э. В. Галажинский, П. П. Горностай, Л. А. Коростылева, А. И. Крупнов, С. И. Кудинов, и др. [43, 46, 88, 91, 94].

Э. В. Галажинский рассматривает процесс самореализации во взаимосвязи с ригидностью в рамках системного подхода [42]. Ригидность определяется как закрытость психологической системы. Чем выше показатели ригидности, тем более закрыта психологическая система от взаимодействия с окружающей средой, что, в свою очередь, затрудняет процесс самореализации личности, так как поведение такой личности характеризуется стереотипными установками, а не творческими аспектами. Как было сказано выше, творчество – важный фактор в самореализации личности. В рамках поведенческих или иных стереотипах успешная самореализация сильно затрудняется, особенно когда речь идет о деятельности в новых, непривычных для личности условиях.

П. П. Горностай, ввел понятие «готовность к саморазвитию», где самореализация является одним из трех уровней:

1. Развертывание внутренней программы;

2. Перенос этой программы во внешнюю среду (адаптация);
3. Переход личности к творческой деятельности [46].

Данные уровни готовности к саморазвитию взаимосвязаны. Стадии не являются этапами развития личности. Они могут протекать в хаотичном порядке и представляются как качественный результат развития.

Психологическая готовность подразделяется на ситуативную (инсайд) и систему устойчивых свойств личности, которые определяют, соответственно, устойчивую готовность. Готовность рассматривается П.П. Горностаевым в виде ряда блоков, которые свидетельствует о форме проявления психической готовности. Всего выделено четыре таких блока:

Первый блок. Можно его также назвать блоком самосознания. В нем отражена оценка своих возможностей, адекватность понимания собственных мотивов, мыслей, чувств.

Второй блок описывает направленность личности, мотивы самоактуализации, потребности в творческой деятельности.

Третий блок включает в себя, как и во многих теориях современной отечественной психологии, творческий потенциал личности, который представлен как обязательное условие успешной самореализации, являясь ее базисом.

Четвертый блок описывает все многообразие инструментов личности, способствующих ее самореализации. Речь идет о непосредственном опыте, установках личности, особенностях ее направленности, способности воспринимать, оценивать окружающую действительность, вариациях действий в различных жизненных обстоятельствах, что в совокупности представляет целостную систему [46].

Автор придает большое значение активности личности. Активная деятельность в трудных жизненных обстоятельствах есть самореализация, в то время как ее недостаток – это адаптация.

Л. А. Коростылева отмечает важность профессиональной сферы в самореализации личности. Ей была предложена структурно-функциональная модель самореализации личности (рисунок 1).

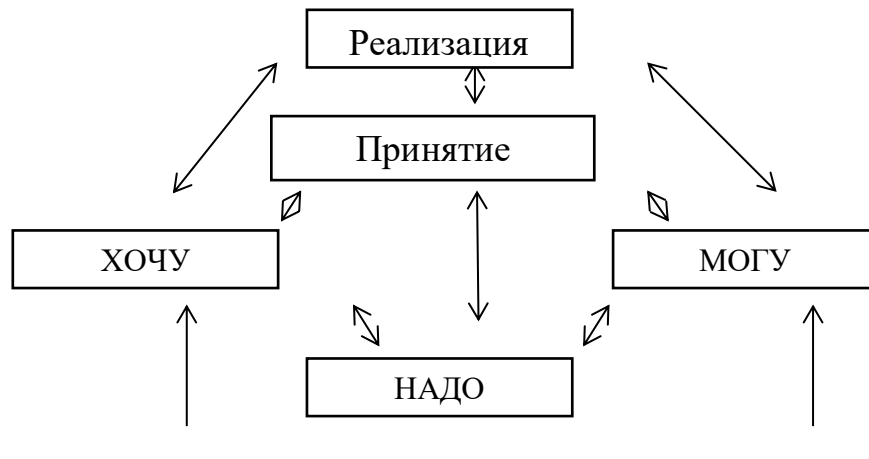


Рис. 1. Структурно-функциональная модель самореализации личности

Модель самореализации личности состоит из пяти блоков. Мотивационно-потребностная сфера состоит из трех блоков: «хочу», «могу», «надо». Блок «принятие решений» основывается на той информации, который имеет об окружающей действительности. Все это определяет конечный этап самореализации, названный автором блоком «реализация», в котором происходит анализ полученных результатов с возможностью корректировки своих действий [86].

В связи с тем, что процесс самореализации зависит не только от личностных, но и от социальных особенностей, Л. А. Коростылева выделяет две группы факторов, влияющих на самореализацию:

1. Зависящие от человека (мыслительные, волевые аспекты, готовность к самореализации, ценности личности и т.д.);
2. Не зависящие от человека (носящие социальный характер: уровень жизни, материальное обеспечение и т.д.).

Естественным образом в процессе самореализации возникают разного рода барьеры, которые автор квалифицирует по трем типам: первый –

ценностные; второй – смысловой конструкт; третий – диспозиции. От уровня самореализации зависит действие барьеров. Так, самому неэффективному уровню самореализации свойственны все вышеизложенные барьеры. Личность в процессе самореализации может воспитывать в себе качества, которые помогут преодолевать возникающие трудности [86].

В. Е. Ключко рассматривал личность, как высший уровень системной организации человека [83, с. 131]. Самореализация личности является неотъемлемым свойством этой системной организации, таким образом, потребность в самореализации свойственна любой личности. Как уже не раз отмечалось у предыдущих авторов, творчество и мышление, по мнению В. Е. Ключко, также является фундаментом процесса самореализации. В структуре самореализации ученым было выделено понятие «свободная инициация мышления», что к необходимым условиям его существования» [83, с. 131].

Полисистемная концепция самореализации личности, предложенная С. И. Кудиновым [96, 97, 98], представляет особый интерес, так как данное исследование опирается именно на эту концепцию. Поскольку, данный подход позволяет дать феномену самореализации разностороннюю оценку как с точки зрения ее составных частей, так и в рамках общей направленности.

Представленная на рисунке 2 модель самореализации личности отображает то множество факторов, которые нужно учитывать при ее оценке.

Во-первых, это условия, в которых проходит процесс самореализации.

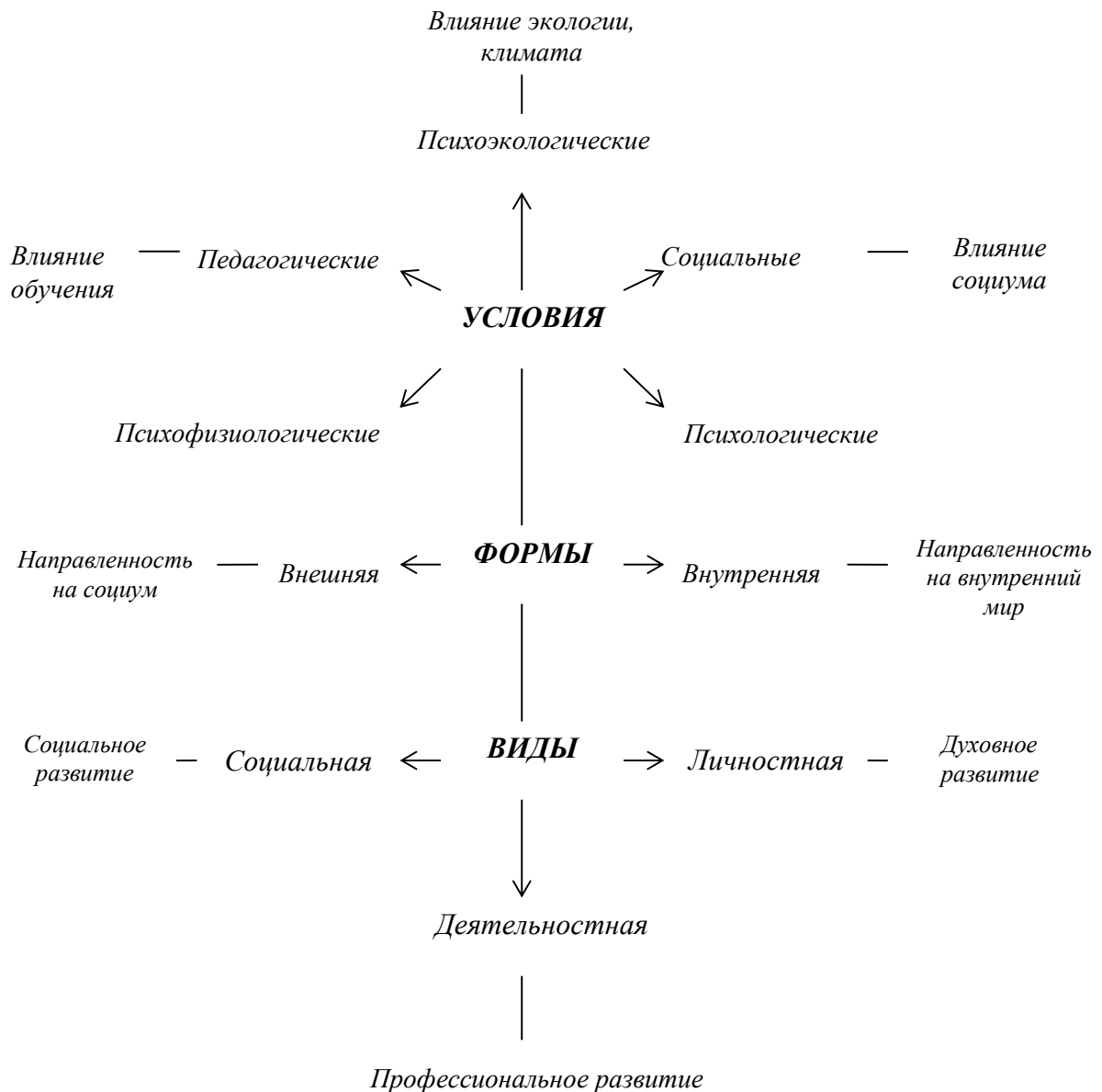


Рис. 2. Полисистемная модель самореализации личности (С. И. Кудинов)

Личность постоянно подвержена влиянию внешних аспектов (особенности социального окружения, образовательного процесса, подверженность СМИ и др.). Эти аспекты оказывают влияние на процесс самореализации, ввиду чего выделяются психоэкологические, педагогические и социальные условия самореализации. Не остаются без внимания и личностные особенности человека, нашедшие свое отражение в психологических и психофизиологических условиях самореализации личности.

Во-вторых, нужно учитывать форму самореализации. Автор разделяет форму проявления самореализации на внешнюю и внутреннюю. Внешняя форма говорит о большем акценте личности на развитие себя через продуктивную деятельность, в внутренняя характеризует стремление к духовно-нравственному и интеллектуальному развитию.

В-третьих, нужно учитывать направленность самореализации. С. И. Кудинов выделяет три вида направленности. Первый – личностный – отображает степень направленности человека на развитие в себе личностных качеств (ответственность, настойчивость, решительность, трудолюбие и т.д.), второй – социальный – говорит о стремлении личности к самовыражению в разнообразных формальных и неформальных общественных организациях, и обществах; и третий – деятельностный – характеризует степень реализации себя в профессиональном плане.

Учитывая все многообразие условий, форм и видов самореализации, С. И. Кудинов дал следующие определение данному феномену: «Самореализация личности – многомерное психологическое образование, детерминированное совокупностью внешних и внутренних факторов, обеспечивающих успешность самовыражения личности в разных сферах жизнедеятельности в процессе онтогенеза» [93].

Автором предложена структурная модель самореализации личности (рисунок 3).

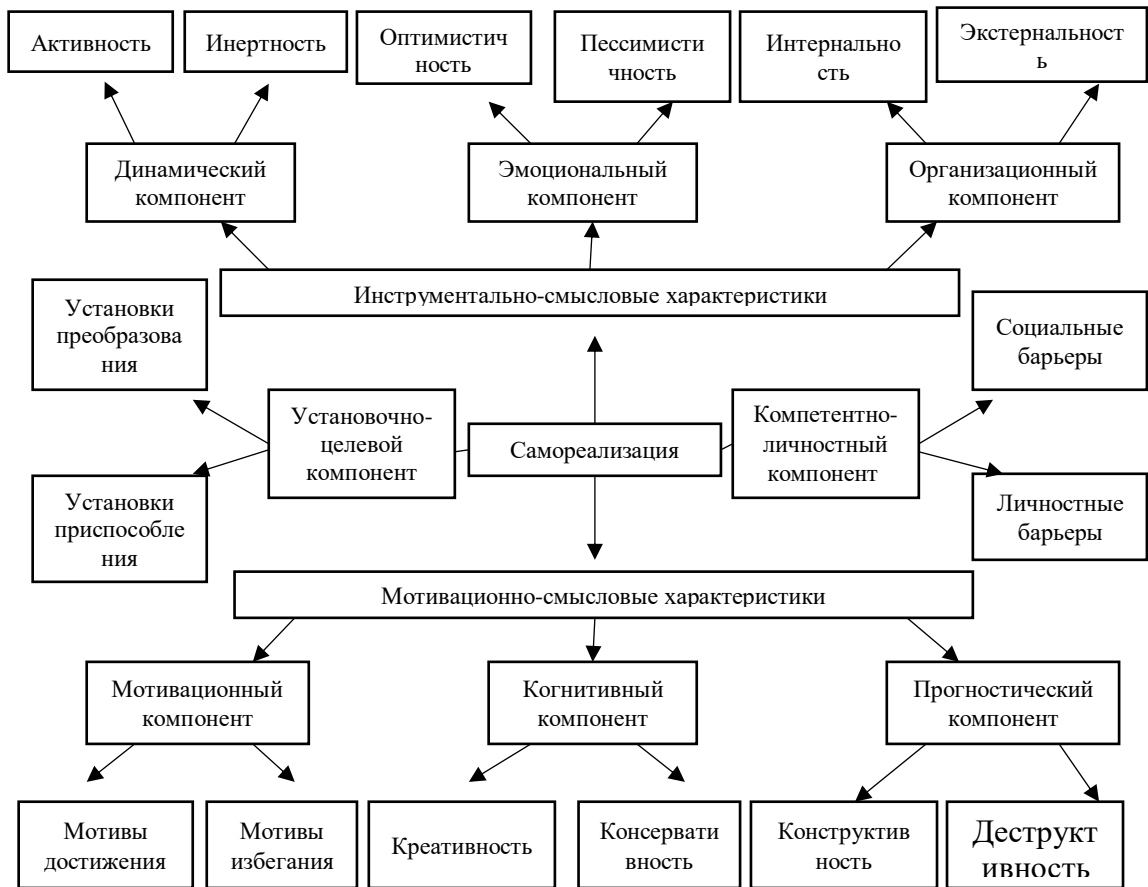


Рис. 3. Структурная модель самореализации личности (С. И. Кудинов)

Мотивационно-смысловой блок представлен тремя подсистемами: мотивационной, когнитивной и прогностической. Каждый компонент представлен полярными показателями и имеет определенные функции. Мотивационный компонент показывает куда направлены основные силы личности, на себя или на социум. Когнитивный компонент определяет насколько личность консервативна или креативна в ходе самосовершенствования. Благодаря прогностическому компоненту можно оценить насколько личность удовлетворена результатом самореализации [93].

Компетентно-личностный компонент определяет степень влияния трудностей на пути самореализации как социальных (социальные барьеры), так и личностных (личностные барьеры).

Инструментально-стилевой блок включает динамический, эмоциональный, организационный компоненты.

Таким образом, в предложенном походе отражается вся сложность изучаемого нами феномена. Сложно организованная система, которая затрагивает процессы и механизмы, протекающие не только в субъекте, но в окружающей действительности. И каждый отдельный элемент этой системы оказывает определенное воздействие на весь структурный механизм самореализации личности.

В контексте полисистемного подхода выполнен ряд диссертационных исследований, которые расширили понимание о самореализации личности.

Так, Е. А. Денисова в своем диссертационном исследовании анализировала роль гендерных стереотипов в самореализации субъектов деятельности. Автор отмечает, что у маскулинных мужчин доминирует внутренний локус контроля, нестандартные способы и приемы самовыражения, в то время как у женщин структура самореализации личности характеризуется внешним локусом контроля, а личностные установки носят более социальный характер. Ригидность, инертность – характерная черта структуры самореализации личности для фемининных мужчин, для женщин же свойственны выраженные эгоцентрические установки. Что касается андрогинных мужчин, то им присущ высокий уровень пассивности и личностных барьеров, а для андрогинных женщин – оптимистичность и конструктивность, характеризующие оптимальный уровень их самореализации [52].

И. В. Кулагина исследовала творческую самореализацию, включающую в себя когнитивный, личностный и деятельностный компоненты, а также адаптацию у студентов в рамках полисистемного подхода. Автор отметила важность творческого потенциала при самореализации, благодаря которому происходит изменение процессуального и результативного аспектов адаптации. У студентов время адаптации сокращается и повышается ее эффективность. На базе этого создана программа оптимизации творческого потенциала, направленная на снижение эмоционального напряжения,

повышение познавательной активности и креативности. Программа доказала свою перспективность и положительную динамику при ее применении [100].

Установлением особенностей структуры самореализации личности у китайских специалистов занимался Чжан Тэн. Результаты его исследования говорят о том, что их самореализация не всегда имеет удовлетворительный характер, а находится на адаптивном уровне. Наибольшее стремление к самореализации проявляется в личностной и семейной сферах. Однако китайские мужчины характеризуются креативностью, конструктивностью и оптимистичностью, что является почвой для успешной самореализации в профессиональной сфере [153].

Факторами, влияющими на успешность самореализации личности, занимался С. С. Кудинов. Определив взаимосвязь некоторых свойств личности (активность, направленность, саморегуляцию) и самореализации, он установил специфические закономерности, влияющие на успешность данного феномена [95].

Значимость настойчивости для самореализации личности студентов обосновал Н. П. Авдеев. Автор в своем исследовании определил влияние настойчивости на активность самореализации, интернальный самоконтроль, оптимистичность и ряд других характеристик, обеспечивающих успешную самореализацию личности [4].

Особенностям самореализации китайских и российских студентов посвящена диссертационная работа Чжан Пэн Хао. В ходе исследования был обнаружен ряд отличительных особенностей в структуре изучаемого феномена. Российские студенты, стимулированные общественным мнением и интернет-источниками, стремятся реализовать себя в разнообразных сферах жизнедеятельности. Трудности, возникающие на пути к цели, они преодолевают благодаря повышению активности, усилению самоконтроля или нахождению нестандартных форм самовыражения. Главной направленностью самореализации китайских студентов является образовательная сфера, которую они связывают с будущими перспективами.

Таким образом, учебная деятельность является для них главной ареной самовыражения. Соответственно, педагоги, наряду с родителями, оказывают большое влияние на успешность их самореализации. Однако низкое проявление инициативы в совокупности с низкой активностью в самовыражении оказывает негативное влияние на общий уровень самореализации личности, также успешность самореализации затрудняет социальные, этнокультурные и личностные барьеры [155].

Взаимосвязям свойств темперамента и самореализации личности посвятила свое исследование К. В. Архипочкина, было показано что ригидность и интовертированность коррелируют с агарманичными показателями, тогда как экстравертированность и пластичность с гармоничными [20]. С. Р. Айбазова определила взаимосвязь типов ценностно-смысловой направленности личности с самореализацией [6].

1.3. Профессиональная самореализация сотрудников органов внутренних дел

Личностная самореализация, которую рассматривали в предыдущих параграфах, имеет взаимосвязь с профессиональной самореализацией. На это обращали внимания О. О. Богатырева и Т. Д. Марцинковская [26]. Профессиональная самореализация предполагает направленность личности на профессиональную деятельность сотрудника, без чего невозможен карьерный рост. Е. А. Гаврилова определяет понятие профессиональной самореализации, как трансляцию себя, через познавательные и коммуникативные процессы [41].

Для оценки профессиональной самореализации сотрудника органов внутренних дел необходимо понимать специфику его профессионального становления. Для сотрудника ОВД важно стремление к получению профессиональных знаний и навыков, которые заключается в самореализации себя не только как профессионала, но и как личности и члена социума. Все это

в совокупности и определяет его как состоящего профессионала. Профессиональный путь сотрудника ОВД состоит из нескольких этапов, который начинается стажировкой, и заканчивается выходом на пенсию. На каждом этапе специалист включается в специфическую систему профессиональных отношений, которые могут способствовать развитию личности или ее деградации [126, с. 214-215]. Однако на данный момент не полностью раскрыты вопросы профессионального становления, и самореализации личности сотрудников органов внутренних дел [126, с. 53].

Профессиональное становление личности специалиста процесс долгий и сопровождает всю профессиональную деятельность специалиста. Началом можно считать выбор человеком будущую профессию, а концом завершение трудовой активности. В процессе профессионализации человеку необходимо сформировать личность профессионала, что означает гармонизацию его индивидуально психических качеств с выбранной профессией, что позволит наиболее полно раскрыть весь потенциал личности, и стать профессионалом особого класса [137].

Мнение В. М. Русалова нашло свое подтверждение в работах Б. Г. Ананьева. Традиционно считалось, что для взрослого человека не свойственна динамика его интеллектуальных способностей, а пик их приходится на позднюю юность [119]. Однако Б. Г. Ананьев в своих психофизиологических исследованиях установил, что действия возрастных факторов разнонаправлены, при снижении одних мы можем наблюдать явный рост других. Так было установлено, что вербальные функции и объем внимания максимально возрастают к 40 годам. В интеллектуальной сфере во взрослом возрасте также не обнаружено спадов, интеллектуальная продуктивность остается на достаточно высоком уровне [9]. Благодаря его исследованиям можно сделать важный вывод, что взрослый человек имеет огромный потенциал к обучению и, соответственно, к профессиональной самореализации.

Исследование в области оценки сотрудниками своих профессиональных способностей осуществлялось с 1996 по 2002 гг. В данных исследованиях сотрудники оставались удовлетворены своей профессиональной квалификацией, более того около 20 % как в 1996 г., так и в 2002 г. считали, что их профессиональная деятельность требует более низкой квалификации, чем их. При этом исследования, проводимые в данной области, свидетельствуют, что высокий уровень профессиональных знаний наблюдается лишь у 43% сотрудников ОВД [127].

В структуре профессионального становления можно выделить несколько подструктур, которые, являясь интегральными показателями, определяют характеристики профессионального становления специалиста:

1. Профессиональное самопознание;
2. Профессиональная мотивация;
3. Профессиональная компетентность;
4. Профессионально важные качества личности.

В работах Т. В. Миранова отображена взаимосвязь профессионального самопознания с успешностью профессиональной деятельности, тем самым доказана важность самопознания в структуре профессионального становления [36].

Н. В. Андреев, В. В. Вахнина, Р. Л. Кричевский, М. М. Рыжак, занимаясь проблемами профессиональной мотивацией руководителей ОВД, определяли ее как профессионально важное качество, дающую внутреннюю предпосылку к эффективному становлению сотрудника. На базе этой предпосылки можно давать благоприятный прогноз его профессионального роста [89].

С. П. Егорычев определил устойчивую мотивацию как фундаментальное условие успешного профессионального становления сотрудника ОВД. Условием для этой мотивации должно стать создание возможностей для творческой самореализации сотрудника, наряду с профессиональной подготовкой в соответствии с личностными и профессиональными качествами [59].

По мнению И. О. Попова, нацеленность сотрудника на творческую самореализацию в профессиональной деятельности является одним из условий становления регулятивной компетенции субъектов правоохранительной системы [123].

Профессиональная компетенция является базой в профессиональном становлении сотрудника органов внутренних дел. Придерживаясь этого мнения, И. В. Кархалев определяет правовую компетенцию как синтез духовного и профессионального в деловом самосознании и профессиональной самооценке [75].

Роль саморазвития и самоорганизации в компетенции отмечается разными авторами.

Н. И. Усанов считает, что профессиональная компетентность, это не просто следствие обучения специалиста, она вытекает из самореализации сотрудника. Самореализация заключается в социальном, мотивационно и культурном совершенствовании [148]. Н. Е. Солянкина также утверждает, что в развитии профессиональной компетентности важное значение имеет самореализация, саморазвитие сотрудников [140].

Для профессионального становления необходимо обладать сформированными профессионально важными качествами личности – так считают отечественные специалисты в области психологи труда (В.Д. Шадриков, А. К. Маркова, В. Л. Марищук и др.).

В. Д. Шадриков считал профессионально важные качества индивидуальными для личности, которые определяют усвоение и реализацию навыков, способствующих эффективной деятельности [155].

А. К. Маркова определяла профессионально важные качества как качества личности, которые позволяют эффективно выполнять профессиональные задачи, критериями оценки эффективности выступают надежность и производительность [109].

В. Л. Марищук профессионально важные качества личности понимает более системно. Он утверждал, что для каждой профессии существуют свои

динамические черты личности, физические качества, психомоторные свойства. Соответствие их и определяет эффективность деятельности в данной профессии [108].

М. Г. Дебольский выделил ограничения успешной профессиональной деятельности сотрудников ОВД на основе профессионально важных качеств. По мнению автора, низкое развитие одних профессиональных качеств, может быть компенсировано высокой развитостью других [50].

Важным направлением исследований в области профессионального становления личности является изучение профессиональных кризисов, ввремя которых изменяется отношение к профессиональным обязанностям и направление профессионального развития.

Э. Ф. Зеер выделил несколько видов кризисов. Первый, начинается в период обучения, когда возникают противоречия между будущим и настоящим. Второй кризис происходит в ходе трудовой деятельности, когда также возникают противоречия, между реальными условиями труда и воображаемыми. Третий кризис возникает при конфликте между потребностью в самоутверждении и невозможностью самореализации. Четвертый кризис социально-профессиональной актуализации (невозможность самореализации в данной профессиональной деятельности). Пятый кризис наступает при утрате профессиональной деятельности (увольнение, самостоятельный уход, уход по пенсионному возрасту) [65].

Э.Ф Зеер и Э.Э. Сыманюк выявили кризисы становления сотрудника правоохранительных органов. При этом данные кризисы вызваны актуальными и на данный момент причинами. В первую очередь, это низкая заработная плата, не всегда надлежащая организация труда, отсутствие возможности полноценной самореализации в правоохранительной системе [68].

Ретроспективный анализ биографических данных сотрудников ОВД позволил выявить три группы кризисов профессионального становления специалистов правоохранительной структуры.

Первая группа кризисов свойственна курсантам на этапе выбора профессии и формирование плана. Кризис связан с несоответствием желаемого и действительности. Второй кризис происходит после выхода на службу в подразделение. У половины сотрудников их профессиональная деятельности не вызывает интереса, и более трети не удовлетворены материально-технической оснащённостью. Третий кризис происходит уже в более зрелом возрасте (35-40 лет), когда человек начинает переоценивать свои жизненные планы

Выводы по первой главе

Теоретический анализ самореализации личности показал, что в современной психологической литературе не существует единого подхода к пониманию данного феномена несмотря на то, что первые попытки его рассмотрения предпринимались много столетий назад. Важным психологическим течением, повлиявшим на понимание данного феномена, является гуманистический подход зарубежной психологии, где под самореализацией понимается фундаментальный жизненный стимул, влияющий на развитие личности в процессе онтогенеза, однако, это не позволяло рассматривать ее как самостоятельное, независимое явление.

В отечественной психологии под самореализацией понимается ряд понятий: саморазвитие, самостановление, самовоспитание. Анализ профессиональной самореализации личности сотрудников органов внутренних дел показал, что данная проблема совсем не изучена, нет общих критериев ее оценки, под самореализацией понимается самосознание, саморазвитие, самоорганизация, профессиональное становление, что не позволяет дать оценку самореализации личности сотрудника ОВД как специфичному, сложному и многогранному психическому образованию.

В современной научной литературе существует подход, позволяющий дать данную оценку интересующему нас феномену, а именно системный

подход, где самореализация личности представляется системой, взаимосвязанной с другими свойствами личности. Полисистемный подход (С. И. Кудинов) является наиболее оптимальной концепцией для понимания самореализации. Именно такой подход позволяет оценить всю сложность данного феномена.

ГЛАВА 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИИ

2.1. Подходы к пониманию профессиональной деформации личности

Понятие «деятельность» чрезвычайно распространено в психологической литературе. С помощью данного термина психологическая наука существенно расширила свои теоретические и практические границы. В связи с этим изучение профессиональной деформации личности, необходимо начинать именно с точки зрения деятельностного подхода.

Согласно О. С. Анисимову, существуют разнообразные понимания деятельности. Ее рассматривают и как самостоятельный процесс, и во взаимосвязи с потребностями индивида. Третья трактовка, наиболее актуальна для понимания процесса профессиональной деятельности, где она имеет социальное происхождение, и требует от индивида некоего преобразования [14]. Исходя из этого, профессиональная деятельность представляется как сложный социокультурный процесс, требующий определенного времени, а также физических и психологических затрат от субъекта деятельности. Е. А. Климов понимал под профессией человека образ его жизни, мыслей, а также стереотипность восприятия мира [125].

В. И. Верховин описывает всестороннее влияние профессиональной деятельности человека на его личность, поскольку профессиональная деятельность, обусловленная специализированными средствами, не зависит от

субъективных желаний, а фиксирована определенным рядом операций и функций, которых должен придерживаться человек [141, с.152].

Автор считает, что безопасных профессий не существует, каждая, даже на первый взгляд гуманная профессия, наносит тот или иной урон здоровью. Таким образом, в каждой профессии существуют определенные негативные факторы, и как следствие свой симптомокомплекс профессиональных заболеваний [141, с. 138]. Еще С. Л. Рубинштейн отмечал влияние рода деятельности на сознание человека, более того, по его мнению, сознание не только проявляет себя в деятельности, но и формируется через него [134].

Исходя из этого, род деятельности человека оказывает огромное воздействие на формирование его психики и степень ее деформированности. В современной научной литературе по психологии, философии, медицине, социологии, криминологии существует множество работ, в которых отмечаются психические особенности представителей разных профессий [8, 11, 12, 21, 22, 24, 49].

Г. С. Абрамов видел различия между профессиональной деятельностью и другими видами, к примеру, игровой или учебной. Главной отличительной особенностью является обязательная необходимость рефлексии, исходя из этого освоение профессии происходит тогда, когда ее предмет включается в содержание Я – концепции человека.

Особенно изучаемый нами феномен проявляет себя в профессиях типа «человек – человек», к которым относятся учителя, врачи, сотрудники правоохранительных органов. Исследованию личностных особенностей представителей данных профессий посвящено множество работ [51, 55, 60, 64, 78, 85].

Г. В. Суходольский предлагает изучать деятельность субъекта, чтобы лучше понимать его психические особенности. При адекватном описании деятельности необходимо учитывать те специфические факторы которая она оказывает на психику в специфичных состояниях и процессах [144].

Сотрудники ОВД, служащие пенитенциарных учреждений, юристы по роду своей деятельности обязаны контактировать с представителями криминальной субкультуры, которые так или иначе имеют деформированную психику, особенности моральной сферы, а также специфическое отношение к социуму. Более того, они обязаны понимать их, ставить себя на их место, чтобы прогнозировать их поведение, что не может не сказаться на них самих. А. Д. Глоточкин отмечает важное значение психологии в разработке методов, направленных на нейтрализацию отрицательного влияния асоциального контингента на воспитателей, контактирующих с ними, выработке у них невосприимчивости к данному влиянию, а также идейной закалке [45].

Влияние общения на формирование личностных качеств как в положительную, так и в отрицательную сторону, отмечал и О. С. Анисимов. Автор охарактеризовал общение как процедуру идентификации, благодаря которой происходит познание другого человека. Этому познанию свойственна эмоциональная идентификация или эмоциональная чувственность. В данном процессе один человек заимствует и имитирует эмоциональное состояние другого, что не может протекать бесследно касательно личностных качеств субъекта [13].

Таким образом, род деятельности является одним из фундаментальных факторов, влияющих на деформацию сознания субъекта [131]. Однако, не только условия труда оказывают свое влияние на субъекта деятельности. Необходимо также отметить и определенный арсенал средств, к которым в процессе деятельности человеку приходится приспосабливаться, что в свою очередь оказывает на него определенное влияние. Этот факт подчеркивает Е. А. Климов, говоря, что общим признаком деятельности человека является ее определенная оснащённость [81]. К примеру, сотрудник правоохранительных органов должен овладеть внушительным арсеналом средств деятельности, чтобы считаться профессионалом.

М. Б. Туровский говорит о труде, как о взаимоотношении субъекта и объекта. Во время профессиональной деятельности человек получает

определенные навыки и умения, становясь при этом профессионалом, что увеличивает продуктивность труда. Соответственно продукт деятельности профессионала, тоже изменяется, и некоторым образом очеловечивается, что выражается в некоторых его характеристиках [145].

Анализируя влияние компьютера на человека, В. П. Зинченко пишет, что современные технологии не только формируют, но и деформируют интеллектуальные способности субъекта деятельности. В век развитых компьютерных технологий данная тенденция легко обнаруживает себя в практическом наблюдении [69].

Таким образом, изучение особенностей арсенала средств, которым характеризуется та или иная профессия, поможет лучше понимать процесс профессиональной деформации.

Еще к одним факторам, влияющим на формирование и деформирование сознания субъекта деятельности, относятся «деятельностные нормы», имеющие свою специфику, в отличие от иных социальных норм. Так, их ограничения касаются только профессиональной сферы, а не поведения, общения в быту, жизни и т.д. Находясь на рабочем месте, человек должен ими руководствоваться, действовать в строгом соответствии с их специфическими предписаниями.

Довольно полно о «нормах деятельности» писал Г. П. Щедровицкий. Автор считал, что нормы не относятся к индивиду, а рассматриваются как образцы деятельности, к которым нужно стремиться. Такие нормы присутствуют не только в любой профессии, но даже ребенок должен уметь владеть некоторыми нормами деятельности [158].

О. С. Анисимов считал, что многие «профессиональные нормы» достаточно сложны и требуют определенной мыслительной включенности. Управленец, не имеющий по тем или иным причинам мыслительной подготовки, будет искаженно воспринимать все виды практики, которые приобретут случайный, стихийный характер, и это заставит неосознанно подменять одну профессиональную норму другой. Естественно, это не

приведет к успешному выполнению поставленных задач, а в неудачах будут обвинены посторонние люди [14]. Ввиду этого плохо доведенные нормы деятельности до субъекта могут способствовать профессиональной деформации личности. Так, специалист, впервые столкнувшийся с преступлением, не имеющий регламента действий, вынужден сам корректировать, уточнять цели, методы, программы своей деятельности. Это естественным образом определяет рамки его решения в зависимости от особенностей его характера, мировоззрения, а это может идти вразрез с профессиональными нормами. Например, как действовать солдату, находящемуся в карауле, по уставу, то есть открывать огонь или по этическим (не желание стрелять в человека). Говоря о современной системе МВД, можно отметить важность выполнения сотрудниками деятельностных норм, которые регламентированы приказами, памятками и т.д. Несоблюдение данных норм всегда несет негативные последствия. И чем выше по должностной лестнице это происходит, тем более трудно они корректируются. К примеру, если простой полицейский не выполняет четко должностной регламент, то его действия достаточно легко скорректировать в соответствии с теми или иными санкциями. Другое дело, если речь идет о его начальнике. В этом случае мы будем видеть негативное влияние на все вверенное ему подразделение, что, соответственно, несет более глобальные последствия.

Таким образом, профессиональная деятельность оказывает большое влияние на формирование и деформирование личности работника, что приводит к выработке специфических личностных черт, характерных той или иной профессии. Во многом влияние негативных факторов профессиональной деятельности нивелируется личностными особенностями (социализацией, воспитанием, волевой регуляцией и т.д.). Каждая профессия обладает рядом факторов, стимулирующих профессиональную деформацию, они могут быть как общими для всех профессий, так и специфическими. Понимание и, как следствие, возможность противодействовать специфическим факторам зависят от степени эмпирического и экспериментального анализа конкретной

проблемы, что дает возможность разработки более эффективной программы по профилактике профессиональной деформации.

Профессиональную деформацию личности модно рассматривать с точки зрения индивидуального подхода. Л. И. Анцыферова указывает, что личность стремится к развитию лишь в профессиональной деятельности. Только в ходе профессиональных отношений происходит обогащение и расширение личностных границ человека в целом [17].

Многие авторы считают, что деятельность связывает воедино отдельные структуры психики, определяет их взаимодействие и влияние друг на друга, в их числе и С. Л. Рубинштейн [136]. Без деятельности не происходит интеграции структур психики. Благодаря труду обеспечивается психологическое здоровье человека, характеризуется направленность психических процессов. Анализируя работы Б. Г. Ананьева, посвященные влиянию условий деятельности на личность, Г. В. Суходольский обнаруживает взаимосвязь между действиями человека и психическими процессами [144].

Изучая вопрос влияния деятельности на личность, А. И. Китов выделяет ряд функций деятельности в жизни индивида. Во-первых, деятельность является механизмом удовлетворения потребностей человека, преобразуя его внутренний мир. Во-вторых, деятельность способна переносить личностные качества и свойства индивида, его способности на предмет труда, где они статичны. Другими словами, на предмете деятельности можно обнаружить следы воздействия личности, к примеру, следы преступления, которые оставил преступник в результате правонарушения. В-третьих, что немаловажно, деятельность проявляется не только во вне, она одновременно и интериоризируется, что влечет за собой те или иные изменения в психике человека.

Особенно можно выделить три влияния деятельности на личность, которые описывал ученый:

1. Деятельность развивает механизм психического отражения;

2. Благодаря деятельности в психике человека формируется система знаний;

3. Деятельность оставляет свой отпечаток на внутреннем мире человека [79].

Для понимания процесса профессиональной деформации с точки зрения индивидуального подхода необходимо дифференцировать понятия «личность», «субъект», «индивидуальность», «индивид».

О. С. Анисимов следующим образом соотносил эти понятия. Поскольку в психологической науке введены такие категории, как индивид, субъект, личность и индивидуальность, должны быть введены и общие стратегии развития человека. Человек, по мнению автора, социализируется в двух плоскостях, когда воспроизводит способ деятельности, общения, существования (субъективность) и отдельно то, что касается творческих ситуаций, когда человек преобразует имеющиеся варианты (индивидуальность) [13].

Б. Г. Ананьев вводит понятие «дивергенция», что означает дифференцированное развитие личности и субъекта в структуре индивидуальности человека, что предполагает при определенных условиях расщепление структуры человека [9].

На основании этого можно сделать вывод, который заключается в изолированном становлении личности и субъекта. Это позволяет лучше понимать процесс профессиональной деформации личности. Действительно, можно встретить сотрудников, которые являются профессионалами своего дела, но при этом имеют невысокие моральные принципы. Или, наоборот, участковый уполномоченный, хорошо зарекомендовавший себя среди жителей, плохо ориентируется в своих должностных регламентах.

В психологической науке многие писали о так называемом «расщеплении», различных качеств личности в индивидуальности человека. Н. С. Мансулов говорил о расщеплении «биофизиологических» качеств в личности [115]. Б. Г. Ананьев описывал противоречивость элементов

индивидуальности (индивид, субъект, личность), где центральное место в нравственном воспитании отводил мотивационной сфере, направленной на усвоение социально значимых требований [10].

Таким образом, в сознании человека происходит становление двух структур, первая из которых характеризуется служебными инструкциями, вторая – морально-этическими нормами. В процессе профессиональной деятельности систематически возникает необходимость согласовывать эти две сферы. А именно, общеморальные принципы со специфическими нормами профессиональной этики. Более того, специалист должен уметь разделять эти сферы бытия, к примеру, когда он полицейский, а когда – отец, муж и т.д. В некоторых случаях это сделать достаточно проблематично. Крайний, но достаточно понятный пример приводит И. Епифанов, описывая сотрудников, которые приводили в исполнение решение суда о высшей мере наказания. С его слов, для многих сотрудников данная деятельность имеет самые негативные последствия – редкий сотрудник может сохранить ясность ума после нескольких убийств. В некоторых странах, где введена расстрельная практика, к приговору относятся более бережно. Таким примером может служить Греция, где приговор в исполнение приводят сразу несколько человек, стрелять они могут только по команде одновременно. У некоторых из них заряжены холостые патроны, тем самым сотрудник не знает наверняка, чей выстрел оказался смертельным. Это сохраняет психическое состояние данных сотрудников [92].

Процессы взаимодействия между субъектом-профессионалом и личностью могут протекать в разных формах. Наилучшим вариантом является согласование этих качеств, однако протекание данного процесса может характеризоваться борьбой или даже конфликтом. В этом и заключается механизм профессиональной деформации личности, когда в результате этого взаимодействия в структуре индивидуальности преобладает субъект профессиональной деятельности, негативно изменяя, в свою очередь, личность человека.

Стоит некоторое внимание уделить феноменологическому подходу, с точки зрения которого можно расширить представление об изучаемом нами феномене. Суть натуралистического (феноменологического) подхода описывал в своих трудах Г. П. Щедровский [158].

Идея разделения труда сопровождает человека на протяжении всего его существования. Положительную тенденцию к разделению труда, выражающуюся в повышении его качества и специализации человека, заметили еще мыслители древней Греции: Сократ, Платон, Аристотель. Однако это сопровождается специфическими требованиями к человеку, о чем, к примеру, пишет К. Маркс в своем известном труде «Капитал» [74].

Э. Дюркгейм считал разделение труда важным фактором, влияющим на развитие человека. Разделение труда способствует прогрессу ремесла, при этом сам ремесленник регрессирует [57].

В научной литературе обнаруживается, что разделения труда влечет за собой специфическую деформацию личности, и ее невозможно избежать при выборе той или иной профессии. Исходя из этого, напрашивается вывод, что профессиональная деформация характерна каждой профессии. В подтверждение этому можно привести в пример выводы Е. Ю. Артемьевой и Ю. Г. Вяткина, которые утверждают, что профессия формирует особое мировоззрение человека, в связи с особым взаимодействием с объектами труда [19].

В. И. Верховин выделил целый ряд признаков деформированности личности, которые свойственны всякому разделенному труду. Административно-управленческий признак, который заключается в злоупотреблении служебным положением или невыполнении своих должностных обязанностей. Это часто можно наблюдать в современной российской действительности. Индивидуально-целевое поведение: мотивация к деятельности носит эгоцентрический характер, которая реализуется порой даже в ущерб коллективным интересам. Разделение труда способствуют

образованию малых групп, которые могут действовать в ущерб интересов коллектива [141, с. 166].

Итак, рассмотрев деятельный, индивидуальный и феноменологический подходы, можно говорить о многогранности профессиональной деформации личности. Более того, данный феномен обнаруживает себя в той или иной степени в каждой профессии, особенно если речь идет о сфере «человек – человек». На субъект деятельности оказывает влияние множество специфических компонентов его труда.

Феномен профессиональной деформации личности достаточно распространен. Он обнаруживает себя в разнообразных специальностях, при этом на данный момент в научной литературе нет общепринятого его определения. Хотя разные авторы и используют схожие понятия, тем не менее наблюдаются некоторые различия.

Деформация (*deformatio*) в переводе с латинского языка означает «уклонение того или иного предмета от нормальной формы». Таким образом, профессиональная деформация личности – это изменение личностных характеристик под действием профессиональной среды.

О. Б. Полякова, проанализировав разнообразные подходы пришла к выводу, что профессиональная деформация – это изменение личностных особенностей в негативную сторону, которые сказываются на качестве труда, и на взаимоотношениях в коллективе, а также изменяет профессиональное поведение человека [122].

Взаимосвязь признаков профессиональной деформации по О. Б. Поляковой представлена на рисунке 4.



Рис. 4. Возникновение профессиональной деформации и форм ее проявления по О. Б. Поляковой

В настоящее время много авторов использует схожие понятия в контексте профессиональной деформации личности. Э. Ф. Зеер пишет о «кризисе профессионального развития» и «личностных деструкциях профессионала». По его мнению, профессиональные деформации представляют собой «деструктивные изменения личности в процессе выполнения деятельности» и связаны с кризисом профессионального развития [66]. Ученый использует термин «профессиональная деформация» как синоним профессиональной деструкции, говоря о них как об изменениях, протекающих в структурах личности и деятельности, негативно влияющих на эффективность труда, а также на профессиональное межличностное взаимодействие [67].

Так же с термином «профессиональная деформация» схоже понятие «профессиональной деструкции специалиста». Разница в том, что, говоря о деструкциях, больший акцент ставится на тех негативных изменениях,

которые затрагивают саму личность работника, а не качество его деятельности. Примером деструктивного развития может быть «вычурная беспомощность», характеризующаяся нежеланием специалиста проявлять какую-либо инициативу в деятельности [67]. Одним из крайних проявлений профессиональной деформации может быть «профессиональное отчуждение» и «утрата профессиональной идентичности». Данные синдромы обнаруживают себя в случаях, когда представления работника о своей деятельности сильно противоречат реалиям, с которыми он столкнулся на практике. Стоит упомянуть об акцентуациях личности как о разновидности профессиональной деформации, то есть о таких состояниях, вызванных профессиональной средой, которые можно диагностировать как близкие к патологическим, но ими не являющиеся. Примером может быть развитость определенного негативного качества личности, приемлемого для определенного рода деятельности, однако осложняя другую деятельность [65]. В качестве разновидностей профессиональной деформации также выделяют: «деперсонализацию» специалиста, при которой сотрудник старается задействовать минимальное количество личностных качеств в профессиональной деятельности. «Личностно-ролевой диссонанс», когда работник выполняет профессиональные обязанности в некомфортных для себя условиях [67].

Д. В. Дирендонк, В. Шауфели и Х. Дж. Сиксма внесли весомый вклад в понимание профессиональной деформации личности. Предложенная ими концепция включает в себя двухмерную конструкцию, которая получила название «burnout» (рисунок 5). «Аффективный» компонент выражается в ухудшении здоровья, увеличивает риск нервного срыва, степень эмоционального истощения, «установочный» проявляется как деперсонализация, то есть измененное в негативную сторону отношение к себе и к окружающим [162].



Рис. 5. Двухмерность профессиональных деформаций по Д. В. Дирендонку, В. Шауфели, Х. Дж. Сиксма

Позднее К. Маслач и С. Джексон представили профессиональную деформацию как трехмерную модель (рисунок 6) [169]. Первый компонент – «эмоциональное истощение» – выступает фундаментом профессиональной деформации, который обусловлен снижением психических ресурсов специалиста. Второй компонент – «деперсонализация» – выражается в двух вариантах: либо повышенная зависимость от других людей, либо циничное отношение к окружающим. Третий компонент – «редукция личных достижений» – проявляется в негативной оценке как себя, так и своих служебных достижений, ограничивая свои возможности и обязанности по отношению к другим.



Рис. 6. Трехмерность профессиональных деформаций (К. Маслач и С. Джексон)

Б. А. Фебер представлял профессиональную деформацию как трехмерную модель (рисунок 7) [164].



Рис. 7. Трехмерность профессиональных деформаций (Б. А. Фарбер)

1. Психоэмоциональное истощение, как и в предыдущих концепциях, свидетельствует о степени истощенности физических, эмоциональных ресурсов специалиста;

2. Личностное отдаление – специфическая форма профессиональной деформации личности, проявляющаяся в безразличном отношении к своей карьере, негативном отношении к окружающим при не критичном отношении к себе;

3. Деформация мотивационной сферы профессионала, связанна, со всем, что может снижать мотивацию специалиста к деятельности. Сюда можно отнести и конфликтные отношения в коллективе, заниженную самооценку, низкую престижность профессии и тд.

Г. Х. Фирт и А. Мимс, И. Ф. Иваничи и Р. Л. Шваб также рассматривали профессиональную деформацию как трехмерную модель (рисунок 8). За тем исключением, что они выделили 2 компонента деперсонализации.



Рис. 8. Трехмерность профессиональных деформаций (Г. Х. Фирт и А. Мимс, И. Ф. Иваничи и Р. Л. Шваб)

Автор структурного подхода Э. О. Дюркгейм определял профессиональную деформацию личности. Суть его идеи заключается в наличии двух компонентов социальной личности. Первый – это индивидуальность человека, благодаря которой человек обогащает свой внутренний мир; второй – это социальная общность, функция которой состоит в предотвращении антиобщественного поведения личности, определяя ее общественные цели [58].

Согласно структурному подходу, профессиональная деформация регулируется тремя структурно-формирующими законами: закон информированности – упорядоченности, композиции и пропорциональности. Закон пропорциональности говорит о разных результатах в зависимости от интенсивности социального воздействия. Если социальное воздействие высокое, то человек игнорирует индивидуальные предпочтения. Если социальное воздействие средней интенсивности, то человек действует в собственных интересах [57, с. 146-147]. Индикатором поведения выступают эмоции. Благодаря им можно определять степень и направленность профессиональной деформации [57, с. 279]. Как видно, эмоциональный

компонент особенно важен для определения профессиональной деформации, так как включен во всех представленных моделях.

Механизм возникновения профессиональной деформации, согласно структурному подходу, представлен на рисунке 9.



Рис. 9. Механизм возникновения профессиональной деформации личности согласно структурному подходу

Близким понятием к профессиональной деформации является термин «барьеры психологического развития» [147]. Про них на примере сотрудников правоохранительных органов говорилось в первой главе, так как они препятствуют полноценной самореализации личности. Психологические барьеры схожи с профессиональными кризисами и профессиональной деформацией, но они носят более конкретный характер, что позволяет их легче преодолеть.

Е. А. Климов описывает варианты профессионального развития, которые приводят к профессиональной деформации личности, к которым относятся, ложно направленное развитие, при которой происходит деформация этической сферы. Невозможность реализовать свой потенциал в выбранной профессии, и обратное развитие, при котором происходит утрата профессиональных навыков. [82, с.128-132].

2.2. Психологические особенности профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов

Профессиональная деформация – это изменение личностных особенностей под действием профессиональной среды. Данные изменения оставляют негативный отпечаток на эффективности деятельности, взаимоотношение в коллективе, а также на общение с близкими людьми. В механизме этого изменения лежит основной принцип психологии – неразрывное единство сознания, личности и деятельности. Классификация этих изменений многообразна.

Во-первых, гипертрофия профессионально важных качеств личности. Так, к примеру, уверенность руководителя может перерасти в самоуверенность.

Во-вторых, развитие социально неприемлемых черт личности (эгоизм, цинизм и т.д.).

В-третьих, негативные изменения правовой сферы.

В-четвертых, деформация проявляется во взаимодействии отдельных качеств. Соотношение служебных и внеслужебных интересов, органических и культурно-эстетических потребностей, гибкость и шаблонность профессионального мышления. То есть речь идет не о взаимодействии разнообразных качеств с целью более успешной самореализации личности, а об угнетении одних качеств за счет абсолютизации других [34].

В. И. Деев и А. И. Смелов составили перечень негативных проявлений, включающий в себя 16 наименований, к которым относятся любые факты нарушения сотрудником действующего законодательства РФ во время выполнения своих должностных обязанностей. Авторы подразделяют их на учетные и не учетные.

Учетные это серьёзные правонарушения, к которым можно отнести подделку документов, необоснованный отказ о возбуждении уголовного дела, необоснованное привлечение к уголовной ответственности, применение

физической силы и т.д. К не учетным относятся такие нарушения, которые не несут столь серьезного вреда обществу, к ним можно отнести не соблюдение сроков введения уголовного дела, мелкие административные правонарушения и т.д. [53 с.24-25]

Речь идет об отношении к закону, которое условно делится на более и менее опасное для общества. В последние годы проявления профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов вышли за рамки соблюдения или несоблюдения профессионального регламента, они дополнились морально-этическими характеристиками, проявлениями в межличностном взаимодействии и личностными особенностями.

А. Н. Шатохин отмечает, что социальное иждивенчество, пассивность, негативное отношение к гражданскому населению, оценка своей профессии как мало значимой, негативное отношение к другим службам подразделения МВД является следствием профессиональной деформации личности [156].

В. Ф. Робозеров пишет о переоценке сотрудниками своей роли в социальном благополучии, называя это признаком профессиональной деформации. При этом сотрудник переоценивает свои обязанности, а деятельность других служб, как правило, считает второстепенными [129].

Тем самым, профессиональная деформация сотрудников ОВД влияет на эффективность взаимодействия различных служб внутри конкретного подразделения, что отражается на его эффективности в целом. А. Н. Роша в своих исследованиях пришел к выводу, что специалист отзывается о своей профессии как о наиболее привлекательной и интересной при этом, на самом деле, он считает совершенно по-другому, но не желает этого признавать. Все это следствия профессиональной деформации, которые затрагивают многие специальности, в том числе и правоохранительные органы [132].

Л. М. Колодкин определяет следующие признаки профессиональной деформации сотрудников ОВД:

1. Демонстрация своего служебного положения;

2. Представление о том, что сотрудникам полиции простиительно пренебрегать законом, в то время как гражданским лицам это запрещено;
3. Уверенность в своей безнаказанности;
4. Пренебрежение требованиями служебного распорядка [86].

М. Г. Дебольский и Л. И. Мартынцева изучали внедрение инновационных методов в структуру МВД. И как оказалось, для сотрудников срок службы, которых более десяти лет, трудно принимают нововведения, поскольку у них сформировались стереотипы мышления. И все новое в служебной деятельности для них является стрессом. [50].

В. М. Богданов исследовал особенности мыслительного процесса у молодых и более опытных сотрудников отдела уголовного розыска. В ходе исследования выяснилось, что молодые сотрудники быстро выполняют задания, однако дают менее полный и вариативный ответ [27].

В. Л. Васильев давал схожее со многими авторами определение профессиональной деформации, а именно приобретение качеств и свойств личности, затрудняющих профессиональную деятельность [35]. В.Л. Васильев изучал следователей и выяснил, что профессиональная деформация проявляется у них как в эмоциональной, так и в когнитивной сферах. Сотрудники стали более грубо общаться с гражданами, у них пропало чувство справедливости, стали более раздражительными, поставленные профессиональные задачи решали более шаблонно.

Д. П. Котов и А. И. Шиханцев выделяют похожие признаки, которые относят к следователям. Так, профессиональная деформация личности обнаруживает себя в агрессивном поведении, утрате оптимизма во время служебной деятельности, шаблонности поведения, нежелании проявлять инициативу. Авторы отмечают случаи, когда накопленную агрессию сотрудники срывают на участниках уголовного процесса (обвиняемых, свидетелях), что идет вразрез с нормами профессиональной морали и влияет при этом на эффективность предварительного следствия [90].

А. В. Дулов также изучал особенности проявления профессиональной деформации следователей и выявил ряд особенностей:

- переоценка профессионального мастерства;
- ограниченное использование возможных приемов и средств;
- психологическая инерция;
- шаблонность мышления;
- пассивное отношение к деятельности;
- отсутствие стремления к новаторству;
- формальное отношение к общению внутри служебного коллектива;
- беспечное отношение к своим ошибкам;
- повышенная раздражительность;
- открытое неуважение по отношению к гражданским лицам;
- заимствование отрицательных моральных качеств партнеров по общению [56].

В своих исследованиях В. Е. Насиковский приходит к выводу, что в 50% случаях жертвы правонарушений сами провоцировали сотрудников на нарушение законов. Основными провоцирующими моментами отмечались пассивное сопротивление, оскорбления в адрес сотрудников, повреждение форменной одежды. При этом сами сотрудники, понесшие наказания, считают, что их провоцировали в 15% случаях. Это является следствием профессиональной деформации личности, так как сотрудники адаптировались к негативным влияниям служебной деятельности и порой их попросту не замечают [114].

По мнению Е. А. Змановской и В. Ю. Рыбникова, существует ряд специфических синдромов, в которых проявляется профессиональная деформация сотрудников ОВД:

Во-первых, разнообразные психофизиологические истощения и, как следствие, психосоматические нарушения. Сотрудник становится более склонен к разного рода хроническим заболеваниям, быстрее устает,

становится более раздражительным, испытывает хроническую усталость, бессонницу, возрастают случаи конфликтных ситуаций;

Во-вторых, снижение профессиональных достижений. Сотрудник испытывает постоянное недовольство своей трудовой деятельностью, окружением, отмечается халатное отношение, стремление избежать ответственности, присутствует желание поменять род деятельности;

В-третьих, нарушение адекватного восприятия как себя, так и окружающей действительности. Сотрудник считает себя несостоявшейся личностью, повышается циничное отношение к окружающим его людям, профессиональные проблемы начинают влиять на личностную сферу сотрудника [70].

Схожие причины профессиональной деформации личности у сотрудников отмечает А. В. Дулова. Самая распространенная причина, по мнению автора, низкая выраженность морально-политических качеств, при которой сотрудник не оценивает важность своей профессии. Влияние оказывают и социальные факторы, постоянное взаимодействие с криминальной средой, низкое материально-техническое обеспечение, что усугубляет психические и физические перегрузки сотрудников [56].

В. Л. Васильев в ряду причин профессиональной деформации личности сотрудников ОВД отмечает высокую психоэмоциональную насыщенность деятельности при дефиците позитивных впечатлений. Вследствие чего сотрудникам приходится подавлять свои негативные эмоции. Накопившаяся физическая и психологическая усталость, резко снижает эффективность деятельности сотрудника [35].

Постоянное пребывание в экстремальных условиях приводит к эмоциональному истощению, которое может проявляться разнообразными симптомами. У одних сотрудников отмечается повышенная раздражительность, эмоциональная неустойчивость, трудности с концентрацией внимания и принятием самостоятельных решений. У других резко возрастает агрессивность, склонность к злоупотреблению алкоголем,

вплоть до нервно-психических расстройств [23]. Факторы стресса, влияющие на адаптацию молодых сотрудников, естественным образом влияют на их физическое и психологическое благополучие. Со временем, после накопившегося опыта по взаимодействию с коллегами, руководством, психологическая напряженность снижается, однако напряженность служебной деятельности остается на том же уровне [101]. Это сказывается на взаимоотношении с коллегами, социально-психологической обстановке в коллективе, приводит к нарушению профессиональной и моральной этики, способствует неадекватному поведению сотрудников в отношении граждан, коллег, членов семьи. Во многом причиной данных факторов, обуславливающих профессиональную деформацию личности, по нашему мнению, является эмоциональное выгорание сотрудников. В научной литературе эмоциональное выгорание понимается как проявление профессиональной деформации. Для нашего исследования необходимо подробно рассмотреть данный феномен, поэтому его необходимо проанализировать отдельно.

А. В. Буданов отмечал важность понимания феномена профессиональной деформации у сотрудников правоохранительных органов. Являясь причиной самоотчуждения, она во многом определяет не только взаимодействие между коллегами, но и отношение общества к правоохранительным органам. Деформация, по мнению автора, затрагивает разнообразные стороны личности сотрудника. В нравственной сфере нарушается понятие профессионального долга, сотрудники ориентируются на собственные представления, которые носят эгоцентричный характер, что приводит к формальному выполнению поставленных оперативно-служебных задач, а стремления сотрудника в служебной деятельности ограничиваются личностно-значимыми выгодами. В интеллектуальной сфере, как правило, деформация проявляется в неадекватной оценке своих профессиональных навыков и знаний в сторону их завышения, при этом затрудняется самостоятельная деятельность, возникают трудности при принятии

ответственных решений. В эмоциональной сфере наблюдаются агрессивные тенденции сотрудника по отношению к окружающим, возникают затруднения самоконтроля и саморегуляции, сужается эмоциональная сфера личности [33].

Позднее И. М. Долматова добавила в данный список, опираясь на исследования сотрудников пенитенциарной системы, еще и профессиональную сферу. Деформация в профессиональной сфере во многом схожа с тремя предыдущими, однако ориентированы на профессиональную деятельность, выражаясь в сужении профессиональных знаний и навыков, завышенном чувстве профессиональной значимости, формальном отношении к коллегам, преувеличенном внимании к внешним атрибутам власти [55].

Род деятельности сотрудников ОВД и сотрудников исправительных учреждений довольно схож, их служба сопряжена с высокими эмоционально-стрессовыми нагрузками, высокой ответственностью, общением с асоциальными гражданами. Любой негативный резонанс, касающийся как органов внутренних дел, так и пенитенциарной системы, вызывает общественное негодование, направленное на всю правоохранительную систему. В этой связи стоит проанализировать некоторые работы в области деформации личности сотрудников исправительных учреждений.

Интерес представляет работа В. В. Лебедева и А. В. Шамиса. В ходе своего исследования авторы доказали, что возрастание числа правонарушений как в служебной сфере, так и за ее пределами, во многом зависит от социально-психологических условий службы. Кроме того, негативный социально-психологический климат влияет на мотивацию сотрудника, его работоспособность, коммуникативную сферу. Таким образом, работа, направленная на профилактику дезадаптации к условиям службы и профессиональных деформаций, играет важную роль в недопущении правонарушений среди личного состава [104].

Л. М. Проценко указывает на такой фактор деформации личности, как отсутствие созидательности в деятельности: сотрудник должен выполнять одни и те же инструкции, что приводит к депривации личностного роста [128].

В. В. Лебедев и С. Э. Тимошенко связывают профессиональную деформацию с развитием профессионально важных качеств. Авторы приводят ряд причин отрицательных профессиональных качеств сотрудников. Отсутствие у значительной части сотрудников (40%) достаточной форсированности психофизиологических и психических характеристик, проявляющихся в недостаточной эмоциональной устойчивости, объеме оперативной памяти и внимания, что мешает адекватному реагированию на постоянно изменяющуюся оперативно-служебную обстановку [103].

И. В. Северенков считал одной из причин деформации личности у сотрудника пенитенциарной системы – выбор между моральными и правовыми требованиями к поведению сотрудника. Эту же причину можно спроецировать и на сотрудников органов внутренних дел. Автор выделяет ряд источников индивидуальных нравственно-правовых отклонений: несовпадение в сознании сотрудника субъективного и объективного; наличие девиантного личностного смысла, который возникает в ситуации столкновения взаимоисключающих целей деятельности; незрелость эмоциональной сферы сотрудника; неустойчивость ведущих потребностей [138].

Причиной деформации личности является некомплект подразделений и постоянная текучесть кадров, что создает напряженную служебную атмосферу, невозможность формирования традиций в коллективе, доверительных отношений среди коллег. Также имеют место несвоевременные денежные выплаты довольствия, что приводит к нарушению семейных отношений, росту случаев употребления спиртных напитков и в целом отрицательно влияет на успешное осуществление оперативно-служебной деятельности [146].

Ученые с разных позиций рассматривают профессиональную деформацию. Р. А. Кутбиддинова и Л. А. Клименко рассматривали влияние стажа службы, возраст, и поскольку они исследовали сотрудников ОМОНа, то пребывание в «горячих точках». Авторы установили, что чем чаще сотрудники

участвовали в боевых действиях, тем более закрытыми они становились. [102]. По мнению М. Ю. Уварова, Е. А. Кудярова, Е. Г. Паткина профессиональная деформация сотрудников ОВД включает в себя познавательный, эмоциональный и поведенческих компоненты, и профессиональная деформация проявляется на всех этих уровнях. С. Е. Борисова важным фактором профессиональной деформации считает несовершенство норм уголовного права Российской Федерации [32]. А. В. Половинкина анализировал компетенцию руководящего состава, которая способствует профессиональной деформированности сотрудников [121]. Г. И. Уразаева делает основной акцент при исследовании профессиональной деформации на эмоциональном выгорании сотрудников.

Таким образом, в научной литературе наблюдается множество разнообразных факторов проявления профессиональной деформации личности, которые порождаются как внешними, так и внутренними причинами.

Профессиональная деятельность. Причины данного рода кроются в общении с различного рода асоциальными гражданами, также находящимися в алкогольном или наркотическом опьянении;

Причины, имеющие внутрисистемный характер. Это и общение с руководящим составом, своими коллегами, коллективное выполнение поставленных задач;

Особенности профессиональной деятельности сотрудников. Деятельность сотрудников связана с постоянным воздействием на них стрессовых факторов. У большинства сотрудников ненормированный рабочий день, что приводит к психическим и физическим перегрузкам. Выполнение профессиональных обязанностей сопряжено с риском для жизни, где сотрудник должен сохранять спокойствие и самообладание. Постоянно взаимодействуя с представителями криминальной субкультуры, сотрудник может перенять некоторые их привычки, в разговоре употреблять уголовный жаргон, обращаться по кличкам и т.п.

Индивидуально-личностные особенности. Сюда относится недостаточный профессиональный опыт сотрудника, не высокая профессиональная подготовка. Не соответствия личностных качеств, с требованиями профессиональной деятельности. Полученные негативные установки в ходе профессиональной деятельности, к примеру сотрудник воспринимает граждан, как потенциальных нарушителей и относится к ним соответствующим образом.

Социально-психологические факторы. К ним можно отнести не благоприятный социально-психологический климат в подразделении, авторитарный и чрезмерно жесткий стиль управления руководства, низкую материально-техническую оснащенность подразделения, несправедливое распределение премиального фонда [161].

2.3. Эмоциональное выгорание как основа профессиональной деформации личности

Термин «burnout» («эмоциональное сгорание») был предложен американским психиатром Н. Г. Freudenberg в 1974 году [165]. Эмоциональное выгорание следует понимать, как состояние, это значит, что оно характеризуется синдромом, то есть совокупностью симптомов, которые проявляют себя как в психологических, так и в физиологических изменениях. К психологическим можно отнести переживания, чувство усталости, негативное отношение к деятельности; к физиологическим – изменения вегетативных и двигательных функций. Об этом писал Е. П. Ильин, говоря о том, что переживания и физиологические проявления являются неотделимыми друг от друга [72]. Сначала эмоциональное выгорание характеризовали как истощение, ощущение собственной бесполезности, позднее уже начали говорить о синдроме эмоционального сгорания.

Е. Maher (1983) выделяет разнообразную характеристику синдрома эмоционального выгорания. Субъект деятельности испытывает хроническую

усталость, что порождает негативное отношение к клиентам и своей работе. Нарушается сон, появляется раздражительность, чувство беспокойства, сотрудник может злоупотреблять различными веществами, начиная от кофе и заканчивая алкоголем и наркотическими веществами. Все это может перерасти в безнадежность, апатию, неконтролируемое чувство вины [168].

Отечественный ученый В. В. Бойко понимает эмоциональное выгорание как защитный механизм психики в ответ на психотравмирующее воздействие внешних агентов. По мнению ученого эмоциональное выгорание развивается, так же, как и стресс, и имеет схожие этапы [30]. Г. Селье под стрессом понимал, защитный механизм психики, которые мобилизует ее во время действия психотравмирующих обстоятельств, с целью лучшей адаптации к ним [139]. Согласно В. В. Бойко, при эмоциональном выгорании отмечается все три фазы стресса. Нервное (тревожное) истощение зависит от внешних обстоятельств: негативная атмосфера, повышенная ответственность, постоянные психоэмоциональные нагрузки. Фаза резистенции или сопротивления говорит о желании человека оградить себя от нежелательных воздействий. Истощение – говорит о невозможности сопротивления внешним воздействиям.

Первые две стадии не столько говорят об эмоциональном выгорании, сколько о степени противостояния человека стрессовым воздействиям. В то же время стресс на этих стадиях может носить не только разрушительный характер, но и иметь мобилизующий эффект, способствовать преодолению преград на пути к поставленной цели. От них отличается третья фаза, характеризующаяся аффективным и гормональным истощением. Данную фазу Г. Селье рассматривал как патологическую, называя ее «дисстрессом», в которой обнаруживает себя так называемая «депрессия истощения», начало психогенного развития личности (P. Kielholz, 1980).

В каждой фазе В. В. Бойко выделяет свой симптомокомплекс. На фазе напряжения, когда только начинается воздействия психотравмирующего фактора, человек может переживать данные обстоятельства, проявлять

повышенную тревожность, испытывать чувство безысходности. При фазе резистенция психика начинает сопротивляться негативным воздействиям, в следствии чего, человек может излишне агрессивно реагировать на окружающий, или вообще в меньшей степени проявлять позитивные эмоции, к близким людям. Возможно снижение продуктивности в деятельности, личность начинает ощущать себя не компетентной в рабочих вопросах. Если внешнее воздействия слишком сильные и личность не способна с ними справиться, может наступить фаза истощения, при которой работник полностью старается исключить эмоции из своей профессиональной деятельности, на данной фазе возможны и психосоматические нарушения, которые выражаются в бессоннице, нарушениями сердечно-сосудистой системы [30].

В. В. Бойко доказывает зависимость степени эмоционального выгорания от эмоциональной ригидности. По его мнению, чем более эмоционально пластичная личность, тем менее она подвержена эмоциональному выгоранию, импульсивные люди как правило наименее «выгоревшие». Впечатлительность и чувствительность, тоже нивелирует проявление эмоционального выгорания. Ученый также считал важной предпосылкой появления симптомов эмоционального выгорания моральную сторону человека, несоблюдение моральных принципов, которые диктует общество, приводит к более скорому эмоциональному выгоранию [30]. Стоит отметить, что ригидность связана не только с эмоциональным выгоранием. К примеру, В. Г. Залевский показал, что профессиональная деформация развивается стремительней в случае выраженной психической ригидности специалиста, особенно если это касается сферы «человек – человек», где от индивида требуется пластичность (флексибельность) [62].

Наряду с этим, автор в качестве причины возникновения синдрома эмоционального выгорания выделяет психологически трудный контингент, с которым необходимо общаться специалисту во время профессиональной деятельности. Специалист в такой ситуации естественным образом расширяет

сферу экономии эмоциональных ресурсов. Однако это не всегда уместно, поскольку также проявляется в общении с вполне нормальными коллегами, что ведет к возникновению недопонимания, конфликтам в коллективе. Также автор говорит о такой причине, способствующей синдрому эмоционального выгорания, как повышенной ответственности за исполнение функций и операций. Таким образом, чем выше у специалиста внешний и внутренний контроль, что по сути является психоэмоциональным напряжением, тем выше шанс обнаружения у него симптомов эмоционального выгорания.

Т. И. Рогинская в своих исследованиях получила схожие выводы, говоря о стадийном развитии данного состояния, где энергетические затраты сменяются усталостью, что приводит к разочарованию [131].

Вывод касательно стадийного развития эмоционального выгорания подтверждаются также в исследованиях М. Burisch [162]. Ученый выделял шесть фаз развития данного состояния, однако по своим проявлениям они сходят с классификацией В.В. Бойко, где также отмечается снижения эмоциональной вовлеченности работника, возможность деструктивного поведения и психосоматических реакций.

Л. А. Китаев-Смык говорит о так называемой «болезни общения», связывая ее с душевным переутомлением педагога. Симптомами эмоционального «выкладывания» являются: эмоциональная опустошенность, повышенная раздражительность, общая апатия, человеку становится все безразлично [78].

Вполне к закономерным выводам пришла Г. А. Зарипова. Следовательно, которые проявляли напор и вовлеченность в служебную деятельность, были более подвержены эмоциональному выгоранию нежели их коллеги, проявлявшие меньшую активность по службе. При чем у таких сотрудников, наступало отвержение собственной профессии [63].

А.М. Шевцов исследовал эмоциональное выгорание у сотрудников патрульно-постовой службы, и обнаружил, что треть оценивали выполняемую ими деятельность, как маловажную для общества. Чуть больше половины

испытывали эмоциональный дефицит при взаимодействии с коллегами, и также для половины было характерна эмоциональная отстраненность [157].

В. Е. Орел рассматривал синдром эмоционального выгорания как дезадаптивный феномен, то есть интегральную реакцию на дезадаптацию субъекта к профессиональной среде. Предлагаемый подход позволяет более полно рассмотреть данный феномен, проанализировать проявление эмоционального выгорания на разных этапах профессионального становления [117].

Б. Д. Новиков, изучая деформацию личности сотрудников пенитенциарной системы, выявил множество признаков, относящихся к эмоциональному выгоранию. Эмоциональное выгорание выражается в снижении стремления к личностному росту, в интеллектуальном, духовном и образовательном аспектах. Негативно влияет на взаимоотношения в коллективе, провоцируя конфликтные ситуации и снижая показатели социально-психологического климата. Работники ограничиваются лишь профессиональными взаимоотношениями, которые характеризуются подозрительностью, жесткостью, нетерпимостью. Эмоциональное выгорание снижает проявление творческой активности в деятельности, приводит к дефициту духовности личности [116].

Стоит отдельно рассмотреть причины, которые приводят к возникновению синдрома эмоционального выгорания. В. Е. Орел, проанализировав работы зарубежных ученых, предложил квалифицировать их двумя группами: индивидуальные факторы и организационные [117].

В исследованиях В. Е. Орла (2001) показана тесная связь между эмоциональным выгоранием и возрастом, при этом связь с гендерными различиями не установлена. Также В. Е. Орел подчеркивает тот факт, что у людей, не состоящих в браке, вероятность эмоционального выгорания выше [118].

Н. Г. Freudenberg (1974) говорит о некоторых личностных характеристиках «сгорающих». По его мнению, такие люди, как правило,

сочувствующие, мягкие, ориентированные на других, при этом неустойчивые, фанатичные, интровертированные [165].

Т. И. Ронгинская указывает на связь между эмоциональным выгоранием и отношением человека к работе. В ситуациях, когда субъект сильно вовлечен в деятельность, ответственно к ней относится, вероятность эмоционального выгорания увеличивается. Особенно это справедливо в тех случаях, когда обнаруживается несоответствие между собственным вкладом и полученным вознаграждением [131].

Исследования Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой основываются на выявлении динамики между выгоранием и такими переменными, как не возможность реализовать свой потенциал в выбранной профессии, обесценивания ее значимости, тем самым авторы обнаружили корреляцию между степенью эмоционального выгорания и самореализацией личности [38, 50].

Организационные внешние факторы эмоционального выгорания связаны с условием деятельности, социально-психологическими показателями. Как отмечает В. И. Ковальчук (2000), среди организационных факторов имеются следующие причины «выгорания», которые часто встречаются в правоохранительной системе. Во-первых, это монотонность деятельности. Во-вторых, жесткие сроки выполнения поставленных задач. В-третьих, невозможность полностью восстановиться во время отдыха, и в-четвертых, сложность коммуникации в ходе профессиональной деятельности.

Таким образом, стресс является фундаментом возникновения синдрома эмоционального выгорания, но он не единственное, что характеризует данное состояние. При оценке глубины и тяжести данного феномена следует обращать внимание на характеристики человека (мотивация, волевые качества), особенности социального окружения, а не только на степень стрессовых воздействий (А. Н. Леонтьев, 1975; Б. Ф. Ломов, 1991).

Эмоциональное выгорание и профессиональная деформация личности имеют ряд схожих особенностей. Они возникают вследствие хронического

внешнего воздействия, влияя на состояние человека, его личностные особенности и работоспособность. Все это говорит о том, что данное явление можно рассматривать в концепции профессиональной деформации личности, что подтверждается исследованиями многих ученых. Правда, сначала синдром эмоционального выгорания относили к медицинским работникам. Позднее, Р. Шваб (1982) расширил список профессий, специалисты которых подвержены данному явлению. В основном они, как и в случае с профессиональной деформацией личности, касаются сферы «человек – человек».

Выводы по второй главе

Итак, в ходе анализа научной литературы, показана специфика деятельности человека в отличие от других видов человеческого бытия. В деятельности человек функционирует как субъект, при этом его личностные свойства вне трудовой деятельности формируются отдельно. Трудовая деятельность диктует жесткие требования, особенно если мы говорим о сфере «человек – человек», к которой субъекту деятельности нужно постоянно адаптироваться. Отображена многогранность любой деятельности, которая состоит из ряда компонентов, таких как предмет труда, средства труда, определенные деятельностные нормы. Данные компоненты требуют от работника определенной развитости интеллектуальных и эмоционально-волевых способностей для успешного выполнения профессиональной деятельности. Несоответствие этим компонентам ведет не к развитию субъекта деятельности, а к деформированности личностных особенностей. При этом, в каждой профессии присутствует специфический набор таких компонентов, определенным образом влияющих на личность работника.

Проанализированы основные подходы к пониманию профессиональной деформации личности, в ходе чего сделан ряд выводов. Во-первых, профессиональная деформация – это устойчивое изменение личностных особенностей, которое возникает под влиянием профессионального труда,

отражаясь на его производительности, межличностных взаимоотношениях, особенностях развития самой личности. Во-вторых, в следствие постепенного влияния сам работник не осознает последствия профессиональной деформации. В-третьих, профессиональной деформации подвержены все профессии, в особенности социальная сфера.

Был сделан вывод, что несмотря на разнообразие в понимании профессиональной деформации личности с точки зрения различных авторов, объединяющим фактором данного феномена является признание эмоциональной истощенности работника как проявление профессиональной деформации.

Проанализировав понятие эмоционального выгорания, можно определить его как форму и центральный механизм в структуре профессиональной деформации личности, в большей степени проявляющий себя в социальных профессиях, где важным звеном являются субъект – субъективные отношения. Эмоциональное выгорание и профессиональная деформация личности по своей природе имеют ряд общих черт. Они являются нарушением психической адаптации под влиянием профессиональной деятельности. Возникают под действием как внешних (организационных, социально-психологических), так и внутренних (индивидуальных, личностных) факторов.

Показана многогранность процесса профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел, которая затрагивает все сферы личности специалиста: нравственную, интеллектуальную, эмоциональную. Профессиональная деформация у сотрудников ОВД возникает как под воздействием внешних обстоятельств (неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, некомплект подразделений, неквалифицированный руководящий состав), так и внутренних (недостаточная сформированность эмоционально-волевой, интеллектуальной, морально-правовой сферы).

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

3.1. Организация эмпирического исследования и характеристика диагностического инструментария

Эмпирическое исследование направлено на решение поставленных задач и доказательства выдвинутых гипотез. В эмпирическом исследовании приняли участие сотрудники органов внутренних дел ГУ МВД России по г. Москве. Всего в исследовании было задействовано 189 человек в возрасте от 25-35 лет, 120 мужчин и 69 женщин, офицерский состав занимающие руководящие и рядовые должности, из них 30 % руководящий состав, 70 % сотрудники отделов и ведомств, стаж службы респондентов составляет от 5 до 15 лет.

Исследование проводилось в несколько этапов. На первом этапе осуществлена систематизация отечественных и зарубежных подходов к пониманию проблемы самореализации личности. Была проанализирована история становления данного понятия, и наиболее перспективные направления изучения. Наряду с этим, в рамках исследования конкретизировалось понятие деформация личности, как с точки зрения зарубежных, так и отечественных авторов, и выявлялись особенности профессиональной деформации в правоохранительных органах.

Второй этап – диагностический. С помощью тестирования, были получены результаты, показывающие роль профессиональной деформации личности сотрудников, в протекании их самореализации.

На третьем этапе применялись математические методы обработки полученных результатов.

Исследования проводилось преимущественно в группах, по 10-15 человек. Сотрудникам были розданы бланки методик, и подробно объяснена инструкция. Респонденты были предупреждены, что результаты данного

тестирования не повлияют на службу. На тестирование отводилось 60-70 минут.

Самореализация личности сотрудников исследовалась с помощью **«Многомерного опросника самореализации личности»**, разработанного С.И. Кудиновым.

Методика состоит из 120 вопросов, имеет 19 шкал, 18 из них характеризуют психологические параметры самореализации личности, одна шкала достоверности. Помимо оценки компонентов самореализации, методика позволяет выявить выраженность основных направлений самореализации: личностную, профессиональную и социальную.

Методика диагностики уровня **«Эмоционального выгорания»** В.В. Бойко. Автор рассматривал эмоциональное выгорание, как защитную реакцию психики на стресс, в ходе которой происходит изменение эмоционального ответа на психотравмирующие события. Эмоциональное выгорание процесс динамический, и состоит из трех фаз, степень сформированности которых оценивает данная методика. Каждая фаза представлена 4 симптомами, также показывается степень эмоционального выгорания в целом. Методика состоит из 84 утверждений, на которые следует ответить «да» или «нет».

Описание фаз и симптомов:

1. Фаза напряжения – вызвана столкновением личности с психотравмирующими обстоятельствами. Проявляется симптомами, отображающих степень тревожности, удовлетворенности собой.
2. Фаза резистенции – свидетельствует о сопротивлении стрессовым воздействиям, в самостоятельную выделяется весьма условно, поскольку является продолжением противодействия личности психотравмирующим обстоятельствам. Симптомы проявляющиеся на данную стадию, отображают степень искаженности эмоционального ответа на стрессовые события.
3. Фаза истощения – сформированность данной фазы, свидетельствует о невозможности сопротивляться психотравмирующим обстоятельствам. Она характеризуется симптомокомплексом отображающий

степень исключения эмоциональной реакции на психотравмирующие обстоятельства, а также наличие психосоматических расстройств.

Методика Спилберга-Ханина. Данная методика разработана Д. Спилбергом и адаптирована Ю.Л. Ханиным. Оценка тревожности происходит на основе двух составляющих: тревожность как состояние (ситуативная тревожность), и тревожность как личностная особенность (личностная тревожность). Ситуативная тревожность отображает эмоциональную реакцию такую как напряженность, беспокойство, на какую-то отдельную стрессовую ситуацию, в то время как личностная тревожность показывает стойкую реакцию личности на стрессовые воздействия в целом. То есть личностная тревожность более стойкая, и характерна для целого спектра ситуаций.

Каждая подшкала имеет по 20 суждений, на которые необходимо ответить: «совершенно верно», «верно», «пожалуй, так», «нет, это совсем не так». Интерпретация результатов происходит по трем критериям: низкая, умеренная или высокая выраженность личностной или ситуативной тревожности.

Методика диагностики уровня невротизации Л.И. Вассермана. Опросник, разработанный Л.И. Вассерманом, был в 1995 году модифицирован В.В. Бойко. Под невротизацией автор понимает целый ряд симптомов, таких как отсутствие проявления инициативности в деятельности, трудностями в межличностной коммуникации, проявлением негативных эмоциональных тенденций, которым относятся тревожность, напряженность, раздражительность и т.д. Люди, имеющие низкий уровень невротизации, наоборот, инициативны, легко устанавливают контакт с людьми, проявляют независимость и эмоционально устойчивы.

Опросник состоит из 40 утверждений, на которые необходимо ответить «да» или «нет». Итоговые баллы суммируются, и позволяют оценить степень невротизации личности. Максимально возможное количество баллов 40, опросник не имеет четких критерий, и чем больше респондент набрал баллов, тем выше его уровень невротизации.

На этапе пилотажного исследования были анализированы и систематизированы данные, полученные в ходе профессионально-психологического отбора сотрудников, поступивших на службу в ГУ МВД по г. Москве. Главная цель заключалась в выявлении предрасположенности молодых сотрудников к профессиональной деформации, а также признаков у них эмоциональной истощенности. На основе полученных данных была составлена анкета, где уже руководство подразделений (25 человек) оценивала данные качества своих сотрудников, для лучшего понимания оценивались отдельно молодые сотрудники и их более опытные коллеги.

Далее были проанализированы анкеты социально-психологического климата подразделений одного из УВД ГУ МВД России по г. Москве, которые заполняются сотрудниками 2 раза в год. В ходе анализа были выявлены наиболее значимые факторы, затрудняющие профессиональное развитие сотрудников. На основе выявленных факторов была создана анкета, где сотрудники оценивали влияние этих параметров на их самореализацию личности. Всего в анкетировании приняло участие 120 сотрудников. Отдельно была создана анкета для руководящего состава (33 сотрудника) и не руководящего состава (87 сотрудников). Для руководства анкета состояла из 14 пунктов, для не руководящего состава – из 13 пунктов. Анкету сотрудники на не руководящих позициях могли дополнить ответом на вопрос: «Что может положительно повлиять на Вашу профессиональную самореализацию?». В анкете у руководящего состава также содержался вопрос: «Что может положительно повлиять на профессиональную самореализацию Ваших подчинённых?».

3.2. Индивидуально типологические особенности проявления профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы

Отбор в правоохранительные органы включает в себя несколько этапов. Во-первых, кандидат на службу проходит военно-врачебную

комиссию, которая определяет степень его физической пригодности и состояние здоровья. В дальнейшем кандидат направляется в центр психофизиологической диагностики (ЦПД), где определяется склонность кандидата к злоупотреблению алкоголем, наркотическими и токсическими веществами, а также к суицидальному поведению. На следующем этапе, кандидат проходит психолога в подразделении, где ему предстоит проходить службу. Психолог, основываясь на ряде психологических методик и беседы оценивает уровень развития личностной, эмоционально-волевой, коммуникативной и когнитивной сфер кандидата, и относит его к одной из четырех категорий профессиональной пригодности. Таким образом, кандидаты с эмоциональной неустойчивостью, с низким уровнем волевой регуляции не допускаются на службу в правоохранительную систему. Из чего следует, что причиной негативных эмоциональных проявлений сотрудников, служит особенности их профессиональной деятельности.

Однако для нас представляет интерес не уровень развития данных качеств не столько кандидатов, сколько действующих сотрудников. В связи с этим, нами была составлена анкета.

Таблица 1

Результаты экспертной оценки личностных качеств сотрудников в %

(n=189)

Компоненты	До 7-ми лет службы	После 7-ми лет службы
Эмоциональная устойчивость (стрессоустойчивость)	Высокий – 25% Средний – 65% Ниже среднего – 10% Низкий – 0%	Высокий – 15% Средний – 35% Ниже среднего – 30% Низкий – 20%
Контроль своих эмоций (поведение в конфликтных ситуациях)	Высокий – 5% Средний – 65% Ниже среднего – 25% Низкий – 5%	Высокий – 10% Средний – 30% Ниже среднего – 30% Низкий – 30%
Адекватность общения (как с гражданами, так и с коллегами)	Высокий – 5% Средний – 75% Ниже среднего – 20% Низкий – 0%	Высокий – 5% Средний – 30% Ниже среднего – 40% Низкий – 25%
Соблюдение должностного регламента (опора на приказы, ПДД)	Высокий – 5% Средний – 45% Ниже среднего – 45% Низкий – 5%	Высокий – 10% Средний – 40% Ниже среднего – 35% Низкий – 15%
Работоспособность	Высокий – 30% Средний – 65% Ниже среднего – 5% Низкий – 0%	Высокий – 10% Средний – 25% Ниже среднего – 50% Низкий – 15%
Проявление самостоятельности в служебной деятельности	Высокий – 10% Средний – 45% Ниже среднего – 25% Низкий – 20%	Высокий – 25% Средний – 50% Ниже среднего – 10% Низкий – 15%

Руководители оценивали сотрудников по двум категориям, стаж службы которых менее 7 лет и более. Такие возрастные критерии были определены исходя из того, что после семи лет служебной деятельности должна сформироваться профессиональная деформация, если на это существуют личностные прецеденты. До семи лет службы, часто сотрудник находится в процессе профессионального становления, и менее подвержены стрессовым влияниям службы. Анкета условно имеет три части, первая это эмоциональная

часть, где руководители оценивают контроль эмоций сотрудников и эмоциональную устойчивость. Под контролем эмоций понимается, то как взаимодействуют сотрудники с коллегами, как часто у них возникают конфликтные ситуации в служебном коллективе. Под эмоциональной устойчивостью, имеется в виду, как сотрудники справляются с повышенными служебными нагрузками. Вторая часть — это оценка адекватности общения сотрудников. Руководители оценивали насколько сотрудники ориентируются на общепринятые нормы и правила морали, при взаимодействии с коллегами и гражданами, другими слова акцент ставился на этической стороне общения. Третья часть связана с деятельностью, и имеет три позиции. Соблюдение должностного регламента подразумевает насколько сотрудник ориентируется в ходе своей профессиональной деятельности на приказы, методические рекомендации, соблюдает «Закон о полиции». Под работоспособностью имеется в виду эффективность деятельности сотрудника, и его способность к восстановлению как физическому, так и психологическому в короткие сроки. И наконец, под самостоятельностью в служебной деятельности, имеется в виду насколько автономно сотрудник способен решать поставленные оперативно-служебные задачи. Перед началом анкетирования экспертам было подробно разъяснено, что имеется в виду под каждым пунктом. Оценка производилась по четырем уровням: высокий, средний, ниже среднего и низкий.

В ходе беседы многие эксперты отмечали, что существует разница при взаимодействии, во время службы с молодыми и более опытными сотрудниками, что и нашло отражение в итоговых результатах анкетирования. Эмоциональную устойчивость сотрудников до 7 лет службы руководители оценили достаточно благоприятно в основном на среднем уровне (65%), и четверть оценили на высоком уровне. Из чего следует, что работать с молодыми специалистами достаточно комфортно, они проявляют достаточный уровень стрессоустойчивости, способны сохранять самообладание при многофункциональном режиме работы, в условиях дефицита времени. Только 10 % опрошенных руководителей считают, что

сотрудники до 7 лет службы проявляют несдержанность в трудовой деятельности. Оценка более опытных сотрудников менее однозначна. Эксперты поровну разделились во мнении, 50% оценили эмоциональную устойчивость на высоком (15%) и среднем (35%) уровнях, и уровнях ниже среднего (30%) и низкий (20%). Таким образом, сотрудники, чей стаж службы более 7 лет, менее эмоционально сдержано воспринимают тяжесть служебных нагрузок. Выражается это в отношении к систематическим переработкам, постоянным дежурствам, в связи с некомплектом подразделений. Естественно, что более опытные сотрудники в большей своей части имеют семьи и детей, и больше времени стараются уделять им, что порой идет в разрез оперативной обстановки. Однако, беря в расчет, что 20% опрошенных экспертов, оценили эмоциональную устойчивость более опытных сотрудников на низком уровне, не только объективные обстоятельства влияют на снижение стрессоустойчивости, но и сохранность эмоционально-волевой сферы в целом.

Похожие оценки от руководителей имеет и контроль эмоций сотрудников. Более оптимистическую картину имеют специалисты до 7 лет службы – средний уровень 65 %, высокий 5%. В основном молодым сотрудникам не свойственна конфликтность при взаимоотношении с коллегами, а возникающие недопонимания стараются решать конструктивно. Уровни ниже среднего и низкий получили по 25% и 5% соответственно. Что вполне закономерно, поскольку социально-психологический климат в коллективах органов внутренних не всегда благоприятный, и эмоциональную несдержанность может проявлять любой сотрудник, в не зависимости от его стажа. Но оценки экспертов более опытных коллег, говорят нам о том, что такого рода несдержанность в большей степени характерна для группы специалистов, чей стаж более 7 лет. Ниже среднего и низкий уровни отметили по 30% руководителей. Такие показатели могут быть следствием того, что более опытные сотрудники чаще отстаивают свое мнение, стараются

поддерживать авторитет в коллективе, иметь более высокий социальный статус, и добиваются этого не всегда конструктивными методами.

Следующий блок анкеты – адекватность общения. Коммуникативные навыки являются важным профессиональным инструментом сотрудника правоохранительных органов, который необходим для эффективного выполнения своей деятельности. Не зря обучению навыками эффективного общения уделяется достаточно много времени в образовательных учреждениях МВД, и на морально-психологической подготовки уже действующих сотрудников. Эксперты и в коммуникативной сфере молодых и опытных коллег отметили разницу. До 7 лет службы сотрудники оценены благоприятно, 75% отметили средний уровень, 5% высокий и только 25% ниже среднего. В виду этого, в большинстве своем молодые специалисты опираются на общепринятые моральные принципы, и не так часто позволяют себе от них отступать, при взаимодействии с людьми. Конечно совсем избежать неконструктивного общения невозможно, поскольку деятельность проходит в стрессовой атмосфере, происходят постоянные споры между службами, контингент, с которым приходится иметь дело сотруднику, также часто асоциален. В этой связи не удивительно, что только 5%, а именно 1 эксперт оценил адекватность общения на высоком уровне, и четверть на уровне ниже среднего. Но стоит отметить отсутствие низкий показателей. Проанализировав оценки опытных сотрудников видно, что экспертные оценки более негативные. Большинство руководителей отметили уровни ниже среднего (40%) и низкий 20%. Возрастные сотрудники чаще позволяют отходить от общепринятых норм морали в общении, и ориентируются на собственные критерии. Такие результаты вполне закономерны, исходя из полученных данных по эмоциональной сфере сотрудников.

Следующий пункт соблюдение должностного регламента. В ходе предварительной беседы, экспертам было разъяснено, что оценивать необходимо не знание нормативных актов, а то насколько они часто сталкиваются с их несоблюдением со стороны той или иной возрастной

группы. Сюда относится несоблюдение приказов, методических рекомендаций разного уровня, «Закона о полиции», а также нарушения, связанные с административными правонарушениями, речь идет о несоблюдении правил дорожного движения. Сразу стоит отметить, что в отличие от остальных пунктов анкеты, здесь не наблюдается существенной разницы в оценках экспертов, относительно двух исследуемых групп. Высокий и средний уровень отметили 50 % экспертов, в обеих группах. Что вполне понятно, поскольку молодые сотрудники ориентируются на старших коллег, и если они позволяют нарушение должностного регламента, то тоже самое будут позволять себе. В целом эксперты отмечают наличие случаев несоблюдения должностного регламента среди сотрудников, в независимости от их стажа службы.

При оценке работоспособности, эксперты явно выделили с положительной стороны, сотрудников до 7 лет службы, 65% оценили на среднем уровне, 30% на высоком, и только 5% на уровне ниже среднего. Оценка опытных сотрудников, следующая – уровень ниже среднего 50%, низкий 15%, только 25% оценили на среднем уровне и 10% на высоком. На первый взгляд может показаться, что такие результаты связаны с возрастом респондентов. Однако, в ходе беседы эксперты отмечали, что более возрастные сотрудники, порой специально не проявляют высокую активность в профессиональной деятельности. Особенно это наблюдается в тех подразделениях, где несправедливо распределяется служебная нагрузка. Выполнение большего объема работы не влечет за собой дополнительных дивидендов, наоборот, такую высокую профессиональную производительность, будут требовать, со специалиста, на постоянной основе. Ввиду этого, более опытные сотрудники не стремятся к высокой активности, а выполняют необходимых минимум работы. Потому снижение работоспособности сотрудников с возрастом, во много обусловлено влиянием профессиональной среды, а не возрастными показателями.

Пункт проявление самостоятельности оказался единственным, где специалисты предпочтение отдали сотрудникам, чей стаж более 7 лет. Возрастные сотрудники более автономны в своей профессиональной деятельности: среднюю оценку поставили 50% опрошенных экспертов, 25% самостоятельность оценили на высоком уровне. При этом, достаточно большой процент экспертов оценили самостоятельность возрастных сотрудников на уровнях ниже среднего (10%) и низкий (15%). Все же в основном опытные сотрудники решают поставленные задачи самостоятельно, без посторонней помощи. Возможно, низкие оценки являются следствием проявления требовательности руководителей или плохо налаженным функционированием подразделения в целом. Менее опытные сотрудники получили примерно одинаковое количество положительных (высокий уровень – 10%, средний – 45%) и отрицательных оценок (ниже среднего – 25%, низкая – 20%). В целом по этим данным трудно сказать, кто действительно более успешно может решаться поставленные задачи самостоятельно. Ведь молодым сотрудником проще обратиться за помощью к коллегам, в то время как возрастные могут считать, что это подорвет их авторитет. Поэтому показатели обеих групп можно считать одинаковыми.

Резюмируя анализ экспертных оценок, можно сделать вывод. Руководство подразделений органов внутренних дел по-разному оценивает своих подчиненных в зависимости от стажа службы. Наиболее значительная разница отмечается в эмоциональной сфере. Специалисты, чей стаж службы более 7 лет менее сдержаны в общении с коллегами и гражданами, чаще вступают в конфронтации с сослуживцами, снижается работоспособность. Такие выводы могут быть следствием и объективных обстоятельств. Более взрослые сотрудники имеют иной социальный статус, чаще стремятся отстаивать собственное мнение, порой занимают более высокие должности. Однако их поведение может объясняться и наличием профессиональной деформации личности, в более прогрессивной форме, чем у молодых коллег. В связи с психоэмоциональным истощением эмоциональные реакции стали

более агрессивными, стрессоустойчивость снизилась, поставленные задачи стали выполнять в таком объеме, который позволяет лишь не получить взыскание. В любом случае можно констатировать, по мнению экспертов с увеличением стажа службы меняется поведение сотрудников в негативную сторону.

На первом этапе обработки результатов эмпирического исследования были проанализированы количественные показатели, полученные по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, методике Спилбергера-Ханина шкала: тревожности, методике диагностики уровня невротизации Л. И. Вассермана. В дальнейшем был проведен кластерный анализ этих данных. Использовался частный вид кластерного анализа – метод средних K , что позволило произвести группировку на основе совокупного интегрального критерия. В ходе кластеризации по расположению переменных свойств профессиональной деформации были получены следующие показатели: исходная выборка, состоящая из 189 человек, была распределена на 2 группы (таблица 2). В первый кластер вошло 115 сотрудников (60,8% от общей выборки), у которых не наблюдается высоких показателей по симптомам профессиональной деформации, во второй кластер вошло 52 человека (27,5% от общей выборке), где у сотрудников отмечаются более высокие показатели. Соответственно, респонденты первого кластера получили обозначение «Ситуативно-адаптивный тип», сотрудники второго – «Эмоционально-деструктивный тип».

Таблица 2

**Выраженность показателей профессиональной деформации в
разных кластерах у сотрудников органов внутренних дел
(n=167)**

Компоненты	Кластер 1	Кластер 2
Переживание психотравмирующих обстоятельств	2,6	9,8
Неудовлетворенность собой	2,3	5,8
Загнанность в клетку	1,2	6,2
Тревога и депрессия	1,2	6,8
Неадекватное эмоциональное реагирование	9	14,3
Эмоционально-нравственная дезориентация	7,7	10,8
Экономия эмоций	1,8	6,1
Редукция профессиональных обязанностей	5,1	12
Эмоциональный дефицит	4	8,75
Эмоциональная отстраненность	6,6	10,5
Деперсонализация	1	6
Психосоматические нарушения	0,9	5
Фаза «напряжение»	7,3	28,5
Фаза «резистенция»	23,6	43,1
Фаза «истощение»	12,5	29,8
Уровень эмоционального выгорания	43,3	101,5
Ситуативная тревожность	28,8	37,5
Личностная тревожность	28,3	35,3
Уровень невротизации	4,5	10,5

Фактором, свидетельствующим о специфичности каждого из кластеров, являются результаты сравнительного анализа (таблица 3).

Таблица 3

Сравнительный анализ средних показателей профессиональной деформации в разных кластерах

(n=167)

Компоненты	Кластер 1	Кластер 2	W-Вилкоксона	Значимость
Переж. психотрав. обстоятельств	2,6	9,8	1040,5	p <0,0001
Неудовлетворенность собой	2,3	5,8	1682,5	p <0,0001
Загнанность в клетку	1,2	6,2	1388	p <0,0001
Тревога и депрессия	1,2	6,8	877,5	p <0,0001
Неадекватное эмоц. реаг.	9	14,3	1637,5	p <0,0001
Эмоционально-нрав. дезор.	7,7	10,8	2182	p <0,0001
Экономия эмоций	1,8	6,1	1387,5	p <0,0001
Редукция проф. обязанностей	5,1	12	1338	p <0,0001
Эмоциональный дефицит	4	8,75	1707,5	p <0,0001
Эмоциональная отстраненность	6,6	10,5	1792,5	p <0,0001
Деперсонализация	1	6	1237	p <0,0001
Психосоматические нарушения	0,9	5	1247	p <0,0001
Фаза «напряжение»	7,3	28,5	664	p <0,0001
Фаза «резистенция»	23,6	43,1	943	p <0,0001
Фаза «истощение»	12,5	29,8	823,5	p <0,0001
Уровень эмоц. выгорания	43,3	101,5	451	p <0,0001
Ситуативная тревожность	28,8	37,5	819,5	p <0,0001
Личностная тревожность	28,3	35,3	765,5	p <0,0001
Уровень невротизации	4,5	10,5	320,5	p <0,0001

Таким образом, на данном этапе исследования в результате кластерного анализа были выделены две группы респондентов с достаточно контрастной дифференциацией по уровню выраженности профессиональной деформации личности, которая проявляется в большей выраженности фаз эмоционального выгорания, уровня ситуативной и личностной тревожности, а также уровня невротизации.

3.2.1. Психологическая характеристика ситуативно-адаптивного типа профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел

В начале проанализируем эмоциональное выгорание ситуативно-адаптивного типа, данные которого представлены на рисунке 10.

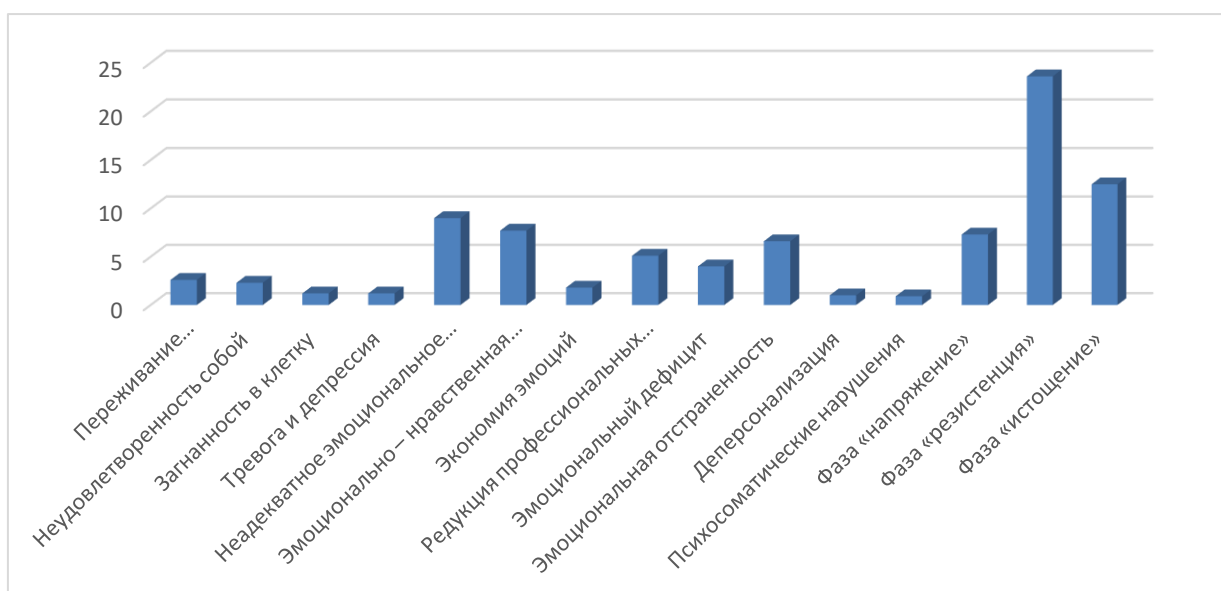


Рис. 10. Эмоциональное выгорание сотрудников ситуативно-адаптивного типа

Как можно обнаружить, у сотрудников с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации отмечается незначительное проявление симптомов эмоционального выгорания. При этом стоит отметить доминирование показателей фазы «резистенция», и ее симптомов «неадекватное эмоциональное реагирование» и «эмоционально-нравственная дезориентация». Таким образом, эмоциональное выгорание у сотрудников органов внутренних дел начинает проявляться не с симптомов напряжения, которые больше характеризуются внутренним переживанием сотрудника, ощущением тревоги, неудовлетворенностью профессией, а именно эмоциональным реагированием как в отношениях с коллегами, так и с гражданскими лицами. Данное обстоятельство может быть обусловлено манерой общения внутри коллектива подразделений и спецификой его социально-психологического климата, что приводит к тому, что даже сотрудник, не склонный к профессиональной деформации, способный успешно противостоять стрессовым воздействиям во время несения службы, так или иначе перенимает определенные манеры общения. Такое поведение становится защитой во время несения службы и все же оставляет больше негативный отпечаток на общение с родственниками и близким

окружением. Наряду с этим отмечается повышение симптома фазы «истощение» – эмоциональная отстраненность, которая проявляется в несколько ином поведении: исключается ряд эмоций во время профессиональной деятельности, которые при этом сохраняются в других сферах жизнедеятельности.

Для лучшего понимания психологической структуры сотрудников ситуативно-адаптивного типа был проведен корреляционный анализ (с использованием критерия Пирсона), данные представлены в таблице 4.

Таблица 4

**Интеркорреляции составляющих профессиональной деформации у
сотрудников с ситуативно-адаптивным типом
(n=115)**

Компоненты	ППО	НС	ЗК	ТД	НЭР	ЭНД	ЭЭ	РПО	ЭД	ЭО	ДП	ПН	СТ	ЛТ	НВ
ППО	<i>1</i>	0,19	0,07	<i>0,26</i>	<i>0,29</i>	-0,01	0,16	<i>0,22</i>	-0,14	0,01	0,15	<i>0,23</i>	<i>0,2</i>	0,15	<i>0,26</i>
НС		<i>1</i>	0,15	<i>0,29</i>	0,05	0,16	0,13	-0,01	0,08	-0,01	0,14	0,13	0,02	0,1	-0,01
ЗК			<i>1</i>	0,13	-0,05	0,04	0,15	-0,06	-0,09	0,03	-0,03	0,01	-0,01	<i>0,21</i>	-0,09
ТД				<i>1</i>	<i>0,26</i>	0,01	0,03	0,14	0,07	-0,07	0,17	0,08	-0,04	-0,08	0,03
НЭР					<i>1</i>	0,1	0,19	<i>0,31</i>	-0,08	0,08	<i>0,22</i>	<i>0,28</i>	0,06	<i>0,24</i>	<i>0,28</i>
ЭНД						<i>1</i>	-0,11	0	-0,02	0,11	-0,1	0,04	-0,02	0,1	0,01
ЭЭ							<i>1</i>	0,1	-0,12	0,07	0,09	<i>0,23</i>	0,04	0,04	0,06
РПО								<i>1</i>	0,05	<i>0,2</i>	<i>0,23</i>	<i>0,3</i>	0,12	0,11	<i>0,22</i>
ЭД									<i>1</i>	0,11	0,15	-0,06	-0,1	0,11	<i>0,19</i>
ЭО										<i>1</i>	<i>0,32</i>	0,11	-0,03	0,06	<i>0,06</i>
ДП											<i>1</i>	0,01	-0,04	0,05	0,01
ПН												<i>1</i>	-0,06	0,05	<i>0,34</i>
СТ													<i>1</i>	<i>0,52</i>	-0,04
ЛТ														<i>1</i>	-0,02
НВ															<i>1</i>

Условные обозначения: ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НЭР – неадекватное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально–нравственная дезориентация; ЭЭ – экономия эмоций; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ДП – деперсонализация; ПН – психосоматические нарушения; СТ – ситуативная тревожность; ЛТ – личностная тревожность, НВ – невротизация.

Симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств» имеет положительные корреляционные связи с симптомами «тревога и депрессия», «неадекватное эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей», «психосоматические нарушения», а также с ситуативной тревожностью и невротизацией. Это представляется нам вполне логичным: именно психотравмирующие факторы профессиональной деятельности во многом являются причиной негативной симптоматики у сотрудников. Это приводит к разочарованию как в себе, так и в выбранной профессии, способствует ограничению эмоциональной отдачи во время несения службы, попыткам сократить обязанности, требующие эмоциональных затрат, повышает риск психосоматических нарушений. Как следствие, переживание психотравмирующих обстоятельств усиливает напряженность, беспокойство, снижает инициативность во время несения службы.

Неудовлетворенность собой, своими обязанностями также вполне справедливо способствует разочарованию в выбранной профессии и усилению тревожно-депрессивной симптоматики сотрудника, о чем свидетельствует положительная корреляционная связь симптомов «неудовлетворенность собой» и «тревога и депрессия».

Симптом эмоционального выгорания «загнанность в клетку» имеет положительную корреляционную связь лишь с личностной тревожностью. Таким образом, осознание невозможности изменить что-либо в своей профессиональной деятельности, ощущение беспомощности способствуют увеличению диапазона ситуаций, которые воспринимаются сотрудником как угрожающие, что увеличивает риск эмоциональных срывов даже в обыденных ситуациях.

Симптом «неадекватное эмоциональное реагирование» связан с такими симптомами, как «редукция профессиональных обязанностей», «деперсонализация», «психосоматические нарушения», а также с личностной тревожностью и невротизацией. Корреляционные связи данного симптома схожи с симптомом «переживание психотравмирующих обстоятельств», за

исключением статистически значимых связей с симптомом «деперсонализация» и личностной тревожностью. Это создает ограничение эмоциональной отдачи сотрудника в отличие от переживания психотравмирующих обстоятельств, что является несомненным признаком профессиональной деформации. Данный симптом обнаруживает себя не только в профессиональной деятельности, но и проникает в систему ценностей сотрудника, распространяясь на семью и близких, сопровождаясь выраженной тревогой в большинстве жизненных ситуаций. Однако стоит заметить, что симптом «неадекватное эмоциональное реагирование» хоть и имеет множество статистически значимых связей, но не обнаруживает их с симптомами эмоционального выгорания, которые наиболее выражены в количественном отношении – эмоциональной отстраненностью и эмоционально-нравственной дезориентацией. Из этого следует вывод, что для сотрудников ситуативно-адаптивного типа не характерно многообразие в проявлении симптомов эмоционального выгорания, а их наличие является вполне адекватным стремлением оградить себя от стрессовых воздействий служебной деятельности.

Еще один несколько выраженный в количественном отношении симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» вообще не имеет статистически значимых связей с остальными компонентами профессиональной деформации, что подтверждает выводы, сделанные нами выше, поскольку эмоционально-нравственная дезориентация является продолжением неадекватного реагирования в отношениях с сослуживцами. Сотрудник не просто не проявляет должного внимания к коллегам, но и старается оправдывать это условиями службы, морально-психологической обстановкой в коллективе, при этом касательно сотрудников ситуативно-адаптивного типа ограничивается все лишь этим, не вызывая негативные эмоциональные проявления.

Симптом «расширение сферы экономия эмоций» коррелирует с симптомом «психосоматические нарушения». Это говорит о том, что

негативное эмоциональное проявление, желание вне служебной деятельности минимизировать общение с домочадцами, друзьями, может приводить к психосоматическим расстройствам. Действительно, сотрудникам необходима психологическая разгрузка после трудовых будней, и, если этого не происходит, проблемы могут возникать не только с психическим состоянием, но и с физическим.

«Редукция профессиональных обязанностей» имеет статистически значимые связи с симптомами «эмоциональная отстраненность», «деперсонализация», «психосоматические нарушения» и невротизация. Как уже было не раз сказано, деятельность сотрудников требует определенной эмоциональной вовлеченности, поэтому стремление сократить служебные обязанности, требующие эмоциональных затрат, не могут не иметь определенных последствий: сотрудник стремится реагировать на все автоматически, безразлично, что касается не только коллег по службе, но и семьи, где имеют место невротоподобные состояния. Сотрудник становится более раздражительным, напряженным, возникают проблемы в общении.

«Эмоциональный дефицит» имеет отрицательную корреляционную связь с невротизацией. Таким образом, при ощущении невозможности эмоционально помочь своим коллегам, понять их, для сотрудников ситуативно-адаптивного не характерно проявление беспокойства и напряжения. Наоборот, они проявляют спокойствие, стремясь решить возникшую проблему.

«Психосоматические нарушения» имеют статистически значимые связи с невротизацией, что вполне естественно: возникающие психосоматические расстройства происходят на фоне негативных переживаний (напряженность, беспокойство, раздражительность).

Ситуативная тревожность связана с личностной тревожностью. Тем самым, систематические стрессовые воздействия служебной деятельности способны вызывать тревожные состояния, когда сотрудник склонен воспринимать угрозу в большинстве служебных ситуаций.

Хотя структура профессиональной деформации сотрудников ситуативно-адаптивного типа имеет множество статистически значимых связей, их не обнаружено между компонентами, которые наиболее выражены в количественном отношении. Поэтому для конкретизации этих данных необходимо обратиться к факторному анализу.

Таблица 5

Факторная структура составляющих профессиональной деформации сотрудников с ситуативно-адаптивным типом (n=115)

Компоненты	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Переж. психотрав. обстоятельств	0,28	0,19	0,21	0,03
Неудовлетворенность собой	0,09	0,04	0,08	0,63
Загнанность в клетку	-0,05	0,1	0,16	0,33
Тревога и депрессия	0,09	0,45	-0,08	0,4
Неадекватное эмоц. реаг.	0,45	0,16	0,14	0
Эмоционально-нрав. дезор.	0,12	-0,11	0,08	0,08
Экономия эмоций	0,35	0,13	0,06	0,06
Редукция проф. обязанностей	0,36	0,44	0,07	-0,29
Эмоциональный дефицит	-0,2	0,17	-0,16	0,11
Эмоциональная отстраненность	-0,06	0,56	0,01	-0,14
Деперсонализация	-0,09	0,72	-0,03	0,12
Психосоматические нарушения	0,69	-0,14	-0,09	0,15
Ситуативная тревожность	-0,07	0,01	0,67	-0,01
Личностная тревожность	0,02	-0,04	0,79	0,05
Уровень невротизации	0,5	-0,04	0,01	-0,19

Как видим, к первому фактору со значимыми показателями относятся такие симптомы эмоционального выгорания, как неадекватное эмоциональное реагирование, психосоматические нарушения и невротизация личности. Следовательно, неадекватное эмоциональное реагирование сотрудников ситуативно-адаптивного типа, являясь доминирующим симптомом в количественной оценке, не связано с другими симптомами эмоционального выгорания, что подтверждает выводы корреляционного анализа, за исключением связи с психосоматическими расстройствами. Это может

говорить о том, что данный тип сотрудников не может себе позволить халатного отношения к своим служебным обязанностям и со временем стрессовые воздействия служебной деятельности могут оставлять свой отпечаток на соматическом состоянии сотрудника. Обращает на себя внимание уровень невротизации, указывающий на поведение, характерное для симптома неадекватного эмоционального реагирования.

Второй фактор представлен следующими симптомами эмоционального выгорания: фазы «напряжения» (тревога и депрессия), «резистенции» (редукция профессиональных обязанностей) и «истощения» (эмоциональная отстраненность и деперсонализация). Здесь отмечаем несколько иной симптомокомплекс, нежели в первом факторе. Проявление таких симптомов эмоционального выгорания, как редукция профессиональных обязанностей и эмоциональная отстраненность, говорит о некоторой тенденции к отстранению данных сотрудников как в эмоциональном, так и профессиональном плане. Данное обстоятельство может рассматриваться как форма реакции на нестандартные особенности служебной деятельности.

К третьему фактору относятся ситуативная и личностная тревожность. Ее можно рассматривать как позитивную тенденцию, не связанную с излишним беспокойством, а проявляющуюся в ответственности за порученное дело.

Четвертый фактор представлен симптомом фазы «напряжения» неудовлетворенность собой.

Итак, анализ результатов исследования сотрудников органов внутренних дел с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации позволяет обратить внимание на некоторые ее аспекты. У данных сотрудников отмечается начальный этап профессиональной деформации. Это, безусловно, связано с условиями служебной деятельности, где отмечаются постоянные контакты с асоциальными личностями и в целом с гражданами, находящимися в стрессовом состоянии. Можно отметить два типа реакции у данной группы сотрудников: первая связана с некоторым принятием

окружающей манеры общения при сохраненном адекватном эмоциональном реагировании; вторая проявляется в эмоциональной отстраненности от этих воздействий. Естественно, служебная деятельность сотрудников правоохранительных органов сопряжена с постоянными стрессовыми воздействиями, поэтому некоторые негативные тенденции обязательно должны обнаруживаться себя даже у сотрудников, не подверженных, на первый взгляд, профессиональной деформации. Более того, по той причине, что даже у сотрудников с ситуативно-адаптивным типом проявляются эти симптомы, мы считаем, что именно социально-психологический климат внутри подразделения является одной из основных причин профессиональной деформации личности, в то время, как условия службы (ненормированный рабочий день, высокая служебная ответственность) уходят на второй план. В подтверждение этому можно привести пример оценки служебной деятельности молодых сотрудников, которые указывают внутри коллективную обстановку как главную причину их разочарования в служебной деятельности. Кроме этого, у данных сотрудников отмечается проявление эмоционально- нравственной дезориентации, говорящее о снижении эмпатии, возросшей грубости, утрате чувства справедливости. Таким образом, у сотрудников с ситуативно-адаптивным типом отмечается начальный этап профессиональной деформации.

3.2.2. Психологические особенности эмоционально-деструктивного типа профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел

Для сотрудников эмоционально-деструктивного типа профессиональной деформации свойственна более высокая количественная выраженность всех составляющих профессиональной деформации личности.

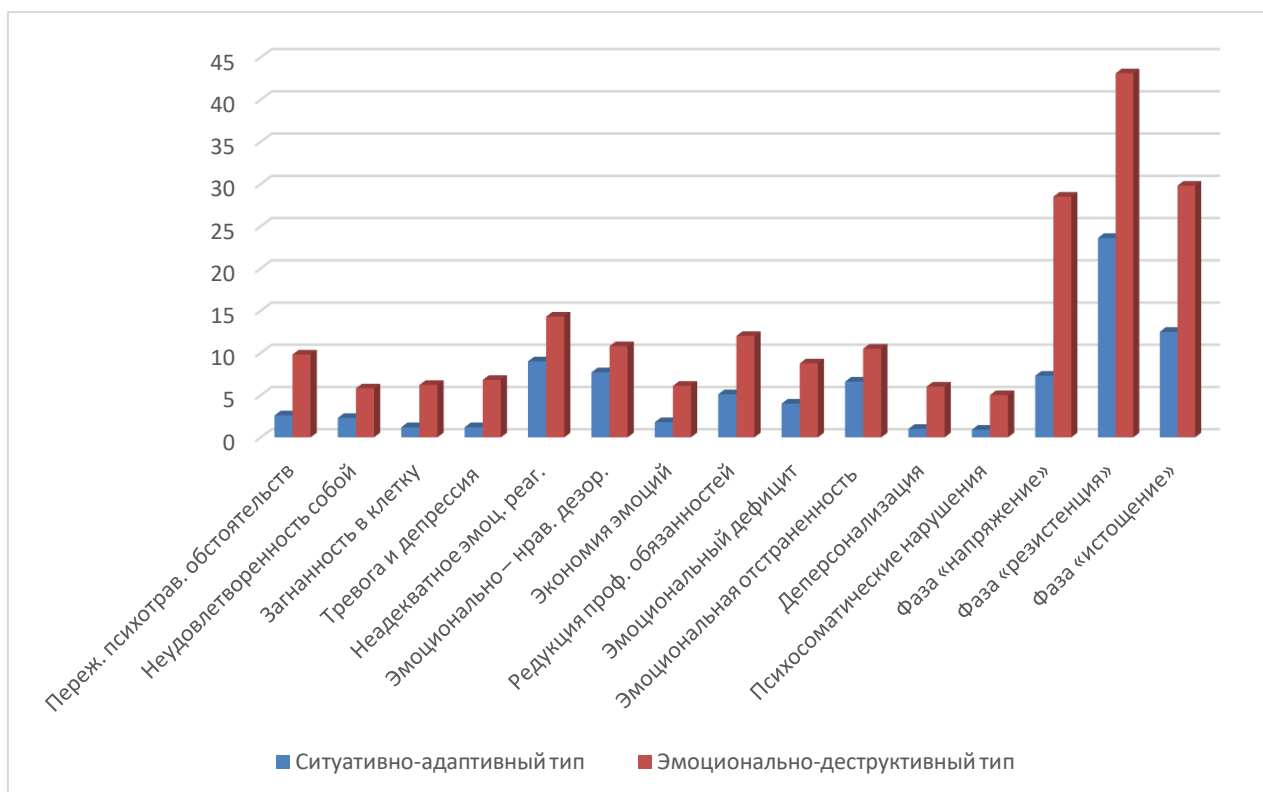


Рис. 11. Выраженность показателей профессиональной деформации у сотрудников с эмоционально-деструктивным и ситуативно-адаптивным типами

Как видно на рисунке 11, доминирующие позиции в иерархии выраженности занимают такие симптомы, как «неадекватное эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей», «эмоционально-нравственная дезориентация», «эмоциональная отстраненность», несколько ниже выражены симптомы «эмоциональный дефицит», «переживание психотравмирующих обстоятельств», и, наконец, менее всего проявляются такие характеристики как, «тревога и депрессия», «загнанность в клетку», «деперсонализация», «неудовлетворенность собой», «психосоматические нарушения».

Характерна некоторая схожесть сотрудников эмоционально-деструктивного и ситуативно-адаптивного типов, а именно доминирование фазы «резистенция» и ее симптомов: «неадекватное эмоциональное реагирование», «эмоционально-нравственная дезориентация» и «редукция профессиональных обязанностей», которые находятся в фазе формирования, а «неадекватное эмоциональное реагирование» – практически

сформировавшийся симптом сотрудников эмоционально-деструктивного типа. Однако влияние выраженности остальных симптомов с более высокой личностной и ситуативной тревожностью, а также уровнем невротизации личности, говорят нам о том, что структурная организация профессиональной деформации данного типа будет иметь совершенно иной характер. Рассмотрим далее взаимосвязь составляющих профессиональной деформации сотрудников с эмоционально-деструктивным типом

Таблица 6

Интеркорреляции составляющих профессиональной деформации сотрудников с эмоционально-деструктивным типом

(n=52)

Компоненты	ППО	НС	ЗК	ТД	НЭР	ЭНД	ЭЭ	РПО	ЭД	ЭО	ДП	ПН	СТ	ЛТ	НВ
ППО	1	0,26	0,26	0,39	0,44	-0,06	0,51	0,22	0,19	0,07	0,43	0,29	0,08	-0,16	0,28
НС		1	0,62	0,29	0,28	0,26	0,33	0,28	0,47	0,38	0,3	0,07	-0,01	-0,2	0,27
ЗК			1	0,33	0,1	0,37	0,28	0,29	0,43	0,32	0,4	0,14	0,17	0,01	0,16
ТД				1	0,1	0,13	0,27	0,43	0,11	0,07	0,29	0,44	0,25	0,09	0,45
НЭР					1	0,18	0,26	0,27	0,34	0,14	0,46	0,23	0,1	0,06	0,19
ЭНД						1	0,17	0,25	0,13	0,26	0,28	0,34	0,09	-0,12	0,09
ЭЭ							1	0,13	0,33	0,04	0,39	0,41	0,09	-0,26	0,24
РПО								1	0,1	0,35	0,42	0,39	-0,06	0	0,23
ЭД									1	0,23	0,26	0,11	0,2	-0,02	0,03
ЭО										1	0,33	0,06	0,11	-0,1	0,07
ДП											1	0,34	0,03	-0,11	0,18
ПН												1	0,16	-0,05	0,26
СТ													1	0,29	0,06
ЛТ														1	0,11
НВ															1

Условные обозначения: ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НЭР – неадекватное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально – нравственная дезориентация; ЭЭ- экономия эмоций; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ДП – деперсонализация; ПН – психосоматические нарушения; СТ – ситуативная тревожность; ЛТ – личностная тревожность, НВ – невротизация.

Как видно в представленной таблице, между отдельными составляющими профессиональной деформации личности сотрудников с

эмоционально-деструктивным типом отмечаются статистически значимые связи, определяющие специфику структурной организации исследуемого феномена. В отличие от сотрудников ситуативно-адаптивного типа, у респондентов данной группы отмечается большая корреляция составляющих профессиональной деформации личности, а именно фазы эмоционального выгорания «напряжение» со всеми характеризующими ее симптомами. Кроме того, проявляет себя фаза «истощение» с симптомами эмоционального дефицита, эмоциональной отстраненности и деперсонализации. При этом симптом фазы «резистенция» неадекватное эмоциональное реагирование хоть и является доминирующим в количественном отношении, но не является системообразующим в структуре профессиональной деформации эмоционально-деструктивного типа. Данное представляется следующим образом: для сотрудников этой группы, в принципе, свойственно поведение, которое характеризуется излишним проявлением импульсивности, агрессивности как к сослуживцам, так и гражданским лицам, однако их поведение различается наличием выраженности остальных симптомов фаз «напряжение» и «резистенция», а также уровней невротизации и тревожности личности. Для подтверждения полученных данных был проведен факторный анализ составляющих профессиональной деформации личности сотрудников эмоционально-деструктивного типа, представленный в таблице 7.

Таблица 7

Факторная структура составляющих профессиональной деформации у сотрудников с эмоционально-деструктивным типом (n=52)

Компоненты	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Переж. психотрав. обстоятельств	-0,05	0,78	0,04	-0,06
Неудовлетворенность собой	0,47	0,13	0,22	0,04
Загнанность в клетку	0,68	0,03	0,16	0,26
Тревога и депрессия	0,01	-0,02	0,93	0,02
Неадекватное эмоц. реорг.	0,13	0,59	-0,11	-0,23
Эмоционально-нрав. дезорг.	0,41	0	0,02	-0,12
Экономия эмоций	0,04	0,7	0,05	0,23
Редукция проф. обязанностей	0,31	0,04	0,38	-0,35
Эмоциональный дефицит	0,48	0,29	-0,15	0,24
Эмоциональная отстраненность	0,75	-0,12	-0,04	-0,11
Деперсонализация	0,53	0,38	-0,01	-0,18
Психосоматические нарушения	0,23	0,36	0,25	0,08
Ситуативная тревожность	0,12	0,1	0,1	0,61
Личностная тревожность	-0,03	-0,15	0,02	0,53
Уровень невротизации	-0,12	0,41	0,44	0,03

К первому фактору со значимыми показателями относятся симптомы эмоционального выгорания всех трех фаз: фаза «напряжения» – симптомы неудовлетворенности собой, загнанности в клетку; фаза «резистенции» – симптом эмоционально-нравственный дезориентации; и фаза «истощения» – симптомы эмоционального дефицита, эмоциональной отстраненности и деперсонализации. У данных сотрудников в полной мере развито эмоциональное выгорание и, как следствие, профессиональная деформация личности. Симптомы «неудовлетворенность собой» и «загнанность в клетку» говорят о том, что данные сотрудники испытывают постоянный стресс в ходе своей деятельности, который выражается в раздражительности, чувстве беспомощности, снижении интеллектуальной продуктивности, разочаровании в собственной профессии. Все это приводит к снижению эмоционального тонуса сотрудников, утрате какой-либо заинтересованности в деятельности, деловом общении с коллегами. Однако в служебной деятельности

сотрудникам трудно избежать ситуаций, требующих эмоциональной вовлеченности, и как раз в таких ситуациях они будут проявлять импульсивность, эгоцентричность поведения, то есть симптомы эмоционально-нравственной дезориентации. Такое поведение достаточно часто встречается, когда респонденты постоянно эмоционально проявляют жалобы на условия служебной деятельности, которые, как правило, носят вполне объективный характер. При этом они стараются выполнять свою профессиональную деятельность с наименьшими эмоциональными затратами, делая ее в некотором роде «автоматизированной». Таким образом, совокупность именно этих симптомов эмоционального выгорания наиболее четко характеризует проявление профессиональной деформации сотрудников в современной правоохранительной системе.

Симптомы второго фактора несколько иначе характеризуют проявление профессиональной деформации. Главное, на что стоит обратить внимание, – отсутствие со значимыми весами симптомов фазы «истощения», что свидетельствует о том, что данные сотрудники находятся в нормальном эмоциональном тоне, они вовлечены в свою трудовую деятельность. Данные сотрудники вполне осознают, как противостоять стрессовым воздействиям, что подтверждается отсутствием иных симптомов фазы «напряжения», за исключением переживания психотравмирующих обстоятельств. При этом поведение сотрудников во многом характеризуется неадекватным эмоциональным реагированием и невротизацией. Это говорит о систематическом проявлении грубости, раздражительности, агрессивной реакции на трудности, возникающие в процессе трудовой деятельности. При этом поведение вне профессиональной деятельности данных респондентов характеризуется желанием отстраниться от общения со знакомыми и близкими людьми, о чем свидетельствует симптом экономии эмоций. Данный симптом проявляет себя за пределами профессиональной деятельности, когда специалист настолько изматывается на работе, что у него не хватает сил на общение с близкими. Данная симптоматика часто встречается при общении с

сотрудниками, которые отмечают, что «их хватает только для работы», и систематическая нервозность во время служебной деятельности оставляет свой негативный отпечаток на взаимоотношение с близкими людьми.

К третьему фактору со значимыми весами относятся симптомы эмоционального выгорания фазы «напряжения»: тревога, депрессия и невротизация личности. Это говорит о поведении, характеризующимся тревожно-депрессивным симптомокомплексом в совокупности с несколько эмоционально возбудимой реакцией сотрудников на стрессовые воздействия. Однако выраженность симптома тревоги и депрессии в количественном отношении указывает на то, что данное поведение не характеризуется в полной мере профессиональной деформацией личности.

В четвертый фактор вошли личностная и ситуативная тревожность. Однако выраженность как ситуативной, так и личностной тревожности в количественном отношении оценивается на среднем уровне. То есть, данные сотрудники чаще оценивают ситуации во время служебной деятельности как угрожающие, проявляя при этом большее беспокойство, чем сотрудники с эмоционально сбалансированным типом.

Итак, подводя итог анализа профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел, можно сказать следующее. В начале были проанализированы данные, полученные в результате первичного психологического обследования кандидатов на службу в органы внутренних дел. Необходимо подчеркнуть, что для кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел, характерно достаточное проявление эмоциональной устойчивости, организованности во время выполнения поставленных оперативно-служебных задач. В ходе количественного и качественного анализа полученных результатов были выделены два типа профессиональной деформации: ситуативно-адаптивный и эмоционально-деструктивный. Для сотрудников ситуативно-адаптивного типа характерно эпизодическое проявление симптомов профессиональной деформации. Для них присущи некоторые негативные тенденции, обусловленные условиями окружающей

среды, которая изобилует негативными эмоциями, общением с асоциальным контингентом. Сотрудникам эмоционально-деструктивного типа вполне свойственно проявление профессиональной деформации. Их поведение характеризуется, главным образом, симптомами эмоционального выгорания, относящимися к фазе «резистенция»: неадекватное эмоциональное реагирование и эмоционально- нравственная дезориентация. При этом у одной группы сотрудников отмечается в основном данная симптоматика, а во второй – широкий спектр симптомов фаз «напряжения» и «истощения».

3.3. Психологические особенности самореализации сотрудников органов внутренних дел с разными типами профессиональной деформации

На первом этапе исследования самореализации сотрудников ОВД было проведено анкетирование. Цель анкетирования заключалась в выявлении удовлетворения самореализацией.

Руководящий состав позитивно оценили свою самореализацию в структуре МВД: 54,5% опрошенных сотрудников указали на наличие возможности для своей самореализации, 45,5% считают, что в основном имеется такая важность. Подавляющее большинство руководителей (81,8%) считают, что в структуре нет факторов, негативно влияющих на их самореализацию, и только 9,1% считают, что такие факторы существуют. К ним данные респонденты относят недооценку потенциала со стороны вышестоящего руководства и плохие условия служебной деятельности. Главным стимулом к самореализации руководящий состав считает возможность карьерного роста (72,7%). В то же время повышение заработной платы (9,3%), улучшение взаимоотношений в рабочем коллективе (9%), более адекватную оценку деятельности со стороны вышестоящего руководства (9%) отмечают как менее важные стимулы. Основной целью служебной деятельности является для них развитие в себе профессионально важных качеств (54,5%), несколько ниже оценивается личностный рост (27,3%) и

стремление служить на благо общества (18,3%), при этом никто из опрошенных сотрудников не считает себя вполне сформировавшейся личностью без потребности в самореализации. Представители руководящего состава в целом отмечают, что они однозначно соответствуют требованиям, предъявляемым к должности (63,4%), а 36,4%, считают, что они только в основном им соответствуют. Никто не отметил, что им необходима более высокая квалификация для выполнения поставленных задач. Самооценка руководителей своей самореализации и своих подчиненных несколько отличается. Так, 18,2% полагают, что квалификация их подчиненных не соответствует занимаемой должности, 81,8% расценивают, что в основном их подчиненные справляются с поставленными задачами. К главным стимулам их самореализации они относят повышение заработной платы (54,5%) и возможность карьерного роста (36,3%), к менее значимым (9,2%) – более адекватную оценку их деятельности. Стоит заметить, что руководящий состав выделяет главным своим стимулом самореализации возможность карьерного роста, но расценивают его по отношению к сотрудникам как менее важный, в отличие от денежного довольствия. Наряду с развитием себя как профессионала (36,3%), руководство характеризует главной целью службы своих подчиненных получение максимально высокого звания (36,3%), а 18,2% считает, что основная цель – это возможность получения пенсии сотрудника полиции. Никто из опрошенных руководителей, не называет целью самореализации сотрудников, стремление приносить пользу обществу, но 36,3% считают, что сотрудниками движет развитие в себе профессионально важных качеств и личностный рост, при этом 27,4 % отмечают, что их подчиненные вообще не стремятся к развитию своего потенциала.

Сотрудники, не занимающие руководящие должности, оценивают себя достаточно квалифицированными специалистами. Квалификация однозначно соответствует требованиям, предъявляемым к должности – 62%, в основном соответствует – 38%. Имеется возможность самореализации в правоохранительной структуре (однозначно да – 44,4%, в основном имеется –

58,6%, однозначно нет – 0%). При этом квалификацию своих коллег сотрудники оценивают несколько ниже (однозначно соответствует – 34,4%, в основном соответствует – 62%, не соответствует – 3,6%). Главной направленностью своей самореализации опрошенные сотрудники считают развитие в себе профессионально важных качеств (58,6%), несколько ниже оценивается самореализация, направленная на возможность приносить пользу обществу (27,5%), менее значимо для сотрудников развитие в себе качеств, направленных на личностный рост (13,9%). Для сотрудников, в отличие от руководства, характерно наличие факторов, негативно влияющих на возможность их самореализации. Главными из этих факторов являются плохие условия служебной деятельности (37,9%) и низкая заработная плата (31%), так же важным фактором является недооценка потенциала со стороны руководящего состава (24,1%), невозможность карьерного роста отметили лишь 7% опрошенных сотрудников. При этом главным стимулом служебной деятельности сотрудники считают повышение заработной платы (44,9%), возможность карьерного роста (55,1%). Никто из сотрудников не рассматривает мотивирующим фактором служебной деятельности улучшение взаимоотношений в служебном коллективе и более адекватную оценку их деятельности со стороны руководства. К основным целям своей дальнейшей службы сотрудники относят развитие в себе профессионала (31%), продвижение по карьерной лестнице (31%), возможность получения пенсии сотрудника полиции (20,6%) и максимально высокого звания (17,4%).

Таким образом, установлено, что для сотрудников характерно более позитивно оценивать свои стремления, в отличие от оценки их руководящим составом. Разница этих оценок заключается в том, что рядовые сотрудники стремятся показать, что цель их самореализации социально ориентирована. При этом они не озвучивают свои истинные потребности и указывают на те трудности, которые препятствуют их самовыражению в профессиональной деятельности.

3.3.1. Психологические особенности самореализации сотрудников органов внутренних дел с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации

Проанализируем иерархическую структуру самореализации личности сотрудников с ситуативно-адаптивным типом (рисунок 12). Для сотрудников данного типа в структуре самореализации характерно доминирование таких показателей, как удовлетворенность настоящим, интернальность, установки преобразования, активность, креативность. Среднюю выраженность имеют консервативность, оптимистичность, прогноз будущего, мотивы достижения, мотивы избегания. Низкий уровень выраженности имеют консервативность, установки приспособления, инертность, экстернальность, деструктивность, социальные барьеры, личностные барьеры, удовлетворенность прошлым, пессимистичность.



Рис.12. Выраженность составляющих самореализации у сотрудников с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации (n=115)

Условные обозначения: У. прб. – установки преобразования; У. прс. – установки приспособления; АКТ – активность; ИНТ – инертность; ОПТ. – оптимистичность; ПЕС. – пессимистичность; ИН – интернальность; ЭН. – экстернальность; М. дст. – мотивы достижения; М. изб. – мотивы избегания; КР - креативность; КН – консервативность; КТ – конструктивность; ДТ – деструктивность; УП – удовлетворенность прошлым; УН – удовлетворенность настоящим; ПБ – прогноз будущего; СБ – социальные барьеры; ЛБ – личностные барьеры.

Для них характерно проявлять свои способности, полученные умения на благо коллектива, способствовать росту отдельных коллег, стараться помогать молодым сотрудникам во время служебной деятельности. Высокая выраженность интернальности самореализации и креативности дополняет общую картину, говорит о том, что сотрудники проявляют при этом не только высокую активность, но и стараются находить нестандартные методы в реализации поставленных задач, не ограничиваясь стереотипами. При этом стоит заметить, что сотрудники достаточно позитивно оценивают результаты своей деятельности, о чем свидетельствует выраженность оптимистичности, конструктивности самореализации, а также удовлетворенность настоящим.

Отдельно стоит обратить внимание на мотивационный компонент самореализации, который не имеет столь явной выраженности гармоничных характеристик над агармоничными, а две ее переменные развиты на среднем уровне. То есть, для сотрудников все же важно вносить свой вклад в успешное выполнение поставленных подразделением задач, положительно влиять на морально- психологическое состояние коллектива. В то же время они и не исключают возможность самореализации, заключающуюся в узколичностных мотивах, направленных на получение более престижной должности, звания, завоевания авторитета среди коллег и т.д.

Что касается разных сфер самореализации, то наблюдается доминирование личностной и профессиональной самореализации (рисунок 13), в то время как стремление сотрудников проявлять себя в общественной деятельности представляется менее важным.

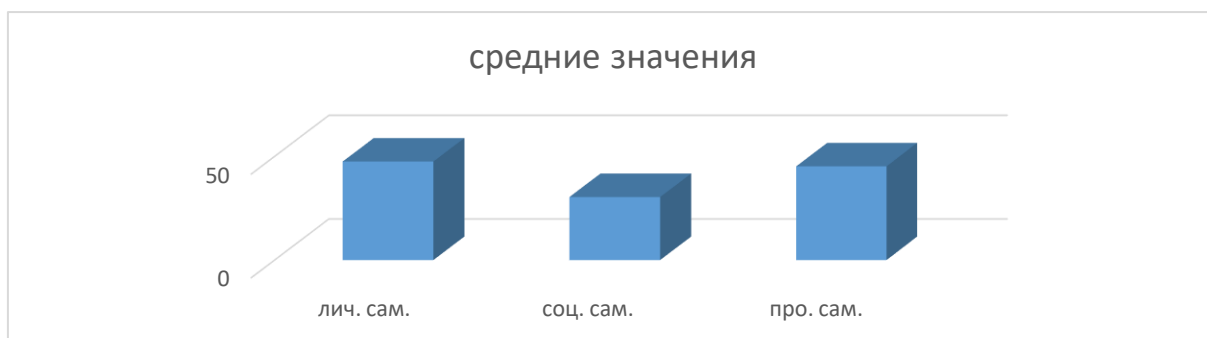


Рис.13. Выраженность доминирующих видов самореализации у сотрудников с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации (n=115)

Условные обозначения: лич. сам. – личностная самореализация, соц. сам. – социальная самореализация, про. сам. – профессиональная самореализация.

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что самореализация осуществляется в большей степени как достижение в личностном и профессиональном росте. Сотрудники способны успешно конкурировать в коллективе подразделения, стремясь демонстрировать свои профессиональные навыки, продвигаться по служебной лестнице к получению звания и т.д. При этом реализация своих способностей в социальном аспекте отходит на задний план. Другими словами, для сотрудников не так важно самовыражение и ее оценка со стороны гражданских лиц, нежели от своих коллег и руководства.

Для выявления значимых корреляционных связей и отношений между показателями самореализации в психологической структуре феномена был осуществлен корреляционный анализ (с использованием критерия Пирсона) – таблица 8.

Таблица 8

**Интеркорреляции составляющих самореализации у сотрудников с
ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации
(n=115)**

	У. ПРБ	У. ПРС.	АКТ	ИНР	ОПТ	ПЕС	ИН	ЭН	М. ДСТ	М. ИЗБ	КР	КН	КТ	ДТ	УП	УН	ПБ	СБ	ЛБ	
У. ПРБ	1	0,17	0,66	0,01	0,55	0,15	0,54	0,06	0,51	0,26	0,59	0,13	0,49	0,01	0,09	0,21	0,26	0,33	0,05	
У. ПРС		1	0,14	0,13	0,19	0,08	0,19	0,24	0,27	0,19	0,16	0,46	0,19	0,13	0	0,09	0,13	0,18	0,04	
АКТ			1	0,02	0,49	0,02	0,48	0,01	0,4	0,24	0,45	0,2	0,43	0,01	0,03	0,31	0,17	0,25	0,04	
ИНР				1	0,01	0,07	0,07	0,2	0,08	0,06	0,02	0,26	0,07	0,23	0,2	0,06	0,14	0,08	0,07	
ОПТ					1	0,03	0,62	0,04	0,39	0,28	0,63	0,25	0,49	0,04	0,06	0,31	0,3	0,36	0,01	
ПЕС						1	0,09	0,07	0,08	0,03	0,02	0,01	0	0,08	0,24	0,03	0,08	0,06	0,18	
ИН							1	0,06	0,42	0,35	0,62	0,31	0,51	0,13	0,07	0,33	0,26	0,42	0	
ЭН								1	0,14	0,11	0,09	0,36	0,14	0,36	0,01	0,2	0,19	0,25	0,02	
М. ДСТ									1	0,31	0,5	0,23	0,47	0,19	0,08	0,22	0,22	0,4	0,06	
М. ИЗБ										1	0,48	0,14	0,32	0,23	0,05	0,18	0,24	0,24	0,04	
КР											1	0,17	0,63	0,08	0,16	0,25	0,38	0,35	0,06	
КН												1	0,14	0,25	0,08	0,16	0,16	0,15	0,01	
КТ													1	0,11	0,05	0,28	0,21	0,46	0,08	
ДТ														1	0,09	0,08	0,17	0,18	0,08	
УП															1	-0,1	0,09	0,05	0,16	
УН																1	0,36	0,29	0,07	
ПБ																	1	0,38	0,05	
СБ																		1	0,15	
ЛБ																				1

Условные обозначения: У. прб. – установки преобразования; У. прс. – установки приспособления; АКТ – активность; ИНР – инертность; ОПТ. – оптимистичность; ПЕС. – пессимистичность; ИН – интернальность; ЭН. – экстернальность; М. дст. – мотивы достижения; М. изб. – мотивы избегания; КР – креативность; КН – консервативность; КТ – конструктивность; ДТ – деструктивность; УП – удовлетворенность прошлым; УН – удовлетворенность настоящим; ПБ – прогноз будущего; СБ – социальные барьеры; ЛБ – личностные барьеры.

Вначале проанализируем статистически значимые связи установочно-целевого компонента самореализации сотрудников ситуативно-адаптивного типа. Установки преобразования положительно коррелируют с активностью, оптимистичностью, интернальностью, мотивы достижения, мотивы избегания, креативностью, конструктивностью, удовлетворенностью

настоящим, прогнозированием будущего и социальными барьерами. Данные связи свидетельствуют о том, что сотрудники ситуативно-адаптивного типа при стремлении проявить себя на пользу коллектива стараются не ограничиваться стереотипными шаблонами, а проявлять оригинальность в своем самовыражении, высокую активность и оптимистичность. Они хорошо контролируют свое поведение в процессе самореализации, анализируют свои ошибки, не стараясь переложить вину за те или иные неудачи на своих коллег. Стремятся положительно влиять на самореализацию своих коллег. Несомненно, такая манера самореализации является положительной для сотрудников. При этом трудно себе представить, что она не наталкивалась бы на социальное сопротивление, которое вызвано общей обстановкой в подразделении. Исходя из этого естественна корреляция установок достижения с социальными барьерами. При этом они если и влияют на успешность самореализации данных респондентов, то скорее стимулирующим образом, нежели негативно, о чем свидетельствуют статистически значимые связи с удовлетворенностью настоящим и прогнозом будущего своей самореализации. Обращает на себя внимание положительная корреляция установок преобразования с мотивами избегания, указывающая на тот факт, что данные сотрудники склонны решать свои узколичностные задачи социально-одобряемым путем. Это является вполне понятным желанием любого сотрудника наряду с действиями, детерминированными желанием приносить пользу коллективу, успешно взаимодействовать с другими службами, определяя общий успех. Для любого респондента важно иметь возможность продвижения по службе, получение звания и т.д.

Таким образом, сотрудники ситуативно-адаптивного типа, оперируя установками преобразования в процессе своей самореализации, проявляют весь спектр гармоничных составляющих исследуемого феномена, которые направлены как на стремление приносить пользу обществу, так и в возможность продвижения по службе. Стоит отметить, что для сотрудников важен баланс между деятельностью, которая направлена на социум, и

имеющийся эгоцентричный подтекст. У респондентов должно присутствовать желание продвигаться по служебной лестнице, однако оно не должно носить доминирующий характер, когда сотрудник, желая получить должность или звание, пренебрегает служебными обязанностями, нанося ущерб правоохранительной системе в целом. Поэтому установки приспособления для сотрудников органов внутренних дел также являются важным компонентом в структуре их самореализации. Установки приспособления имеют статистически значимые связи с оптимистичностью, интернальностью, экстернальностью, мотивами достижения, мотивами избегания, консервативностью и конструктивностью. Сотрудники при опоре на установки приспособления испытывают доминирование позитивного психоэмоционального настроения, при этом их действия характеризуются большей стереотипностью и смещенным локусом контроля. Эти данные кажутся нам вполне понятными: сотрудник, желая получить те или иные привилегии служебной деятельности, не может опираться только на свои предпочтения, он должен иметь представление о сотрудниках, составляющих ему конкуренцию. К примеру, конкуренция за должность: в этой связи понятна статистически значимая связь как с интернальностью, так и с экстернальностью самореализации. При этом получение тех или иных сугубо личностных дивидендов от служебной деятельности является вполне обыденным делом, к примеру, получение более высокого звания или временное замещение на должности, которая это звание предполагает. И тут сотрудники действуют по накатанной колее, где нет места креативу, поэтому вполне понятна корреляция установок приспособления с консервативностью самореализации. Обращает на себя внимания, что опора сотрудников на установки приспособления не приносит удовлетворения самореализацией в данный момент и прогноза ее будущего. Эти данные часто можно наблюдать, когда сотрудники, руководствуясь только личностными мотивами, направленными на решение частных вопросов, таких как продвижение по службе или ориентация на премиальные выплаты, не получают удовольствия

от своей деятельности, а действуют как раз скорее по накатанной, в то время, как другие сотрудники заняты деятельностью, имеющей социально-корпоративный подтекст, где они полностью погружены в нее и порой пренебрегают установками приспособления.

Проанализируем конативный компонент самореализации с другими ее характеристиками. Отмечаются вполне предсказуемые результаты. Сотрудники, которым свойственно проявлять активность в процессе своей самореализации, ориентируются на внутренний локус контроля. Это свидетельствует о том, что для них не характерно перекладывать ответственность на своих коллег, при возникающих затруднениях во время служебной деятельности им свойственно проявлять высокий самоконтроль, стремление анализировать причины, которые привели к возникшим проблемам, и успешно решать эти проблемы. Положительная корреляция с полярными составляющими мотивационного и когнитивного компонентов говорит о том, что проявление активности характерно как для ситуаций, требующих социальной направленности, так и эгоцентричной. Как отмечалось выше, для сотрудника важно самовыражаться и в том, и другом направлении. Для сотрудников не присуще проявлять высокую активность самореализации в тех сферах деятельности, которые не связаны с социально-корпоративными установками. Стремление реализовать свой потенциал на благо коллектива порождает стремление к активным действиям. Эти действия носят достаточно благоприятный прогноз, о чем говорит корреляция активности и конструктивности самореализации. То есть, сотрудники отмечают наличие положительного эффекта от своего самовыражения в данном направлении, о чем так же свидетельствует наличие статистически значимых связей с удовлетворённостью самореализацией в настоящем времени. Корреляция с социальными барьерами, учитывая другие аспекты самореализации, представляется нам вполне обоснованной в процессе самореализации в правоохранительной структуре. Инертность самореализации имеет корреляционные связи с экстернальностью, консервативностью,

деструктивностью, удовлетворенностью прошлым. Таким образом, проявление инертности порождает ориентировку на внешние критерии, сотрудник все больше ориентируется на опыт своих коллег, при этом стремится действовать шаблонно, не желая или не имея возможности придать своей деятельности оригинальность, прекрасно понимая, что его деятельность не приносит для него положительных результатов. Корреляция с удовлетворенностью прошлым представляется нам как защитный механизм, где сотрудник, не находя положительных моментов в своей жизни, не видит перспектив и в будущем. Эти положительные моменты он ищет и пытается подчеркнуть в своем прошлом опыте.

Рассмотрим эмоциональный компонент самореализации личности сотрудников ситуативно-адаптивного типа. Оптимистичность имеет связи с такими структурными компонентами самореализации, как инертность, креативность, конструктивность. Все это свидетельство положительного воздействия оптимистичности на самореализацию в целом. Сотрудники, имея позитивный эмоциональный настрой, способны находить неординарные методы своего самовыражения, при этом опираясь на собственные ресурсы, не ищут причину в неудачах, которых трудно избежать во время служебной деятельности, в своих коллегах или руководстве. Они ставят перед собой все новые цели, успешно адаптируясь к возникающим изменениям, что является, безусловно, позитивной предпосылкой к успешной самореализации. Подтверждает это и наличие статистически значимых связей с удовлетворенностью настоящим и прогнозом будущего. Деятельность сотрудников имеет такую сторону, где нет места оригинальности и творчеству, нужно регламентировать свои действия согласно разработанным методическим рекомендациям или имеющимся приказам. И в этом свете корреляция между оптимистичностью и консервативностью также имеет положительный подтекст, говоря нам о том, что для данных сотрудников свойственно сохранять оптимизм в деятельности, где для своего самовыражения необходимо подстраивать свое поведение под определенные

регламентированные рамки. Также отмечается связь с социальными барьерами самореализации. Деятельность сотрудников ОВД сопряжена с возникновением препятствий на пути к самореализации, особенно если мы говорим о их социальном характере. Это может быть ненормированный рабочий день, противоречивые указания со стороны руководства разного уровня, в целом ситуаций, с которыми невозможно не сталкиваться, если нацелен реализовать весь свой личностный потенциал в данной структуре. Как видим, сотрудники с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации, сталкиваясь с трудностями, расценивают их оптимистически, что не позволяет им негативно влиять на процесс самореализации. Отдельно стоит отметить корреляции с мотивационным компонентом как с мотивами достижения, так и с эгоцентрической переменной. Как было сказано выше, сотрудники активно стараются реализовать себя в этих двух сферах, при этом сохраняют позитивный психоэмоциональный настрой. Неудачи при самовыражении не способны существенным образом повлиять на процесс самореализации в целом. При возникающих проблемах в коллективе сотрудники положительно расценивают возможность развития у себя отдельных качеств, способностей, возможность продвижения по службе. И, наоборот, проблемы, связанные с личностным ростом, не будут негативно сказываться на взаимоотношениях с коллегами. Пессимистичность имеет корреляционные связи лишь с удовлетворенностью прошлым. Сотрудники при драматизации происходящих событий, недооценке своих способностей склонны позитивно оценивать лишь прошлый опыт, не предпринимая никаких попыток для реализации себя в настоящем.

Сотрудники ситуативно-адаптивного типа в процессе своей самореализации ориентируются преимущественно на внутренний локус контроля. Ориентировка на внешний критерий если и происходит, то в деятельности, которая требует стандартных схем самовыражения, что в результате не приносит им удовлетворения, о чем свидетельствует корреляция с деструктивностью самореализации. Возможно, это ситуации, когда

требуется реализовать свои навыки в монотонной работе по шаблонным действиям. Стоит заметить, что реализация своего потенциала в таких условиях все равно приносит удовлетворение настоящим и позитивно оценивается будущее. Как было сказано, сотрудники ситуативно-адаптивного типа предпочитают ориентироваться исключительно на свои внутренние ресурсы, что во многом объясняется низким уровнем профессиональной деформации личности. На это указывают статистически-значимые связи с мотивационными и когнитивными характеристиками. Не зависимо от того, реализуют сотрудники данного типа свой потенциал на благо общества или преследуют личностные мотивы продвижения по службе, получения премиальных, во всех этих ситуациях они способны сохранять высокий самоконтроль, не перекладывать ответственность на своих коллег. Также они проявляют способность как к деятельности, которая требует вариативности, нахождения нестандартных методов при самовыражении, так и регламентированного поведения. При всех этих условиях самореализация данных сотрудников приносит положительные плоды, которые стимулируют личность к развитию, благоприятно влияя на процесс деятельности в целом, о чем свидетельствует корреляция интернальности и конструктивности. Естественно, что такая самореализация характеризуется удовлетворением настоящим и положительным прогнозом своего будущего. Все это свидетельство низкого уровня профессиональной деформации личности сотрудников ситуативно-адаптивного типа. Такие респонденты способны сохранять самообладание, проявлять высокую концентрацию и продуктивность при самовыражении в разнообразных аспектах профессиональной деятельности, не стараясь ориентироваться на окружающих, рассчитывая только на собственные ресурсы.

Для сотрудников достаточно важно проявлять свои способности в разнообразных сферах жизнедеятельности, принося пользу обществу, не исключая возможность карьерного роста. В связи с этим при анализе мотивационного компонента самореализации отмечаются схожие

корреляционные связи за исключением нескольких. Для начала стоит отметить что, мотивы достижения имеют прямую связь с эгоцентричностью. То есть, разнонаправленные мотивы при самовыражении во время профессиональной деятельности взаимно дополняют друг друга. Сотрудникам не характерно проявлять свои способности только в контексте профессиональной деятельности. Для них важны и вопросы узко личностной направленности, где они стремятся развиваться, иметь достойное финансовое положение, возможность карьерного роста, получения звания и т.д. И в тоже время характерно стремление проявить себя в общественной жизни, заслужить уважение коллег. Можем констатировать, что все эти сферы тесно переплетены между собой, и грань между ними весьма условна: одна дополняет интересы другой, и, наоборот, и данные сотрудники стараются выражать себя в обеих сферах. При этом они имеют арсенал нетривиальных, индивидуальных способов самовыражения, о чем нам говорит корреляция с креативностью. Корреляция с конструктивностью свидетельствует о том, что сотрудники в целом удовлетворены итогом своего самовыражения, они ставят все новые цели перед собой, стараясь расширить арсенал специфических средств для самовыражения. Данная деятельность, естественно наталкивается на социальные барьеры, что наблюдается в статистически-значимых связях. При этом сотрудники дают положительный прогноз будущему профессиональному росту. Стоит отметить некоторую разницу между мотивами достижения и избегания, а именно наличие корреляционной связи деструктивности и мотивами избегания. При этом связи с мотивами достижения не наблюдается, зато присутствует связь между удовлетворенностью настоящим и мотивами достижения и отсутствие ее с мотивами избегания. Данная связь – свидетельство того, что удовлетворение приносит в большей степени реализация социально-направленных мотивов самовыражения.

Также можно отметить связь социальных барьеров с удовлетворенностью настоящим и прогнозом будущего. В качестве таких

барьеров чаще всего выступают частая смена руководящего состава, недостаточно оснащенная материально-техническая база, постоянное общение с асоциальными личностями и т.д. Однако эти барьеры сотрудник способен преодолевать, следуя поставленным задачам.

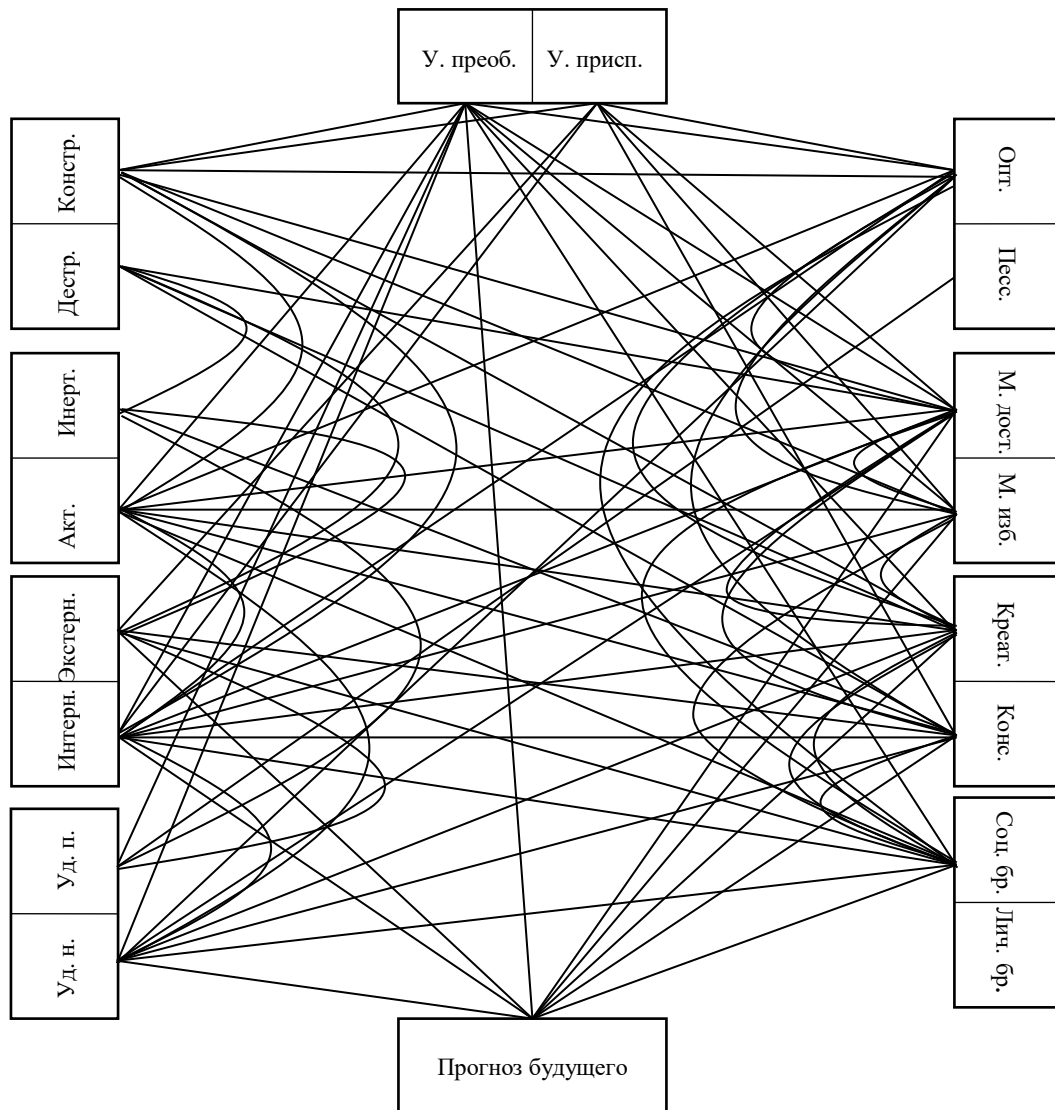


Рис.14. Корреляции, составляющих самореализации у сотрудников с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации (n=115)

Таким образом, самореализация сотрудников ситуативно-адаптивного типа имеет плотную корреляционную структуру (рисунок 14).

Для них характерно проявление активности, оптимистичности и интенсивности при самовыражении. Они способны находить множество нестандартных приемов самовыражения. Как правило, самореализация проходит с опорой на собственные ресурсы, что является следствием низкой

профессиональной деформации. Все это свидетельствует о гармоничном профессиональном развитии данных сотрудников. Самовыражение происходит одновременно как с опорой на мотивы избегания, так и на достижения. Развитие себя как специалиста, возможность продвигаться по служебной лестнице стимулируют данных сотрудников к активному самовыражению в коллективе, оказанию помощи коллегам по службе. Данные сотрудники показывают хороший пример как в личностном росте, так и во взаимодействии с коллективом, способны оказывать поддержку молодым и более опытным коллегам по службе. Сотрудники систематически сталкиваются с трудностями служебной деятельности, что является прогнозируемым фактом. Главное, что они не стараются избегать их, а с успешностью преодолевают. В то же время у них не отмечается каких-либо личностных барьеров, связанных с повышенной тревожностью, неуверенностью, скованностью во время профессионального становления, что является еще одним фактором, указывающим на успешную самореализацию личности сотрудников ситуативно-адаптивного типа.

Стоит обратить внимание на данные, представленные в таблице 9 для лучшего понимания исследуемого феномена.

Таблица 9

Интеркорреляции составляющих самореализации у сотрудников с доминированием личностной, социальной и профессиональной направленностью с ситуативно-адаптивным типом профессиональной деформации

(n=115)

Компоненты	Личностная самореализация	Социальная самореализация	Профессиональная самореализация
Установки преобразования	<u>0,61</u>	<u>0,66</u>	<u>0,64</u>
Установки приспособления	-0,15	0,17	0
Активность	<u>0,58</u>	<u>0,55</u>	<u>0,57</u>
Инертность	-0,14	-0,17	-0,07
Оптимистичность	<u>0,59</u>	<u>0,55</u>	<u>0,58</u>
Пессимистичность	-0,11	-0,12	-0,08
Интернальность	<u>0,55</u>	<u>0,5</u>	<u>0,7</u>
Экстернальность	<u>-0,22</u>	-0,03	-0,01
Мотивы достижения	<u>0,4</u>	<u>0,54</u>	<u>0,4</u>
Мотивы избегания	<u>0,39</u>	<u>0,32</u>	<u>0,31</u>
Креативность	<u>0,59</u>	<u>0,67</u>	<u>0,66</u>
Консервативность	-0,05	0,01	0,13
Конструктивность	<u>0,53</u>	<u>0,56</u>	<u>0,61</u>
Деструктивность	-0,09	-0,09	-0,1
Удовлетворения прошлым	-0,1	-0,1	-0,11
Удовлетворения настоящим	<u>0,19</u>	<u>0,19</u>	<u>0,39</u>
Прогноз будущего	0,18	0,14	<u>0,26</u>
Социальные барьеры	<u>0,21</u>	<u>0,21</u>	<u>0,38</u>
Личностные барьеры	0,04	-0,06	0

Как можно видеть, самовыражение сотрудников ситуативно-адаптивного типа во всех трех видах самореализации происходит по схожему сценарию относительно связей с гармоничными характеристиками, за исключением всего двух фактов. Первый – выраженная интернальность в личностной самореализации, поскольку имеет не только положительную корреляционную связь с интернальностью, но и отрицательную с экстернальностью. Таким образом, для сотрудников развитие себя в личностном аспекте не просто связано с опорой на собственные резервы, но и ориентировано на мнение окружающих, желание где-то переложить на них ответственность связано с неблагоприятным прогнозом личностного роста. Второй фактор заключается в прогнозе будущего самовыражения на основе профессиональной самореализации, наличия значимых результатов в профессиональной деятельности. По большому счету, это разница вполне

логична и закономерна, однако она еще раз подчеркивает гармоничность самореализации сотрудников ситуативно-адаптивного типа.

Далее обратимся к факторной структуре самореализации данных сотрудников, которая представлена в таблице 10.

Таблица 10

**Факторная структура составляющих самореализации у
сотрудников ситуативно-адаптивного типа**

(n=115)

Компоненты	Переменные	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Установочно-целевой	Установки преобразования	0,87	-0,06	0,02	-0,09
	Установки приспособления	0,25	0,42	0,03	-0,09
Конативный	Активность	0,81	-0,03	0,05	-0,11
	Инертность	-0,04	0,59	0,03	-0,12
Эмоциональный	Оптимистичность	0,72	0,01	-0,03	0,07
	Пессимистичность	-0,12	0,32	0,25	0,06
Регуляторный	Интернальность	0,71	0,14	-0,11	0,05
	Экстернальность	-0,1	0,58	0,02	0,2
Мотивационный	Мотивы достижения	0,58	0,1	0,07	0,1
	Мотивы избегания	0,32	0,28	-0,12	0,1
Когнитивный	Креативность	0,76	-0,01	-0,12	0,15
	Консервативность	0,25	0,54	0,11	-0,12
Прогностический	Конструктивный	0,62	-0,07	0,19	0,26
	Деструктивный	-0,1	0,62	-0,05	0,1
Качество жизни	Удовлетворенность прошлым	0,01	0,05	0,75	0,05
	Удовлетворенность настоящим	0,27	0,04	-0,34	0,19
Прогнозирование	Прогноз будущего	0,17	0,13	-0,3	0,43
Компетентно-личностный	Социальные барьеры	0,2	0,08	0,15	0,56
	Личностные барьеры	-0,03	-0,05	0,27	0,23

Факторный анализ не конкретизирует выводы, полученные в ходе корреляционного анализа, а лишь дополняет отдельные ее стороны. К первому фактору со значимыми весами относятся такие характеристики самореализации, как установки приспособления, активность, оптимистичность, интернальность, мотивы достижения, креативность, конструктивность. Это говорит о том, что системообразующими характеристиками самореализации данных сотрудников являются гармоничные характеристики самореализации. Однако второй фактор

представлен агармоничными переменными: установки приспособления, инертность, экстернальность, консервативность, деструктивность. Данные составляющие также являются важным звеном в самореализации сотрудников, особенно когда преследуются субъективно-личностные цели. Хотя стоит заметить, что они выражены менее ярко и играют вспомогательную роль. Третий фактор представлен лишь удовлетворенностью прошлым, переменной, которая не играет большой роли в самореализации сотрудников, а обнаруживает себя при проявлении инертности и пессимистичности в самовыражении. В четвертый фактор вошли социальные барьеры и прогнозирование будущего. Как уже отмечалось, социальные барьеры на пути самореализации сотрудников ситуативно-адаптивного типа играют вспомогательную функцию, которая стимулирует сотрудников к самовыражению. На основе оценки этих барьеров, вероятно, и строится прогноз перспектив своей самореализации в правоохранительной структуре.

Далее проанализируем корреляционные связи составляющих самореализации с характеристиками профессиональной деформации сотрудников ситуативно-адаптивного типа (таблица 11).

Таблица 11

Корреляции, составляющих самореализации и профессиональной деформации у сотрудников ситуативно-адаптивного типа

(n=115)

Компоненты	ППО	НС	ЗК	ТД	НЭР	ЭНД	ЭЭ	РПО	ЭД	ЭО	ДП	ПН	СТ	ЛТ	НВ
У. прб.	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	-0,12	-0,17	0,17
У. прс.	0,15	0,16	-0,02	0,08	-0,04	0,02	0,09	0,1	0,06	-0,04	<u>0,28</u>	-0,02	-0,17	0,05	0,04
АКТ.	0,02	-0,02	0,11	0,06	-0,03	0	-0,03	-0,04	-0,11	-0,13	-0,01	0,03	<u>-0,32</u>	<u>-0,3</u>	0,15
ИНР.	0	-0,04	0,02	-0,13	0,1	0,06	<u>0,24</u>	-0,02	0,05	0,09	-0,04	-0,04	-0,12	0,07	-0,09
ОПТ.	0,11	0,03	0,05	0,04	-0,05	0,09	-0,01	-0,1	-0,06	0,03	-0,01	0,06	<u>-0,25</u>	<u>-0,21</u>	0,16
ПЕС.	0,02	0,17	0,14	0,04	-0,04	0,04	0,09	0,09	0,02	0,06	0,09	0,02	0,06	0,01	-0,17
ИН.	-0,02	0,01	-0,04	-0,12	-0,11	0,01	0,06	-0,13	-0,07	0,03	0,02	-0,1	<u>-0,22</u>	<u>-0,2</u>	0,03
ЭН.	<u>-0,2</u>	0,02	-0,16	-0,13	-0,11	-0,05	0,05	-0,12	<u>0,27</u>	0,05	0,05	-0,07	-0,18	0	-0,18
М. дст.	-0,04	-0,02	-0,06	-0,04	-0,01	-0,1	-0,05	0	-0,03	-0,02	<u>-0,2</u>	-0,12	-0,12	-0,07	0,15
М. изб.	0,08	0,03	0,17	0,01	0,17	0	0,11	-0,03	0,02	0,12	<u>0,27</u>	0,14	<u>-0,2</u>	-0,06	-0,02
КР.	0,13	0	0,05	-0,07	-0,08	0,05	-0,04	-0,06	0,06	-0,04	0,1	0,03	<u>-0,26</u>	-0,17	0,1
КН.	-0,11	-0,08	-0,1	-0,04	<u>-0,21</u>	-0,06	0,1	-0,08	0,02	-0,06	0,1	-0,06	<u>-0,26</u>	-0,12	-0,1
КТ.	-0,01	0,04	-0,07	0,11	0,05	0,06	-0,11	-0,11	0,04	-0,06	0,04	0,01	<u>-0,27</u>	-0,17	0,12
ДТ.	0,11	0,11	-0,09	-0,07	0,12	-0,01	<u>0,21</u>	-0,08	0,01	0,05	<u>0,2</u>	-0,08	0,01	0,07	-0,25
УП.	-0,1	0,19	0,04	0,04	0,07	0,1	0,01	0,05	-0,04	0,14	0,05	0,13	-0,08	0,06	0,03
УН.	<u>-0,21</u>	<u>-0,29</u>	-0,19	-0,01	-0,13	0	-0,06	-0,1	0,1	-0,06	-0,07	-0,01	<u>-0,23</u>	<u>-0,26</u>	0,01
ПБ.	<u>0,22</u>	0,03	0,04	0,08	0,05	0,07	0,06	-0,11	0,02	0,08	0,15	0,03	-0,07	0,02	0,09
СБ.	0,1	0,07	-0,12	0	0,09	0,08	0,03	0,07	-0,04	<u>0,22</u>	0,09	-0,09	<u>-0,21</u>	-0,09	0,08
ЛБ.	0,1	-0,03	-0,03	-0,05	0,09	-0,13	<u>0,25</u>	0,2	-0,17	0	0,11	<u>0,27</u>	0	0,06	0,21

Условные обозначения: У. прб. – установки преобразования; У. прс. – установки приспособления; АКТ – активность; ИНР – инертность; ОПТ. – оптимистичность; ПЕС. – пессимистичность; ИН – интернальность; ЭН. – экстернальность; М. дст. – мотивы достижения; М. изб. – мотивы избегания; КР – креативность; КН – консервативность; КТ – конструктивность; ДТ – деструктивность; УП – удовлетворенность прошлым; УН – удовлетворенность настоящим; ПБ – прогноз будущего; СБ – социальные барьеры; ЛБ – личностные барьеры. ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НЭР – неадекватное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально – нравственная дезориентация; ЭЭ- экономия эмоций; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ДП – деперсонализация; ПН – психосоматические нарушения; СТ – ситуативная тревожность; ЛТ – личностная тревожность, НВ – невротизация.

Как видим в представленной таблице, установки приспособления положительно соотносятся с деперсонализацией. Данная связь свидетельствует о том, что доминирование установок в процессе самореализации на достижение определенных личностных благ, таких как повышение звания, должности, оклада и других, усиливают личностную отстраненность сотрудников. Они дистанцируются от подчиненных, используют во взаимодействии с ними директивный стиль общения,

отстраняются эмоционально, негативно оценивают деятельность, демонстрируют усталость, раздражительность.

Активность, в свою очередь, имеет отрицательную корреляционную связь с ситуативной и личностной тревожностью. Содержательно это говорит о том, что выраженная активность самореализации, проявляющаяся в инициативности, организованности, снижает не только ситуативную тревожность (напряженность, чувство беспокойства), но и более устойчивые тревожные состояния сотрудника. В свою очередь, уверенное и раскованное состояние сотрудника способствует более активной самореализации. Инертность имеет положительную корреляционную связь с симптомом «расширение сферы экономии эмоций». Из чего следует, что при пассивной самореализации, когда сотрудник проявляет медлительность, долго переключается с одной деятельности на другую, расширяется спектр ситуаций, в которых он стремится эмоционально абстрагироваться. Такие ситуации могут иметь не только профессиональный, но и личностный характер, к примеру, при общении в кругу семьи. В то же время наличие таких ситуаций у сотрудника свидетельствует о более инертном подходе к самореализации.

Оптимистичность так же, как и активность, имеет отрицательную корреляционную связь с ситуативной и личностной тревожностью. Это вполне закономерно говорит нам о снижении тревожности сотрудника, преобладании положительного психоэмоционального настроения в деятельности.

Такую же картину наблюдаем и касательно интернальности самореализации. Таким образом, снижению тревожности способствует хороший контроль сотрудника своего поведения в разных сферах жизнедеятельности при самовыражении. При появлении трудностей для сотрудников ситуативно-адаптивного типа не характерно проявление напряженности и беспокойства. Данные респонденты склонны анализировать ситуацию, корректируя свои действия. Экстернальность самореализации положительно коррелирует с эмоциональным дефицитом и отрицательно – с

симптомом «переживание психотравмирующих обстоятельств». Данное обстоятельство говорит нам о том, что в ситуациях, где сотрудник не может оказать эмоциональную поддержку своим коллегам ввиду несколько сниженной способности к сопереживанию, имеет место снижение самоконтроля и самоорганизации в процессе самореализации. Сотрудник будет стараться переложить ответственность за происходящие с ним на свое ближайшее окружение. Все это является защитным механизмом психики, что снижает осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые негативно влияют на психоэмоциональное состояние и процесс самореализации сотрудника.

Вполне закономерно деперсонализация имеет положительную корреляционную связь с мотивами избегания и обратную с мотивами достижения. Симптом деперсонализации или личностной отстраненности, говорит нам о том, что личность не хочет работать с людьми, не разделяет социальные ценности, проявляет асоциальные тенденции, данной категории не допустимо работать с людьми. Мотивация самореализация на благо общества снижает данные проявления, в то время как узко личностная мотивация только усиливает проявление данного симптома.

Креативность, как и ряд других структурных компонентов самореализации, имеет отрицательную корреляционную связь с ситуативной тревожностью. Данная связь показывает, что нестандартный подход при самовыражении заметен в ситуациях, не сопряженных с излишней тревожностью и беспокойством, в то время как снижение данных проявлений стимулирует сотрудников к инновационному, неординарному подходу в решении оперативно-служебных задач. Конструктивность, помимо ситуативной тревожности, имеет отрицательную корреляционную связь с симптомом «неадекватное эмоциональное реагирование». Самовыражение сотрудников в правоохранительной структуре не может всегда носить креативный характер ввиду того, что ситуация может требовать четкого выполнения должностного регламента. Таким образом, в стрессовых

ситуациях и во время высокой служебной нагрузки опора на общеизвестные стандартные схемы самовыражения может несколько нивелировать неадекватное эмоциональное реагирование сотрудника.

Конструктивность, свидетельствующая о результативности самореализации субъекта в разных сферах жизнедеятельности, имеет отрицательную корреляцию с ситуативной тревожностью. Вполне закономерно, что, когда самовыражение достигает необходимых результатов, сотрудник успешно применяет полученные навыки, а влияние стрессовых факторов на личность снижается. И, наоборот, в комфортных для сотрудника ситуациях способность к успешному применению новых действий и приемов самовыражения возрастает. В свою очередь, деструктивность, свидетельствующая о низкой продуктивности процесса самореализации, имеет положительную корреляционную связь с такими симптомами эмоционального выгорания, как «расширение сферы экономии эмоций» и «деперсонализация», что характеризует деструктивность самовыражения как компонент наиболее негативно влияющий на эмоциональное состояние сотрудников. Возникнувшие трудности в профессиональной деятельности, мешающие реализации поставленных задач, негативно отражаются на проявлении сотрудников не только в профессиональной среде, но и при взаимодействии с семейным окружением. Сотрудники становятся более закрытыми в общении с близкими, не желают обсуждать рабочие проблемы.

Вполне ожидаемым фактом является положительное влияние удовлетворенности самореализацией сотрудника на его психоэмоциональное состояние. Удовлетворенность самореализацией в настоящий момент имеет отрицательные корреляционные связи с тревожностью как ситуативной, так и личностной, и симптомами фазы напряжения «переживание психотравмирующих обстоятельств» и «неудовлетворенность собой». Таким образом, при достижении сотрудником поставленных задач снижается негативное влияние психотравмирующих факторов служебной деятельности, спектр неразрешимых задач, сотрудник приобретает уверенность в

собственных силах, становится менее раздражительным с коллегами по службе. Вместе с тем прогноз будущей самореализации сопряжен с осознанием возможных психотравмирующих факторов деятельности, о чем свидетельствует корреляционная связь прогноза, будущего с переживанием психотравмирующих обстоятельств. Однако нельзя относить данный факт к негативно влияющим на самореализацию в целом, потому что трудности на пути самовыражения случаются всегда, в частности, если речь идет о силовой структуре. Оценка и осознание сотрудников вполне логично соотносятся с построением дальнейших жизненных планов и, как видно, при прогнозе будущего самовыражения для сотрудников ситуативно-адаптивного типа не характерно проявление какой-либо негативной симптоматики, которая могла бы затруднить их самореализацию в целом.

Что касается социальных барьеров, то у сотрудников ситуативно-адаптивного типа они несут в большей степени мобилизующую функцию, что мы и обнаруживаем при корреляции с симптомами профессиональной деформации.

3.3.2. Психологическая характеристика самореализации сотрудников органов внутренних дел с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации

Перейдем к анализу самореализации личности сотрудников, имеющих высокие показатели проявления профессиональной деформации. В начале обратим свое внимание на выраженность отдельных компонентов самореализации сотрудников эмоционально-деструктивного типа (рисунок 15).

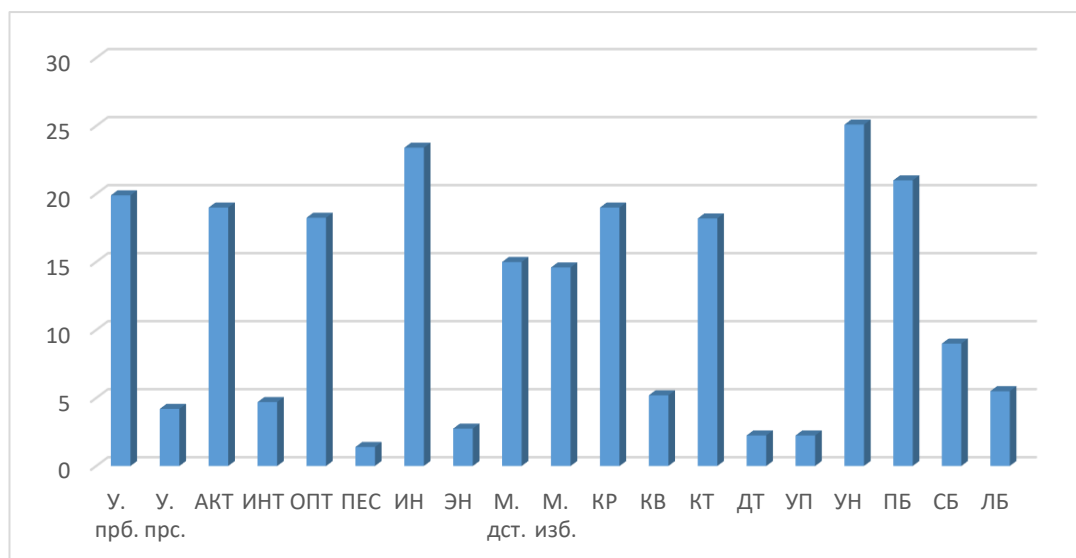


Рис.15. Показатели выраженности составляющих самореализации у сотрудников с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации личности (n=52)

Условные обозначения: У. прб. – установки преобразования; У. прс. – установки приспособления; АКТ – активность; ИНТ – инертность; ОПТ. – оптимистичность; ПЕС. – пессимистичность; ИН – интернальность; ЭН. – экстернальность; М. дст. – мотивация достижения; М. изб. – мотивация избегания; КР – креативность; КН – консервативность; КТ – конструктивность; ДТ – деструктивность; УП – удовлетворенность прошлым; УН – удовлетворенность настоящим; ПБ – прогноз будущего; СБ – социальные барьеры; ЛБ – личностные барьеры.

Представленный график наглядно свидетельствует о доминировании гармоничных характеристик самореализации: установок преобразования, активности, оптимистичности, интернальности, креативности. Хотя, на первый взгляд, показатели схожи с ситуативно-адаптивным типом, уже тут отмечаются некоторые различия. У сотрудников эмоционально-деструктивного типа развитие установок преобразования и креативности самореализации имеет средний уровень выраженности, а не высокий, как у противоположного типа. Но в целом на данном этапе исследования сотрудникам эмоционально-деструктивного типа характерна схожая модель самовыражения. Это же касается и видов самореализации (рисунок 16).

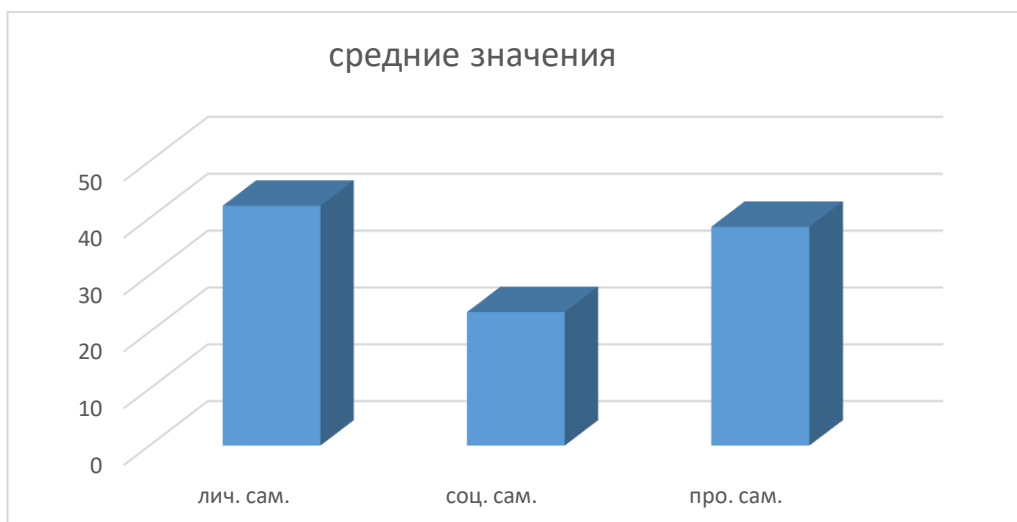


Рис.16. Показатели выраженности доминирующих видов самореализации у сотрудников с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации (n=52)

Условные обозначения: лич. сам. – личностная самореализация, соц. сам. – социальная самореализация, про. сам. – профессиональная самореализация.

На данном рисунке так же отмечается доминирование личностного и профессионального видов самореализации над социальным. В этой связи делать какие-либо выводы по выраженности показателей самореализации будет преждевременно. Как отмечалось выше, главное при анализе самореализации понимать не столько выраженность отдельных ее показателей, сколько особенность их структурной взаимосвязи. Поэтому был проведен корреляционный анализ компонентов самореализации личности сотрудников эмоционально-деструктивного типа (таблица 12).

Таблица 12

**Интрекорреляции составляющих самореализации сотрудников с
эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации
n=52**

	У. прб.	У. прс.	АКТ	ИНР	ОПТ	ПЕС	ИН	ЭН	М. дст.	М. изб.	КР	КН	КТ	ДТ	УП	УН	ПБ	СБ	ЛБ
У. прб.	<u>1</u>	0,09	<u>0,75</u>	-0,21	<u>0,65</u>	-0,07	<u>0,47</u>	-0,14	<u>0,6</u>	<u>0,31</u>	<u>0,48</u>	0,02	<u>0,56</u>	-0,03	0,23	0,16	0,21	0,04	-0,08
У. прс.		<u>1</u>	0	0,17	0	0,1	0,12	0,18	-0,1	0,06	0,14	0,05	0,18	0,24	0,05	0,01	0,01	0,12	0,09
АКТ			<u>1</u>	-0,15	<u>0,57</u>	-0,07	<u>0,58</u>	-0,02	<u>0,53</u>	0,22	<u>0,51</u>	0,19	<u>0,5</u>	0,07	<u>0,4</u>	0,22	0,23	-0,06	-0,05
ИНР				<u>1</u>	-0,15	0,22	-0,01	<u>0,28</u>	-0,02	-0,1	-0,03	0,18	-0,19	<u>0,51</u>	0,13	0,12	-0,13	0,09	<u>0,37</u>
ОПТ					<u>1</u>	-0,17	<u>0,59</u>	-0,13	<u>0,59</u>	<u>0,3</u>	<u>0,46</u>	0,08	<u>0,64</u>	-0,13	0,19	0,08	<u>0,34</u>	0,24	0,11
ПЕС						<u>1</u>	-0,08	0,01	-0,11	0,03	0	0,06	-0,2	<u>0,35</u>	0,13	-0,13	0,15	0,02	0,16
ИН							<u>1</u>	0	<u>0,53</u>	0,11	<u>0,45</u>	-0,02	<u>0,47</u>	0,1	0,19	0,15	<u>0,32</u>	0,24	0,02
ЭН								<u>1</u>	0,01	0,17	-0,19	0,3	-0,14	<u>0,41</u>	<u>0,38</u>	-0,01	0,15	<u>0,32</u>	0,25
М. дст.									<u>1</u>	<u>0,29</u>	<u>0,45</u>	0,05	<u>0,35</u>	-0,06	0,15	<u>0,29</u>	<u>0,28</u>	<u>0,29</u>	0,08
М. изб.										<u>1</u>	0,23	0	0,19	-0,06	0,18	0,02	0,26	<u>0,41</u>	0,05
КР											<u>1</u>	-0,02	<u>0,57</u>	0,03	0,17	0,19	<u>0,36</u>	0,05	-0,22
КН												<u>1</u>	-0,08	<u>0,38</u>	0,11	0,06	0,18	-0,05	0,11
КТ													<u>1</u>	-0,04	0,17	0,2	<u>0,28</u>	-0,06	-0,21
ДТ														1	0,16	0,21	0,11	0,03	0,16
УП															<u>1</u>	-0,08	0,24	0,12	<u>0,29</u>
УН																<u>1</u>	0	-0,09	-0,04
ПБ																	<u>1</u>	<u>0,3</u>	0,09
СБ																		<u>1</u>	<u>0,34</u>
ЛБ																			<u>1</u>

Условные обозначения: У. прб. – установки преобразования; У. прс. – установки приспособления; АКТ – активность; ИНР – инертность; ОПТ. – оптимистичность; ПЕС. – пессимистичность; ИН – интернальность; ЭН. – экстернальность; М. дст. – мотивы достижения; М. изб. – мотивы избегания; КР – креативность; КН – консервативность; КТ – конструктивность; ДТ – деструктивность; УП – удовлетворенность прошлым; УН – удовлетворенность настоящим; ПБ – прогноз будущего; СБ – социальные барьеры; ЛБ – личностные барьеры.

Как можно отметить исходя из представленной таблицы, структура самореализации личности сотрудников данного типа имеет меньше статистически значимых связей между ее компонентами, чем структура ситуативно-адаптивного типа. В установочно-целевом компоненте не отмечается никаких корреляционных связей с установками приспособления. Для сотрудников эмоционально-деструктивного типа не характерно

самовыражение в сферах личностного роста, таких как стремление к повышению по службе, развития в себе неординарных способностей. Их самовыражение определяют установки приспособления, которые имеют положительные корреляционные связи с гармоничными характеристиками исследуемого нами феномена: активностью, оптимистичностью, интернальностью, креативностью. Другими словами, их самовыражение, направленное на позиционирование своей персоны в коллективе, проявление своих возможностей, полученных навыков, происходит вполне позитивно. Они способны подталкивать коллег к карьерному росту, оказывая им всяческую поддержку при недостатке данного стремления по отношению к себе. Наличие связи с эгоцентричной мотивацией скорее не имеет определяющего значения, а говорит о том, что данные сотрудники нуждаются в личностном росте, при этом не всегда понимая, какими средствами данная цель может быть достигнута. Трудно дать оценку такой позиции для сотрудника правоохранительных органов. С одной стороны, примером может служить руководитель подразделения патрульно-постовой службы, участково-уполномоченных полиции или любого другого. Его самовыражение будет направлено на подчиняющийся ему коллектив. Такого руководителя обычно ценят его подчинённые, он хорошо осведомлен не только о профессиональной стороне каждого, но и знает о личных проблемах, подчинённых, ответственно подходит к вопросу стажировки молодых сотрудников. Наряду с этим данный руководитель имеет низкие показатели карьерного роста. Он долго занимает предоставленную ему должность, не желая или не имея возможности для движения вверх. Другое дело, если речь идет о рядовом сотруднике, когда он, не имея цели или возможности личностного роста, не добьется высоких профессиональных показателей в правоохранительной структуре. В нашем представлении, все это следствие профессиональной деформации личности, которая проявляется в снижении резервов психики, возможно, разочарования в служебной деятельности или в структуре МВД в целом. Данные факторы оказывают негативное влияние на

разностороннюю самореализацию личности данных сотрудников, что является выраженным компонентом самореализации сотрудников эмоционально-деструктивного типа.

Анализ конативного компонента подтверждает и несколько дополняет наше представление о самореализации сотрудников эмоционально-деструктивного типа. Активность имеет положительные статистически значимые связи с оптимистичностью, интернальностью, креативностью, конструктивностью, что снова показывает нам положительную сторону самореализации сотрудников данного типа, которая имеет место быть. Они стремятся к разностороннему самовыражению своих способностей, полученного профессионального и жизненного опыта, при этом опираются на собственные представления и резервы психики. Однако данное самовыражение имеет исключительно социоцентрический акцент. Проявление высокой активности в совокупности с положительным эмоциональным фоном данных респондентов касается сфер, которые затрагивают благополучие коллектива. Они стремятся создать благоприятную социально-психологическую обстановку в коллективе. Если мы говорим о женщинах, то они с удовольствием участвуют в женсоветах, действующих в подразделениях ОВД, активно проявляют себя на офицерских собраниях, используя их как метод самовыражения в коллективной жизни. Хорошо осведомлены в проблемах, которые имеются в коллективе, а также стремятся к их решению. Конструктивная оценка такой самореализации данных сотрудников показывает нам, что они положительно оценивают результат такого самовыражения, считая, что это идет на благо всего подразделения, в результате чего повышается его профессиональная эффективность. Однако тут не стоит говорить о полной удовлетворенности таким самовыражением сотрудников эмоционально-деструктивного типа, поскольку мы имеем положительную корреляционную связь только лишь с удовлетворенностью прошлым. Такая связь указывает на то, что данное самовыражение идет с опорой на прошлый опыт респондентов без перспективной оценки, которая

могла бы в будущем приносить личностную пользу сотруднику. Другими словами, такое самовыражение имеет только альтруистическую мотивацию; самовыражение направлено на проявление тем или иных личностных качеств без желания развивать в себе их или стремиться к получению нового профессионального опыта. Данная самореализация в ряде случаев приемлема, если речь идет о руководящем составе среднего звена, однако она не совсем приемлема для рядовых сотрудников, которые должны постоянно стремиться к профессиональному становлению, развитию в себе профессиональных качеств, то есть ставить перед собой цели личностного роста. Агармоничная характеристика коннотативного компонента – инертность – имеет положительные статистически значимые связи с экстернальностью, деструктивностью и личностными барьерами. Наличие связи инертности, деструктивности и экстернальности самореализации вполне закономерно, агармоничные показатели дополняют друг друга. Сотрудник, желающий отстраниться от решения важных проблем, проявляя низкую инициативность, целеустремленность, будет стремиться переложить ответственность на коллег по службе и тем самым уклониться от служебных обязанностей. Он будет постоянно искать помощь как у коллег, так и у руководства, и, как следствие, все это будет иметь деструктивный эффект, обнажая непродуктивность самореализации. Но в то же время стоит отметить связь с личностными барьерами самореализации, указывающую нам на причину, которая может заключаться в профессиональной деформации личности сотрудника. Таким образом, данное самовыражение имеет место быть в ситуациях, с которыми сотрудник не может справиться не ввиду ее экстремального характера, а только лишь из ощущения внутреннего бессилия перед ней. В совокупности коннотативный компонент самореализации показывает нам, что несмотря на социоцентрический характер самовыражения сотрудников эмоционально-деструктивного типа, существуют факторы, способные негативно влиять на успешность самореализации данных сотрудников. Данные факторы

детерминированы не столько внешними обстоятельствами, сколько внутренними.

Проанализируем эмоциональный компонент самореализации сотрудников эмоционально-деструктивного типа. Оптимистичность является важным фактором, как и активность, в процессе успешной самореализации сотрудников правоохранительной системы. В этой связи вполне закономерно отмечаются положительные статистически значимые связи с интернальностью, креативностью, конструктивностью самореализации. Сотрудники при доминировании позитивного психоэмоционального настроения во время служебной деятельности способны проявлять вариативность деятельности, находить новые, нестандартные методы самовыражения. Проявление оптимистичности напрямую связано с внутренним локусом контроля сотрудника. Таким образом, оптимистичность проявляет себя в ситуациях, когда сотрудник имеет внутреннюю устойчивость при самореализации, способен контролировать свое поведение, прогнозировать последствия своих действий. Оптимистичность имеет положительные корреляционные связи, как с мотивами достижения, так и избеганием, что делает оптимистичность важным компонентом успешной самореализации сотрудников эмоционально-деструктивного типа, поскольку способствует самовыражению не только в коллективной жизни, но и личностных аспектах, профессиональном становлении. Более того, оптимистичность является единственной гармоничной характеристикой самореализации, за исключением установок преобразования, описанных выше. Именно оптимистичность стимулирует сотрудника к самовыражению в личностном аспекте. Таким образом, можно утверждать, что сотрудники эмоционально-деструктивного типа, имеющие высокие показатели профессиональной деформации, способны проявлять стремление к личностному росту только с опорой на оптимистическое состояние, что подтверждает предположение, которое мы высказали выше, говоря о том, что у сотрудников имеется потребность в эгоцентрической самореализации, но она не может в полной

мере проявлять себя ввиду внутренних барьеров, однако в ситуациях, способствующих оптимистичности, данные тенденции так или иначе обнаруживают себя. Это позволяет данным сотрудникам строить благоприятный прогноз будущего развития в правоохранительной структуре, о чем свидетельствует наличие статистически значимой связи оптимистичности с прогнозом будущего. Пессимистичность, в свою очередь, способствует лишь деструктивности самореализации. В данном состоянии сотрудник не способен проявлять какую-либо успешность в самовыражении, в совокупности с низким психоэмоциональным состоянием проявляется и неуверенность в своих силах, ведущая к совершению ошибок в ходе профессиональной деятельности и делающая непродуктивным процесс самореализации.

Приступим к анализу регуляторного компонента. Как можно отметить, интернальность имеет положительные статистически значимые связи с креативностью и конструктивностью, что позволяет респондентам опираться на собственные силы в процессе самореализации. И делать это вполне успешно. Сотрудники, сохраняя самоконтроль и хорошую самоорганизацию, способны проявлять высокую вариативность своего самовыражения, работать в режиме многозадачности, легко переключаясь с одной деятельности на другую, ставить перед собой новые цели, стремиться к их преодолению, что положительно сказывается на процессе самореализации. Однако такая модель характерна исключительно в социально направленном русле. Доминирование гармоничных характеристик самореализации для сотрудников эмоционально-деструктивного типа превалирует в областях социально-одобряемых мотивов, где самовыражение так или иначе происходит с опорой на коллектив или для коллектива. Такое самовыражение не приносит сотруднику больших дивидендов, а больше имеет прогностический характер, о чем свидетельствует взаимосвязь с прогнозом будущего. Их самореализация протекает в надежде, что в будущем будет иметь место положительный результат. Экстернальность, в свою очередь, имеет статистически значимые связи с консервативностью,

деструктивностью, удовлетворённостью прошлым и социальными барьерами. Это естественно делает модель самовыражения, в которой сотрудник старается переложить ответственность на окружающих, имея низкий порог самоорганизации, мало эффективной и выражающейся в стереотипности различных сфер: интеллектуальной, профессиональной, поведенческой. Как следствие, самореализация сопряжена с постоянными профессиональными ошибками, разочарованием в своих способностях и возможностях. Тут стоит отдельно упомянуть о корреляционной связи экстернальности и социальных барьеров. Как мы отмечали при анализе сотрудников ситуативно-адаптивного типа, социальные барьеры не несли в себе эффект, тормозящий самовыражение, поскольку имелось множество значимых связей с гармоничными характеристиками самореализации. Однако в данном случае они имеют несколько иной контекст. Социальные барьеры на пути самореализации сотрудников правоохранительных органов – вещь сама собой разумеющаяся. Для борьбы с экстремальными условиями сотрудник должен обладать рядом характеристик, к которым можно отнести эмоциональную и волевою устойчивость. Ввиду того, что у сотрудников эмоционально-деструктивного типа данные показатели несколько снижены, то социальные барьеры имеют более негативное воздействие, чем в случае с сотрудниками ситуативно-адаптивного типа. Тем самым, корреляция экстернальности и социальных барьеров может быть свидетельством того, что именно преграды профессиональной деятельности на пути самовыражения данных сотрудников приводят к деструктивным последствиям самореализации, стереотипности самовыражения и ее низкой эффективности.

Перейдем к мотивационному компоненту самореализации. Для сотрудников эмоционально-деструктивного типа характерно самовыражение в коллективной жизни подразделения, что и подтверждают мотивы достижения, имеющая корреляционные связи с креативностью, конструктивностью, удовлетворенностью настоящим и прогнозом будущего самореализации. При данной мотивации сотрудники проявляют весь спектр

гармоничных характеристик самореализации, которые закрепляются в социальном самовыражении. Стоит отметить, что при удачной социальной активности у данных респондентов повышается и эгоцентрическая мотивация, появляется стремление к личностному росту, развитию профессиональных способностей, получению профессионального опыта. Из чего напрашивается вывод, что реализация узколичностных мотивов во многом зависит от окружающей сотрудника обстановки. При благоприятном социально-психологическом климате подразделения сотрудник может проявлять лично направленную активность в вопросе самовыражения, однако при возникновении каких-либо препятствий служебной деятельности сотрудник стремится от них отказаться. Об этом говорит корреляционная связь эгоцентричности и социальных барьеров.

Оставшиеся статистически значимые связи несколько дополняют полученную картину. Среди них хочется отметить удовлетворённость прошлым и прогноз самореализации в будущем. Так, удовлетворённость прошлым строится на основе личностных барьеров самореализации. Другими словами, для сотрудников эмоционально-деструктивного типа свойственна неблагоприятная оценка своего прошлого опыта, причина которой лежит в личностных особенностях индивида, которые препятствуют полноценной самореализации. При оценке перспектив будущей самореализации данным сотрудникам присуще акцентировать внимание на трудностях служебной деятельности, с которыми им предстоит столкнуться, что повышает неуверенность в своих силах, отдаляя их от достижения поставленных целей. А также наличие корреляционных связей личностных и социальных барьеров самореализации, которые взаимно дополняют друг друга. При возрастании чувства скованности, тревожности при самовыражении повышается и оценка трудностей, с которыми сотруднику предстоит столкнуться.

Таким образом, анализ структурных компонентов самореализации личности сотрудников эмоционально-деструктивного типа показал невысокую плотность связей между ее составляющими (рис. 17).

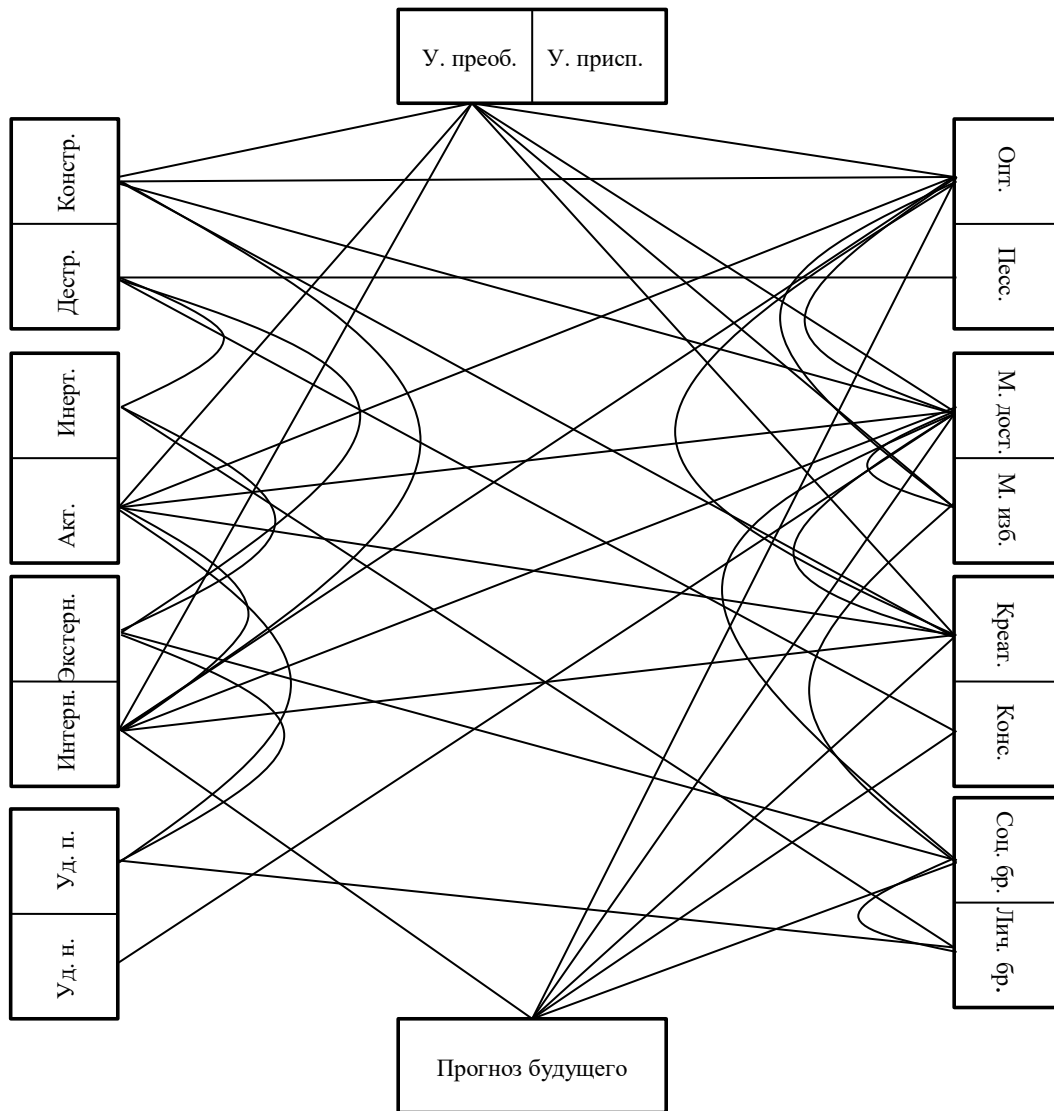


Рис. 17. Корреляции составляющих самореализации сотрудников с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации (n=52)

Все же главной движущей силой самореализации сотрудников эмоционально-деструктивного типа является социально направленная мотивация, в которой сотрудники проявляют достаточно высокую активность, вариативность своих действий, используют широкий спектр способов самовыражения. При этом, что касается эгоцентричных проявлений самореализации, обнаруживаются тенденции, связанные со снижением активности самовыражения в данной области, в деятельности превалирует стереотипность, сотрудники стараются все больше ориентироваться на свое

окружения, нежели на свои личностные способности и возможности. Особенно это справедливо для стрессовых ситуаций, которые достаточно распространены в служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов. Обращает на себя внимание и низкая корреляционная плотность составляющих структур самореализации с прогностическим компонентом. Таким образом, даже реализация себя в общественной жизни не приносит полного удовлетворения данным сотрудникам, что подтверждают данные таблицы 13.

Таблица 13

Интеркорреляции составляющих самореализации у сотрудников с доминированием личностной, социальной и профессиональной направленностью с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации

(n=52)

	Личностная самореализация	Социальная самореализация	Профессиональная самореализация
Установки преобразования	<u>0,8</u>	<u>0,68</u>	<u>0,7</u>
Установки приспособления	-0,17	-0,17	-0,08
Активность	<u>0,73</u>	<u>0,55</u>	<u>0,74</u>
Инертность	<u>-0,42</u>	<u>-0,33</u>	<u>-0,29</u>
Оптимистичность	<u>0,6</u>	<u>0,72</u>	<u>0,7</u>
Пессимистичность	-0,25	-0,17	-0,14
Интернальность	<u>0,45</u>	<u>0,51</u>	<u>0,57</u>
Экстренальность	-0,14	<u>-0,41</u>	<u>-0,3</u>
Мотивы достижения	<u>0,5</u>	<u>0,56</u>	<u>0,54</u>
Мотивы избегания	0,27	0,16	<u>0,35</u>
Креативность	<u>0,58</u>	<u>0,47</u>	<u>0,65</u>
Консервативность	-0,04	-0,19	0,05
Конструктивность	<u>0,57</u>	<u>0,64</u>	<u>0,61</u>
Деструктивность	-0,14	<u>-0,33</u>	-0,24
Удовлетворения прошлым	0,09	0,16	0,12
Удовлетворения настоящим	0,21	0,1	0,2
Прогноз будущего	0,27	0,19	0,26
Социальные барьеры	-0,06	0	0,01
Личностные барьеры	-0,26	-0,2	-0,21

Согласно представленной таблице, ни один вид самореализации не имеет корреляционных связей с удовлетворенностью настоящим положением. Еще один момент, который стоит отметить, – это зависимость социальной и профессиональной самореализации от агармоничных характеристик исследуемого нами феномена, а именно инертность и экстеренальность, которые имеют обратную корреляционную связь с данными видами. Самовыражение, заключающее в себе инертность и экстеренальность, во

многим схоже по своему проявлению с эмоциональным выгоранием личности сотрудника, а именно в низком эмоциональном настрое, возникновением трудностей при новизне деятельности. Данные симптомы вызваны излишней тревогой, беспокойством, желанием переложить ответственность за результат деятельности. Таким образом, наличие данной симптоматики может затруднять социальное и профессиональное самовыражение данных сотрудников.

С целью уточнения наших предположений был проведен факторный анализ (таблица 14).

Таблица 14

**Факторная структура составляющих самореализации личности
сотрудников эмоционально-деструктивного типа профессиональной
деформации**

(n=52)

Компоненты	Переменные	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Установочно-целевой	Установки преобразования	0,82	0,07	-0,08	-0,07
	Установки приспособления	-0,05	0,1	0,12	0,21
Конативный	Активность	0,82	0,22	-0,15	-0,08
	Инертность	0,03	0,07	-0,01	0,95
Эмоциональный	Оптимистичность	0,79	-0,22	0,2	0,13
	Пессимистичность	-0,1	0,28	0,09	-0,06
Регуляторный	Интернальность	0,46	-0,03	0,19	0,06
	Экстернальность	-0,12	0,54	0,22	-0,01
Мотивационный	Мотивы достижения	0,7	-0,1	0,12	0,12
	Мотивы избегания	0,34	0,14	0,37	-0,08
Когнитивный	Креативность	0,71	0,01	0,03	-0,02
	Консервативность	0,03	0,41	-0,01	0,15
Прогностический	Конструктивный	0,78	-0,05	-0,09	0,01
	Деструктивный	-0,02	0,76	-0,07	0,31
Качество жизни	Удовлетворенность прошлым	0,18	0,56	0,19	-0,17
	Удовлетворенность настоящим	0,2	-0,02	-0,19	0,35
Прогнозирование	Прогноз будущего	0,38	0,16	0,33	-0,11
Компетентно-личностный	Социальные барьеры	-0,01	0,01	0,94	-0,01
	Личностные барьеры	-0,14	0,12	0,38	0,42

К первому фактору со значительными показателями вошли следующие переменные самореализации личности: установки преобразования, активность, оптимистичность, интернальность, мотивы достижения, креативность, конструктивность. То есть, гармоничные характеристики, которые во многом определяют успешность самовыражения сотрудников эмоционально-деструктивного типа при социальной направленности. Вторым фактором представлен экстернальностью, консервативностью, деструктивностью, удовлетворением прошлым, что подтверждает наше предположение о том, что удовлетворение прошлой самореализацией основано на гармоничных показателях. Эти сотрудники в полной мере не удовлетворены теми результатами, которых добились в ходе своего профессионального становления. Интерес представляет третий и четвертый факторы. К третьему фактору относятся лишь социальные барьеры самореализации, показывая значимость, которую придают сотрудники эмоционально-деструктивного типа возникающим препятствиям служебной деятельности. Четвертый фактор представлен личностными барьерами и инертностью самореализации. Это говорит о том, что сотрудники ощущают скованность, повышенную тревожность на пути своего самовыражения, провоцирующую пассивное отношение к вопросу своей самореализации.

Итак, количественный и качественный анализ результатов исследования самореализации сотрудников с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации показал, что при доминировании гармоничных социально направленных характеристик самореализации профессиональное самовыражение данных сотрудников нельзя назвать в полной мере благоприятным ввиду снижения эгоцентричной мотивации, выражающейся в профессиональном росте, стремлении к движению по карьерной лестнице и т.д. Без этого трудно представить гармоничное профессиональное становление сотрудника правоохранительной структуры. Также проведенное исследование показало сильную подверженность социальным и личностным преградам на пути самореализации, что делает

самовыражение данных респондентов более инертным, стереотипным, зависящим от окружающей действительности.

На основании данных предположений приступим к анализу взаимосвязи компонентов самореализации с составляющими профессиональной деформации личности сотрудников эмоционально-деструктивного типа (таблица 15).

Таблица 15

Корреляции, составляющих самореализации и профессиональной деформации у сотрудников эмоционально-деструктивного типа (n=52)

Компонент ы	ПП О	НС	ЗК	ТД	НЭ Р	ЭН Д	ЭЭ	РП О	ЭД	ЭО	ДП	ПН	СТ	ЛТ	НВ
У. прб.	0,02	-	0,04	0	-0,04	-0,09	0,07	-0,14	0,01	0,16	0,04	0,09	0,39	0,01	0,18
У. прс.	0,09	0,15	0,1	0,1	-0,09	0	0,04	0,11	0,02	0,27	0,08	0,18	0,25	0,02	0,34
Акт.	0,02	-0,2	0,07	0,06	-0,02	0,01	0,01	0,01	0,16	0,06	0,18	0,01	0,33	0,05	0,18
Инр.	0,11	0,2	0,18	0,44	-0,07	-0,1	0,05	0,29	0,01	0,13	0,11	0,19	0,28	0,21	0,11
Опт.	0,19	0,01	0,03	0,07	0,24	0,09	0,13	0,04	0,02	0,04	0,14	0,02	0,28	0,11	0,27
Пес.	0,12	0,12	0,29	0,21	-0,01	0,07	0,17	0,1	0,14	0,18	0,16	0,19	0,18	0,4	0,13
Ин.	0,16	0,03	0,07	0,04	0,11	-0,2	0,05	0,15	0,12	0,05	0,14	-0,1	0,35	0	0,18
Эн.	-0,01	0,12	0,22	0,19	-0,04	0,19	0,06	0,28	0,11	0,15	0,14	0,2	0,02	0,09	0,12
М. дст.	0,07	0,13	0,03	0,09	-0,02	-0,09	0,07	0,25	0,29	0,15	0,1	0,09	0,45	0,07	0,21
М. изб.	0,22	0,03	0,23	0,32	0,12	0,19	0,11	0,28	0,08	0,1	0,26	0,03	0,08	0,02	0,13
Кр.	0,07	0,19	0,05	0,12	-0,03	0,08	0,01	0,03	0,25	0,04	0,02	0,04	0,16	0,06	0,08
Кн.	-0,26	0,01	0,13	0,06	-0,11	0,21	0,39	0,21	0,02	0,09	0,01	0,03	0	0,23	0,07
Кт.	0,17	0,16	0,08	0,03	-0,02	-0,12	0,03	-0,21	0,12	0,05	0,14	0,06	0,19	0,21	0,07
Дт.	0,04	0,43	0,27	0,22	-0,09	0,04	0,02	0,25	0,09	0,01	0,03	0,09	0	0,16	0,04
Уп.	0,06	0,07	0,18	0,36	-0,01	0,18	0,09	0,16	0,01	0,17	0,24	0,3	0,02	0,03	0,2
УН.	-0,19	0,12	0,36	0,11	-0,25	-0,23	0,31	0,11	0,38	0,13	0,33	0,04	0,49	0,03	0,02
ПБ.	0,1	0,02	0,1	0,11	0	0,12	0,17	0,19	0,07	0,19	0,25	0,04	0,19	0,12	0,03
СБ.	0,2	0,24	0,05	0,25	0,16	0,11	0,1	0,24	0,08	0,15	0,2	0,03	0,06	0,11	0,17
ЛБ.	-0,02	0,27	0,22	0,33	-0,02	0,14	0,04	0,28	0,15	0,05	0,08	0,09	0,17	0,01	0,35

Условные обозначения: У. прб. – установки преобразования; У. прс. – установки приспособления; АКТ – активность; ИНР – инертность; ОПТ. – оптимистичность; ПЕС. – пессимистичность; ИН – интернальность; ЭН. – экстернальность; М. дст. – мотивы достижения; М. изб. – мотивы избегания; КР – креативность; КН – консервативность; КТ – конструктивность; ДТ – деструктивность; УП – удовлетворенность прошлым; УН – удовлетворенность настоящим; ПБ – прогноз будущего; СБ – социальные барьеры; ЛБ – личностные барьеры. ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств; НС – неудовлетворенность собой; ЗК – загнанность в клетку; ТД – тревога и депрессия; НЭР – неадекватное эмоциональное реагирование; ЭНД – эмоционально – нравственная дезориентация; ЭЭ- экономия эмоций; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭД – эмоциональный дефицит; ЭО – эмоциональная отстраненность; ДП – деперсонализация; ПН – психосоматические нарушения; СТ – ситуативная тревожность; ЛТ – личностная тревожность, НВ – невротизация.

Для сотрудников эмоционально-деструктивного типа характерно более высокое проявление как ситуативной, так и личностной тревожности, которая при этом имеет умеренный уровень выраженности, у ситуативно-адаптивного типа – низкий. Помимо общих корреляционных связей самореализации двух типов профессиональной деформации с ситуативной тревожностью, к которым относятся активность и интернальность, стоит обратить внимание на специфические взаимосвязи эмоционально-деструктивного типа. Так, установки преобразования и мотивы достижения, которые являются важными компонентами в структуре самореализации данных сотрудников, имеют обратные корреляционные связи с ситуативной тревожностью. Это показывает, что успешная реализация своих способностей на благо общества способна снизить проявление тревожной симптоматики у данных сотрудников. Наряду с этим, поскольку данные показатели не отображают причинно-следственную связь, которая требует отдельного исследования, можно предположить и обратную ситуацию. Исходя из того обстоятельства, что ситуативная тревожность данных сотрудников достаточно выражена, она способна затруднять самовыражение в общественной деятельности, делая ее полноценно возможной только в благоприятной для самореализации обстановке, в которой сотрудник не испытывает угрозу своей самооценке. Об этом говорит и личностная тревожность. Во-первых, она имеет более высокий показатель выраженности, в отличие от сотрудников ситуативно-адаптивного

типа. Во-вторых, являясь более устойчивой индивидуальной характеристикой, она не имеет отрицательных корреляционных связей со структурными компонентами самореализации. Из чего напрашивается вывод, что самореализация личности сотрудников эмоционально-деструктивного типа не способна позитивно влиять на выраженность личностной тревожности, а может только ее усиливать. Так, пессимистичность самореализации имеет положительную корреляционную связь с личностной тревожностью.

Прежде чем анализировать имеющиеся взаимосвязи самореализации с эмоциональным выгоранием, стоит отметить отсутствие статистически значимых связей с наиболее выраженными симптомами эмоционального выгорания, такими как переживание психотравмирующих обстоятельств, неадекватное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, эмоциональная отстраненность. У сотрудников ситуативно-адаптивного типа мы могли связать доминирующие симптомы с особенностями самовыражения, что несколько конкретизировало ситуации их проявления. Но этого нельзя сделать в данном случае. Из чего следует вывод, что негативная психоэмоциональная симптоматика сотрудников эмоционально-деструктивного типа имеет стойкий характер и свойство систематического проявления. Иными словами, данные негативные проявления характеризуют их в целом, даже стремление наладить взаимоотношения в служебном коллективе будет происходить не с рациональной, а с эмоциональной позиции. Пример такого поведения вполне наблюдаем, когда сотрудник действительно на мотивы достижения в своем самовыражении, он проявляет озабоченность коллективной жизнью, старается быть в курсе всех ее нюансов, активно их обсуждая, однако делает это в состоянии эмоционального возбуждения, акцентируя внимание на несправедливости как правоохранительной структуры в целом, так и конкретных руководителей. При таком подходе они не стремятся в полной мере изменить что-либо, внести свой вклад, а ограничиваются констатацией имеющихся проблем, что представляется необходимым условием их

самовыражения в структуре. Однако все равно мы отмечаем некоторую взаимосвязь со структурными компонентами самореализации. Если посмотрим на таблицу 7, то увидим, что факторы объединяются со значимыми весами как доминирующими симптомами, так и второстепенными, которые имеет корреляционную связь со структурными компонентами самореализации. Это несколько конкретизирует взаимосвязь негативного психоэмоционального проявления с самореализацией личности у сотрудников эмоционально-деструктивного типа.

Наряду с этим в таблице 15 отмечаются весьма логичные корреляционные связи. Так, инертность самореализации связана с редукцией профессиональных обязанностей, а также симптомом «тревога и депрессия», отображая состояние, при котором пассивная позиция самовыражения сопряжена с желанием снизить эмоциональную включенность в профессиональную деятельность в совокупности с повышением тревожности, разочарованием в собственных силах. Пессимистичность самореализации имеет статистически значимую связь с симптомом «загнанность в клетку», что тоже весьма предсказуемо. Бессилие перед стрессовыми воздействиями служебной деятельности, состояние интеллектуально-эмоционального ступора способствуют негативному психоэмоциональному настрою самовыражения как собой, профессией, так и продуктивностью своей самореализации.

Интересными представляются корреляционные связи мотивационного компонента, которые подтверждают выводы о том, что сотрудники эмоционально-деструктивного типа имеют затруднения в эгоцентрической направленности самореализации. Обнаружена положительная корреляционная связь с симптомом эмоционального выгорания «тревога и депрессия». Иными словами, самовыражение в личностном аспекте усиливает чувство неудовлетворенности собой, профессией или местом службы, порождая мощную эмоциональную напряженность данных сотрудников. Тут стоит также отметить положительную корреляционную связь между

установками приспособления и невротизацией, что только дополняет наши предположения. В то время как мотивы достижения имеют обратную корреляционную связь с эмоциональным дефицитом, симптомом, который имеет достаточно высокую среднюю выраженность у сотрудников эмоционально-деструктивного типа. Таким образом, для данных сотрудников присуще состояние, которое характеризуется снижением эмпатии, отсутствием побуждений, усиливающих интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу, что, конечно, может затруднять социальную мотивацию самореализации, отрицательно влиять на социально-психологический климат подразделения. Данное состояние не позволяет сотрудникам оказывать должную поддержку коллегам по службе, а также входить в положение гражданских лиц.

Стоит обратить внимание на компонент самореализации «качество жизни». Так, удовлетворенность настоящим имеет отрицательные корреляционные связи с симптомами «экономия эмоций», «эмоциональный дефицит», «деперсонализация». Это вполне логично объясняется тем, что с увеличением удовлетворенности настоящим самовыражением сотрудникам свойственна большая эмоциональная включенность при общении с людьми, проявление большего интереса к субъектам профессионального взаимодействия. Однако наряду с этим имеется прямая корреляционная связь с симптомом «загнанность в клетку». Исходя из этого, несмотря на то, что положительная оценка может приводить к снижению проявления ряда симптомов эмоционального выгорания, это не исключает того обстоятельства, что сотрудники эмоционально-деструктивного типа при оценке своей самореализации испытывают потребность в анализе неудовлетворительных аспектов профессиональной деятельности, что может порождать чувство безысходности.

Отмечается плотная корреляционная связь компетентно-личностного компонента с фазой напряжения у сотрудников эмоционально-деструктивного типа профессиональной деформации. Возникающие барьеры самореализации

в процессе служебной деятельности, являются «пусковым механизмом» эмоционального выгорания у данных сотрудников, при которых они стремятся сократить эмоциональные затраты при решении поставленных служебных задач, о чем свидетельствует положительная корреляционная связь компетентно-личностного компонента самореализации с симптомом «редукция профессиональных обязанностей». Личностные барьеры возникают в связи с повышенной невротизацией сотрудников эмоционально-деструктивного типа.

3.3.3. Сравнительный анализ самореализации сотрудников органов внутренних дел с разными типами профессиональной деформации

Вначале проведем сравнительный анализ структурных компонентов самореализации сотрудников ситуативно-адаптивного и эмоционально-деструктивного типов (таблица 16).

Таблица 16

Сравнительный анализ показателей самореализации сотрудников ситуативно-адаптивного и эмоционально-деструктивного типов профессиональной деформации

(n=167)

Компоненты	Переменные	Сит.-адап.	Эм.-деструкт.	W-Вилкоксона	Значимость
Установочно-целевой	Установки преобразования	23	19,9	3578	0,042018647
	Установки приспособления	4,3	4,2	2944	0,870044134
Конативный	Активность	21,8	19	3649,5	0,022593985
	Инертность	3,4	4,7	2971	0,94588539
Эмоциональный	Оптимистичность	19,3	18,25	3275	0,324410193
	Пессимистичность	0,5	1,4	2482	0,005406722
Регуляторный	Интернальность	23,3	23,4	3190,5	0,488518813
	Экстернальность	1,7	2,75	2527	0,050906864
Мотивационный	Мотивы достижения	17	15	3466	0,099894605
	Мотивы избегания	12,1	14,6	2190	0,005629588
Когнитивный	Креативность	21,8	19	3612,5	0,031346023
	Консервативность	5,7	5,2	3053	0,826499053
Прогностический	Конструктивность	20,2	18,2	3559	0,049061614
	Деструктивность	1,6	2,25	2824,5	0,488666504
Качество жизни	Удовлетворенность прошлым	0,9	2,25	2264,5	0,000715677
	Удовлетворенность настоящим	28	25,1	4046,5	0,000252696
Прогнозирование	Прогноз будущего	19	21	2549	0,127499122
Компетентно - личностный	Социальные барьеры	6,3	9	2148,5	0,003314871
	Личностные барьеры	1,5	5,5	1830,5	0,0000033

Сотрудники ситуативно-адаптивного типа имеют более позитивный прогноз успешного самоосуществления, в отличие от эмоционально-деструктивного. Это происходит за счет более высокой выраженности гармоничных характеристик самореализации. Респонденты ситуативно-адаптивного типа, хоть и имеют некоторые признаки профессиональной деформации, все же проявляют большую активность в процессе самореализации, их установки в большей степени направлены на решение социальных проблем служебного коллектива. В правоохранительной системе невозможно полноценно развиваться свои личностные качества, без опоры на интересы коллектива в целом. Поскольку в раскрытии преступления участвует множество служб, начиная от патрульно-постовой и заканчивая следствием, и каждая выполняет свою важную роль, и несет определенную ответственность.

Для успешного раскрытия преступления все службы должны работать в тесной взаимосвязи, и каждый сотрудник должен понимать, что иногда нужно ставить на первой место установки преобразования, а не приспособления. Также сотрудники ситуативно-адаптивного типа более креативны в процессе самореализации. Креативность, возможность находить нестандартные решения возникающих служебных задач, требует определенных эмоциональных затрат. У эмоционально-деструктивного типа нет таких резервов, их эмоционально-волевая сфера с трудом справляется со стрессовыми воздействиями службы, поэтому в процессе самоосуществления они чаще прибегают к шаблонным вариантам действия. При этом у ситуативно-адаптивного типа, несмотря на наличия ряда симптомов эмоционального выгорания, имеется эмоциональный резерв, чтобы находить нестандартные подходы самореализации, и вполне закономерно исходя из данной картины, что самореализация ситуативно-адаптивного типа происходит более конструктивно. Качество жизни лучше оценивается у сотрудников ситуативно-адаптивного типа, у них отмечается большая удовлетворенность своим настоящим самовыражением в органах внутренних дел, хотя удовлетворенность прошлым выше у сотрудников эмоционально-деструктивного типа. Объясняется это тем, что последние не порой не способны справиться с проблемами, которые возникают в настоящем, склонны в более выгодном свете оценивать свою прошлое, что играет роль защитного механизма.

Особенности протекания процесса самореализации двух типов профессиональной деформации отображает и компетентно-личностный компонент. Так сотрудники эмоционально-деструктивного типа сталкиваются с большим количеством социальных и личностных барьеров самореализации. Социальные барьеры могут представлять из себя трудности во взаимодействии с коллективом, и гражданами. Сотрудник органов внутренних дел постоянно сталкивается с социальными барьерами в процессе служебной деятельности, которых нельзя избежать. Он должен уметь сохранять

самообладания, высокий уровень профессиональной коммуникации, что у сотрудников с эмоционально-деструктивным типом несколько затруднено. Трудности в преодолении личностных барьеров связано с эмоционально-волевой сферой данных респондентов, поскольку у них обнаруживается повышенная личностная и ситуативная тревожность, невротизация и целый симптомокомплекс эмоционального выгорания, сотрудники испытывают систематический дискомфорт во время несения службы, что безусловно затрудняет их самовыражение.

При рассмотрении степени выраженности видов самореализации (таблица 17) обнаруживается аналогичная картина. Ситуативно-адаптивный тип проявляет себя более интенсивно в социальном и профессиональном направлении.

Таблица 17

Сравнительный анализ доминирующих видов самореализации у сотрудников ситуативно-адаптивным и эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации

(n=167)

Виды самореализации	Сит.-адап.	Эм.-детр.	W-Вилкоксона	Значимость
Личностная самореализация	47,5	42,1	3553	0,051851564
Социальная самореализация	30,4	23,5	3744	0,009199812
Профессиональная самореализация	45,2	38,5	3815,5	0,004348399

Личностная самореализация не имеет значимых различий между представителями двух типов. Оба типа профессиональной деформации одинаково проявляют себя в физическом, интеллектуальном и эстетическом аспекте самосовершенствования личности. Поскольку подразделения органов внутренних дел представляет собой целостную, взаимосвязанную структуру, то и развитие у сотрудников интеллектуальных и эстетических качеств всегда остается примерно на одном уровне, мало сотрудников которые выделяются

из общего коллектива. Личностное самосовершенствование происходит с опорой на нормы ближайшего окружения, и в меньшей степени зависит от профессиональной деформации. Однако, в социальной и профессиональной сфере более интенсивно проявляет себя ситуативно-адаптивный тип. Они более компетентно проявляют себя в общественной деятельности. Для многих служб, к примеру участковых-уполномоченных, важна часть их профессии связано с постоянным взаимодействием с гражданами, выражающееся в посещении общественных собраний, поквартирном обходе и т.д. Сотрудникам эмоционально-деструктивного типа такой вид деятельности дается тяжелее, и они стремятся уклониться от него, большее время проводя за индивидуальной работой. Наряду с этим, более интенсивная мотивация профессионального роста и повышения компетенции свойственна также представителям ситуативно-адаптивного типа. В структуре МВД для сотрудников создаются возможности повышения квалификации, получения второго образования по заочной форме обучения, данной возможностью в большей степени актуальны для респондентов ситуативно-адаптивного типа.

Проведем сравнительный анализ факторной структуры самореализации личности (таблица 18).

Таблица 18

Сравнительный анализ факторной структуры самореализации у сотрудников с разными типами профессиональной деформации (n=167)

ФАКТОРЫ	Типы профессиональной деформации	
	Ситуативно-адаптивный	Эмоционально-деструктивный
1-ый фактор	Установки преобразования (0,87) Активность (0,81) Оптимистичность (0,72) Интернальность (0,71) Мотивация достижения (0,58) Креативность (0,76) Конструктивность (0,62)	Установки преобразования (0,82) Активность (0,82) Оптимистичность (0,79) Интернальность (0,46) Мотивация достижения (0,7) Креативность (0,71) Конструктивность (0,78)
2-ой фактор	Установки приспособления (0,42) Инертность (0,59) Экстернальность (0,58) Консервативность (0,54) Деструктивность (0,62)	Экстернальность (0,54) Консервативность (0,41) Деструктивность (0,76) Удовлетворение прошлым (0,56)
3-ий фактор	Удовлетворение прошлым (0,75)	Социальные барьеры (0,94)
4-ый фактор	Прогноз будущего (0,43) Социальные барьеры (0,56)	Инертность (0,95) Личностные барьеры (0,42)

Как можно заметить, факторная структура самореализации сотрудников правоохранительных органов несколько подтверждает ряд полученных выводов. Действительно, у сотрудников правоохранительных органов обоих типов существует схожее ядро самореализации личности, которое мы можем наблюдать в первом факторе, куда со значимыми показателями входят установки преобразования, активность, оптимистичность, интернальность, мотивы достижения, креативность и конструктивность. Данные показатели являются базисом самореализации сотрудников правоохранительных органов, однако оценка остальных факторов разнится. Второй фактор имеет установки приспособления у сотрудников ситуативно-адаптивного типа, что не отмечается у эмоционально-деструктивного. Особый интерес представляют

третий и четвертый факторы. Третий фактор у сотрудников эмоционально-деструктивного типа показывает влияние социальных барьеров на успешность самореализации. В то же время в четвертый фактор входят инертность и личностные барьеры, что подтверждает негативное влияние данных показателей на успешное профессиональное становление респондентов. В четвертый фактор сотрудников ситуативно-адаптивного типа также входят социальные барьеры, но с прогнозом будущего. Таким образом, находит свое подтверждение то обстоятельство, что для сотрудников ситуативно-адаптивного типа социальные барьеры не являются значимой преградой на пути к самореализации, преодоление их происходит с опорой на позитивную оценку будущего профессионального становления.

Выводы по третьей главе

Итак, в результате проведения эмпирического исследования было установлено, что профессиональная деформация сотрудников правоохранительной системы может протекать по двум основным типам: ситуативно-адаптивному и эмоционально-деструктивному. При ситуативно-адаптивном типе отмечается следующая симптоматика: низкая выраженность эмоционального выгорания, при доминировании симптома фазы «резистенции» - неадекватное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация и фазы «истощения» - эмоциональная отстраненность, при низкой личностной и ситуативной тревожности, а также невротизации. У сотрудников с эмоционально-деструктивным типом в качестве основных симптомокомплексов выступают формирующаяся фаза «резистенция», с симптомами неадекватного эмоционального реагирования, редукции профессиональных обязанностей и эмоционально-нравственной дезориентации. В фазе напряжения отмечается симптом переживания психотравмирующих обстоятельств, фаза истощения проявляет себя симптомами эмоциональной отстраненности и эмоциональным дефицитом.

Наряду с этим, имеет место проявление ситуативной и личностной тревожности, при невротизации личности.

Особенности самореализации в выделенных типах профессиональной деформации имеют свою специфику. У респондентов с ситуативно-адаптивным типом деформации ключевые позиции в структурной организации самореализации занимают установки преобразования, активность, креативность, конструктивность, удовлетворенность настоящим свидетельствующие о более продуктивной профессиональной деятельности, поведении и общении в контексте несения службы. В то время как у сотрудников с эмоционально-деструктивным типом профессиональной деформации в качестве системообразующих характеристик самореализации выступают мотивы избегания, социальные и личностные барьеры, указывающие на трудности выполнения служебных обязанностей, деструктивную коммуникацию в служебной среде, эмоциональные срывы и.т.д.

При выявлении взаимосвязи самореализации и профессиональной деформации было установлено, что у сотрудников ситуативно-адаптивного типа деформации имеются множество отрицательных корреляционных связей между составляющими самореализации и профессиональной деформацией. Активность, оптимистичность, интернальность отрицательно коррелируют с ситуативной и личностной тревожностью, ситуативная тревожность также имеет отрицательные корреляционные связи с мотивами избегания, креативностью, консервативностью, конструктивностью, удовлетворенностью настоящим и социальными барьерами. Удовлетворенность настоящим отрицательно коррелирует с такими симптомами эмоционального выгорания, как «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неудовлетворенность собой». У респондентов эмоционально-деструктивного типа в большей степени положительные корреляционные связи между составляющими самореализации и профессиональной деформации личности. Лишь такие

гармоничные характеристики самореализации, как установки преобразования, активность, интернальность и мотивы достижения отрицательно коррелируют с ситуативной тревожностью. Вместе с тем социальные и личностные барьеры имеют положительную корреляционную связь с симптомами фазы напряжения, и с симптомом фазы резистенция «редукция профессиональных обязанностей». В свою очередь личностные барьеры положительно коррелируют с невротизацией личности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема профессиональной деформации, как и профессиональной самореализации, является актуальным вопросом современной правоохранительной системы. Деятельность психологов МВД во многом направлена на оценку и коррекцию данных процессов. Систематически в подразделениях происходит оценка социально-психологического климата. Целью данной оценки является установление факторов, негативно влияющих на успешную профессиональную деятельность сотрудников ОВД, с которыми также проходят индивидуально-воспитательные беседы как со стороны психологов, так и их непосредственных руководителей. Проводится оценка недовольства аспектами служебной деятельности среди сотрудников, которые увольняются со службы по собственной инициативе. Несмотря на это вопросы данной категории требуют научного фундамента, что только расширит инструментарий, позволяющий положительно влиять на профессиональное становление сотрудников, оптимизирует морально-психологическое состояние коллектива подразделений, улучшит оперативно-служебные показатели. Мы определили, что при профессиональном психологическом отборе выявляются кандидаты, обладающие наиболее высокими показателями эмоциональной-волевой устойчивости, имеющие организаторские способности, проявляющие желание к служебной деятельности, однако руководители служб отмечают снижение данных показателей у более

опытных коллег, что только подтверждает необходимость разносторонней оценки вопроса профессиональной самореализации и деформации личности.

В современной научной литературе нет общепринятого понимания профессиональной самореализации сотрудника органов внутренних дел. Под данным феноменом понимается самосознание, самооценка, профессиональное становление, что не дает четкого представления о ее динамике и особенностях проявления у сотрудников. При этом в современной научной литературе были обнаружены концепции, понимающие самореализацию как целостное, системное образование, имеющую сложную структурную и функциональную взаимосвязь ее компонентов. В этой связи в качестве теоретико-методологической основы исследования была использована полисистемная концепция самореализации С. И. Кудинова, также теоретическим основанием для проведенного исследования выступили работы Б. Г. Ананьева, Д. А. Леонтьева, А. А. Бодалева, Е. А. Климова, К. А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анцыферовой, Е. П. Кораблиной, Н. Н. Обозова, А. К. Марковой, Л. А. Коростылевой.

В ходе эмпирического исследования в результате кластерного анализа были выделены две группы респондентов с контрастной дифференциацией по уровню выраженности свойств профессионально деформации личности. Сотрудники ситуативно-адаптивного типа имеют низкую выраженность симптомов эмоционального выгорания, уровня тревожности и невротизации личности, при этом для них характерно некоторое проявление отдельных симптомов эмоционального выгорания, продиктованных реалиями служебной деятельности и следствием ее экстремального характера, который в любом случае оставляет свой отпечаток на личности сотрудника. В свою очередь, сотрудники эмоционально-деструктивного типа характеризуются выраженным симптома-комплексом эмоционального выгорания, повышением уровня ситуативной и личностной тревожности, а также невротизации личности.

На следующем этапе исследования в каждой выделенной группе были изучены особенности самореализации сотрудников, психологическая структура данного феномена на основе корреляционного и факторного анализа и установлена связь свойств профессиональной деформации и составляющих самореализации, а также были выделены и проанализированы общие и специфические закономерности в механизме проявления данного психологического образования.

В результате исследования было выявлено, что сотрудники независимо от типа профессиональной деформации имеют схожую структуру самовыражения, где центральное место занимают мотивы достижения с опорой на установки преобразования, активность, оптимистичность, интернальность и креативность. При этом интенсивность проявления данных показателей у сотрудников эмоционально-деструктивного типа ниже, чем у ситуативно-адаптивного, при сравнительном анализе получены значимые различия данных показателей. Ввиду того, что у респондентов эмоционально-деструктивного типа повышается эгоцентрическая мотивация, она обнаруживает себя только при определенных благоприятных условиях служебной деятельности, где на сотрудников не оказывается повышенное внешнее воздействие. В то время как для сотрудников ситуативно-адаптивного типа свойственна плотная плеяда специфических корреляционных связей, где фундаментом как раз является эгоцентрическая мотивация, которая взаимосвязана с рядом гармоничных характеристик самореализации: креативностью, интернальностью, конструктивностью, активностью, что в совокупности повышает оптимистический прогноз касательно удовлетворения личностно значимых потребностей во время служебной деятельности сотрудников ситуативно-адаптивного типа. Еще одной важной отличительной особенностью сотрудников ситуативно-адаптивного типа является наличие корреляционных связей, присущих лишь данному типу, – удовлетворенности настоящим и остальными компонентами самореализации личности, что исключает удовлетворенность настоящим в

самовыражении сотрудников эмоционально-деструктивного типа в независимости от особенностей и сферы ее проявления. У сотрудников эмоционально-деструктивного типа практически не обнаружены специфические корреляционные связи за исключением наличия в структуре самореализации личностных барьеров, связанных с интернальностью, социальными барьерами и удовлетворенностью прошлым, что однозначно является тормозящим механизмом успешного самовыражения сотрудников данной категории.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел проходит в достаточно экстремальных условиях. Это ненормированный рабочий день, высокая ответственность, общение с асоциальными, находящимися в алкогольном и наркотическом опьянении гражданами, сюда также можно отнести и высокую текучесть кадров, не всегда благоприятную социально-психологическую обстановку. Однако несмотря на это сотрудники должны ставить перед собой цели, планы, иметь стремление к развитию. В ходе нашего исследования мы обнаружили, что данные жизненные ориентиры во многом обусловлены тем влиянием, которое оказывает на сотрудников служебная действительность. Сотрудник, в меньшей степени подверженный профессиональной деформации, способен к успешному самовыражению своей личности в разнообразных профессиональных сферах. Он стремится к получению образования, служебному повышению, профессиональному росту и т.д. Однако при возникновении признаков профессиональной деформации у сотрудника не искажается представление о данных задачах, не изменяется инструментарий их достижения. Скорее, происходит их блокировка – сотрудник несмотря на самовыражение в русле общего течения, способен выполнять поставленные перед ним служебные задачи, однако не проявляет при этом высокую психоэмоциональную устойчивость и ограничивает сферу личностных стремлений рамками получения максимально возможного звания или просто желанием дослужить до пенсии. Выявленные эмпирическим путем новые факты и закономерности профессиональной деформации и

самореализации сотрудников послужат почвой к дальнейшему изучению данного вопроса, который не ограничится только определением взаимосвязи, а будет направлен также на понимание взаимовлияния данных процессов, что позволит разработать психолого-коррекционные программы профессионально-психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К. А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды / К. А. Абульханова. – Москва: Московский психолого-социальный институт, 1999. – 218 с.
2. Абульханова-Славская, К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности // Психология формирования и развития личности. Сборник статей / Под ред. Анцыферовой Л. И. – Москва, – 1981. – с. 19-44
3. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – Москва: Мысль, 1991. – 299 с.
4. Авдеев, Н. П. Влияние настойчивости на успешность самореализации личности : Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 / Н. П. Авдеев. – Москва, 2015.
5. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – Москва, 1995. – 291 с.
6. Айбазова, С. Ф. Роль ценностно-смысловой направленности в динамике самореализации личности : Дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 / С. Ф. Айбазова. – Москва, 2015.
7. Аквинский, Ф. Время, истина субстанция: от античной рациональности к средневековой 1991. - 177 с.
8. Актуальные этико-деонтологические вопросы современной медицины, – И.: Наука, 1983. – 147 с.
9. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания. – Л.: ЛГУ, 1968. – 294 с.
10. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды. В 2 т. Том 1 / Б. Г. Ананьев. – Москва: Педагогика, 1980. – 232 с.

11. Андреев, В. Н. Комиссионная судебно-медицинская экспертиза по преступлениям медицинского персонала / В. Н. Андреев, О. Л. Быховская, Л. И. Богданова, А. Т. Коссов. – Санкт-Петербург, 1993. – 121 с.
12. Андросюк, В. Г. Ромашко А. В. Педагогика и психология в деятельности органов внутренних дел // Учебное пособие / В. Г. Андросюк, А. В. Ромашко. – Киев, 1988. – 92 с.
13. Анисимов, О. С. Методологическая версия категориального аппарата психологии : учебное пособие / О. С. Анисимов. – Новгород: Всесоюз. методол. центр при инновац. об-нии АН СССР, 1990. – 332 с.
14. Анисимов, О. С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования / О. С. Анисимов. – Москва: Экономика. – 1991. – 352 с.
15. Анохин, П. К. Очерки по физиологии функциональных систем / П. К. Анохин. – Москва: Медицина, 1974. – 446 с.
16. Анцыферова, Л. И. К психологии личности как развивающей системы / Л. И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности. – Москва: Наука, 1981. – С. 3-19.
17. Анцыферова, Л. И. Методологические принципы и проблемы психологии / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1962. – №2. – С. 13.
18. Аристотель, Сочинения в 4-х томах. Т. 4 / Пер. с древнегреч.; общ. ред. А. И. Доватура. – Москва: Мысль, 1983. – С. 830.
19. Артемьева, Е. Ю. Психологические методы описания профессии / Е. Ю. Артемьева, Ю. Г. Вяткин // Вопросы психологии. – 1985. – №3. – С. 127-133.
20. Архипочкина, К. В. Взаимосвязь свойств темперамента и самореализации личности : Дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 / К. В. Архипочкина. – Москва, 2015.

21. Ашбель, С. И., Пенкович, А. А. и другие. Сердечно-сосудистая система хирургов и влияние на нее профессиональной деятельности / С. И. Ашбель, А. А. Пенкович и др. // Гигиена труда и проф. заболевания. – 1967. – №1 – С. 20-31.

22. Баталов, А. А. Понятие профессионального мышления, (методологические и идеологические аспекты) / А. А. Баталов. – Томск: Издательство Томского университета, 1985. – 228 с.

23. Белослудцев, В. И. Проблемы выявления психологического механизма, сущности и предупреждения деформации личности сотрудников ИТУ / В. И. Белослудцев, И. И. Соколов // Проблемы совершенствования правовых основ деятельности органов, исполняющих наказания. – Москва, 1995. – С. 28 – 32.

24. Береговой, Г. Т. Экспериментально-психологические исследования в авиации и космонавтике / Г. Т. Береговой, Н. Д. Завалова, Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко. – Москва: Наука, 1978. – 303 с.

25. Берталанфи, Л. фон. Общая теория систем – обзор проблем и результатов / Л. фон Берталанфи // Системные исследования: Ежегодник. – Москва: Наука, 1969. – С. 30-54.

26. Богатырева, О. О. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития / О. О. Богатырева, Т. Д. Марцинковская. – Текст: электронный // Психологические исследования: Интернет-портал. – URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2009n1-3/53bogatyreva3.html>

27. Богданов, В. М. Психологические особенности профессионального мышления работника уголовного розыска : учебное пособие / В. М. Богданов. – Омск, 1984. – 53 с.

28. Богомолова, А. М. Связь интенсивности психологической защиты личности с процессом самореализации / А. М. Богомолова, А. Г. Портнова // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 2. – С. 30-35.

29. Бодров, В. А., Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – Москва, ПЕР СЭ, 2001. – 511 С.
30. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва: Филинь, 1996. – 472 с.
31. Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – Москва: Мысль, 1983. – 207 с.
32. Борисова, С. Е. Профессиональная деформация личности сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел и ее профилактика / С. Е. Борисова // Психология и право. – 2017. – №2. – С. 1-18.
33. Буданов, А. В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации / А. В. Буданов. – Москва, 1990. – 186 с.
34. Бурцева, Е.В., Черномаз, В.А. Особенности профессиональной деформации сотрудников ОВД и основные направления противодействия ее проявлениям в современных условиях: предложения по совершенствованию деятельности / Владивостокский филиал Дальневост. юрид. ин-та МВД России. 2008. С. 6.
35. Васильев, В. Л. Психологические основы организации труда следователя / В. Л. Васильев. – Волгоград, 1976. – 211 с.
36. Васильев, В. Л. Юридическая психология : учебник для вузов / В. Л. Васильев. – 5-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 655 с.
37. Вдовюк, В. И. Военно-педагогическая этика советского офицера / В. И. Вдовюк. – Москва: ВПА, 1981.
38. Водопьянова, Н. Е. Психическое выгорание и качество жизни / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова; под ред. Л. А. Коростелевой // Психологические проблемы самореализации личности. – Санкт-Петербург: Изд. С.-Петерб. Ун-та, 2002. – Вып. 6. – С. 140-154

39. Выготский, Л. С. Мышление и речь : собрание сочинений в 6 томах. Т. 2 / А. В. Запорожец. – Москва: Педагогика, 1982. – 504 с.
40. Выготский, Л. С. Психология развития как феномен культуры / Л. С. Выготский. – Москва: Изд-во «Инст-т практ. психологии». – Воронеж: НПО «МОДЭК». – 1996. – 512 с.
41. Гаврилова, Е. А. Психологические факторы профессиональной самореализации руководителей коммерческих организаций : Дис. ...канд. псих. наук: 19.00.03 / Е. А. Гаврилова. – Тверь, 2010. – 179 с.
42. Галажинский, Э. В. Ригидность как общесистемное свойство человека и самореализация личности / Э. В. Галажинский // Copyright «Флогистон: психология из первых рук» 1998-2008. Рубрика «Общая психология», статья опубликована в 2002 г. – С. 38 – 48.
43. Галажинский, Э. В. Системная детерминация самореализации личности : Дис. ...д-ра психол. наук. / Э. В. Галажинский. – Томск, 2002. – 320 с.
44. Гегель, Г. Эстетика в 4-х т. Т.1. / Г. Гегель – Москва: Искусство, 1968. – 312 с.
45. Глоточкин, А. Д. Исправительно-трудова психология : учебник / А. Д. Глоточкин, В. Ф. Пирожков; Под ред. К. К. Платонова. – Москва: Изд-во Акад. МВД СССР, 1974. – 426 с.
46. Горностай, П. П. Готовность личности к саморазвитию как психологическая проблема / П. П. Горностай // Проблемы саморазвития личности: методология и практика. Депонировано в ИНИОН АН СССР № 42525 от 27.07.1990 г. – С. 126-138.
47. Гранат, Н. Л. О влиянии профессиональных языковых и речевых шаблонов в мышлении следователя // Материалы III Всесоюзного симпозиума по психоллингвистике. – Москва, 1970. – С. 52-57.

48. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – Санкт-Петербург, 1997. – С. 143.
49. Данилов, В. А. О подготовке работника уголовного розыска // Тезисы к 1 Всесоюзной конференции психологии управления. – Москва, 1979. – С. 146-147.
50. Дебольский, М. Г. Психология внедрения новшеств в коллективе ОВД / М. Г. Дебольский, Л. И. Мартынцева. – Москва: АПО, 1992. – 37 с.
51. Деев, В., Смелов, А. О некоторых формах и методах работы политорганов по анализу состояния соцзаконности / В. Деев, А. Смелов // Партийно-политическая работа в органах внутренних дел. – 1986. – Вып. 1 – С. 23-29.
52. Денисова, Е. А. Гендерные особенности самореализации личности студентов : автореф. дис. ...канд. психол. наук / Е. А. Денисова. – Москва, 2010.
53. Дербенев, А. П. Разрешение сотрудниками ОВД конфликтных ситуаций / А. П. Дербенев. – Л., 1991 – 104 с.
54. Деркач, А. А., Сайко, Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития: монография / А. А. Деркач, Э. В. Сайко. – Москва: МПСИ. – Воронеж: МОДЭК, 2010. – 224 с.
55. Долматова, И. М. Совершенствование профилактики профессиональной деформации у сотрудников пенитенциарной системы : Дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. – Санкт-Петербург, 2001. – 168 с.
56. Дулов, А. В. Судебная психология : учебное пособие / А. В. Дулов. – Минск, 1973. – 374 с.
57. Дюркгейм, Э. О Разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм; пер. с фр. и послесловие А. Б. Гофмана. – Москва: Наука, 1990. – 575 с.

58. Дюркгейм, Э. Норма и патология. Социология преступности (Современные буржуазные теории) / Э. Дюркгейм. – Москва: Прогресс, 1966.

59. Егорычев, С. П. Развитие профессионализма сотрудников МВД РФ с учетом их мотивации: автореф. дис. ...канд. психол. наук. – Москва, 2011.

60. Ермолаева, О. Я. Личностные особенности персонала органов местного управления : автореф. дис. ...канд. психол. наук. – Ленинград, 1987.

61. Жигун, Л. А. Текстологическая оценка состояний устойчивости структур / Л. А. Жигун // Сб. науч. тр.: Юбилейные XI Румянцевские чтения: Экономика, государство и общество в XXI веке. Часть 3. – Москва: РГТЭУ, 2013. – С. 160-171.

62. Залевский, В. Г. Психическая ригидность – флексибельность в структуре личности людей с субъект-субъектной профессиональной ориентацией: Дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01. – Томск, 1999. – 162 с.

63. Зарипова, Г. А. Психологические проблемы у следователей в период первого года работы / Г. А. Зарипова // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов в 8 томах. Том 3. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003. – С. 378-382

64. Звенигородская, И. О. Влияние личностных факторов на экспертную оценку успешности деятельности / И. О. Звенигородская, Л. Н. Кулешова // Личность и деятельность. – Ленинград: ЛГУ, 1982. – С. 91-96.

65. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 366 с.

66. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 230 с.

67. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер. – Москва: Академия, 2013. – 416 с.

68. Зеер, Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 18.
69. Зинченко, В. П. Человеческий интеллект и технократическое мышление / В. П. Зинченко // Коммунист, 1988. – №3. – С. 96-104.
70. Змановская, Е. В. Девиантное поведение личности и группы / Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбников. – Санкт-Петербург, 2010. – 352 с.
71. Зобов, Р. А., Келасьев, В. Н. Самореализация человека: введение в человековедение: учебное пособие / Р. А. Зобов, В. Н. Келасьев. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. – 280 с.
72. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 752 с.
73. Ильинский, И. М. Прошлое в Настоящем. Избранное / И. М. Ильинский. – Москва: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2011. – 840 с.
74. Маркс, К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. в 39-и томах. Т. 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Москва, 1978. – 361 с.
75. Кархалев, И. В. Акмеологические особенности развития правовой компетентности сотрудников наркоконтроля : Автореф. дис. ...канд. психол. наук. – Москва, 2007.
76. Катаева, Л. И. К вопросу о сущности профессионального самоопределения личности в пространстве становление нового российского общества / Л. И. Катаева, Т. А. Полозова // Мир психологии. – 2005. – № 1. – С. 147-156.
77. Кикоть, В. Я. Формирование культуры профессионального общения у курсантов училищ МВД РФ : Автореф. ...дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / В. Я. Кикоть. – Санкт-Петербург, 1994.
78. Китаев-Смык, Л. А. Социально-психологические проявления стресса и синдром «выгорания личности» / Л. А. Китаев-Смык, Э. С. Ботрова

// Активизация личности в системе общественных отношений. Тезисы докладов к VIII съезду психологов СССР. – Москва: Наука, 1989. – С. 24-25.

79. Китов, А. И. Психология управления / А. И. Китов. – Москва: Академия ИВА СССР, 1983. – 490 с.

80. Климанова, А. М. Культурологические аспекты самореализации личности в условиях нестабильного социума: дис. ...канд. культурол. наук / А. М. Климанова. – Москва, 2005. – 131 с.

81. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Москва: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.

82. Климов, Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) / Е. А. Климов. – Москва: МПСИ, 2003. – 320 с.

83. Ключко, В. Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности / В. Е. Ключко. Томск: Изд-во Томского ун-та, 2005. – 174 с.

84. Колодкин, Л. М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел / Л. М. Колодкин. – Москва, 1979. – 421 с.

85. Корнилова, Т. В. Личностные предпосылки успешности деятельности брокера / Т. В. Корнилова, В. Г. Булыгина, А. П. Корнилов // Психологический журнал, 1993. – №1. – С. 90-99.

86. Коростылева, Л. А. Психология самореализации личности: брачно-семейные отношения / Л. А. Коростылева. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ, 2000.

87. Коростылева, Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – Санкт-Петербург: Речь, 2005. – 222 с.

88. Коростылева, Л. А. Проблемы самореализации личности в системе наук о человеке / Л.А.Коростылева // Психологические проблемы самореализации личности. – Санкт-Петербург, 1997. – С. 3-19;

89. Котенев, И. О. Организация психологической работы с резервом руководящих кадров органов внутренних дел: метод. пособие / И. О. Котенев, Н.Ю. Портнягина, Л. Ю. Тюнис под общ. ред. канд. пед. наук В. Л. Кубышко. Москва: ЦОКР МВД России, 2007. – 227 с.

90. Котов, Д. П. Психология следователя /Д. П. Котов, Г. П. Шиханцев. – Воронеж, 1977. – 238 с.

91. Крупнов, А. И. Системно-диспозиционный подход к изучению личности и ее свойств / А. И.Крупнов // Вестник Российского Университета дружбы народов. – Москва: РУДН. – 2006. – №1 (3). – С. 63-74

92. Кто, где и как совершает смертную казнь // Аргументы и факты. – 1996. – №8. – С. 9

93. Кудинов, С. И. Полисистемная концепция самореализации личности / С. И. Кудинов // Дизайн и Технологии. – 2014. – № 41 (83). – С. 114-121.

94. Кудинов, С. И. Психологический анализ самореализации китайцев в разные возрастные периоды / С. И. Кудинов // Педагогическое образование и наука. Научно-методический журнал. – Москва: МАНПО. – 2011. – №7. – С. 45-50.

95. Кудинов, С. С. Психологический анализ профессиональной самореализации личности психологов / С. С. Кудинов // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 4 (18). – С. 431-434.

96. Кудинов, С. И. Системное исследование самореализации личности / С.И. Кудинов // Научный вестник академии управления и сервиса. Межвузовский сборник научных трудов: Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина; Академия управления и сервиса. Вып. 2. Под ред. В.М. Юрьева – Тамбов: Изд-во Р. В. Першина, 2008. – С. 263-270.

97. Кудинов, С. И. Полисистемный подход исследования самореализации личности / С.И.Кудинов // Сибирский педагогический журнал. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2007. – С. 337-346.

98. Кудинов, С. И. Системная модель самореализации личности / С. И. Кудинов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика – Москва: Изд-во РУДН, 2008. – № 1. – С. 28-37.

99. Кудинов, С. И. Системная модель самореализации личности / С. И. Кудинов // Вестник Российского университета Дружбы народов. Серия: Психология и педагогика, 2008. – № 1. – С. 28-37.

100. Кулагина, И. В. Влияние творческой самореализации на социально-психологическую адаптацию студентов : Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 / И. В. Кулагина. – Москва, 2011.

101. Купленский, А. А. Методика организации работы по профилактике и предупреждению нарушений законности в подразделениях. Службы криминальной милиции / А. А. Кулагин // Методические материалы в помощь руководителям по организации индивидуально-воспитательной, профилактической работы с сотрудниками и укреплению служебной дисциплины в органах, подразделениях внутренних дел. – Москва, 2004. – С. 4-34.

102. Кутбиддинова, Р. А. Факторы, влияющие на профессиональную деформацию сотрудников ОВД // Материалы молодежного инновационного конвента Сахалинской области. – 2015. – С. 22-25.

103. Лебедев, В. В. Преступные посягательства осуждённых на жизнь и здоровье сотрудников ИТК / В. В. Лебедев, С. Э. Тимошенко // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: сборник научных трудов. – Москва: НИИ МВД России, 1993. – С. 26-34.

104. Лебедев, В. В. Профессиональная деформация у сотрудников ИТУ. Подход к проблеме и способы её решения / В. В. Лебедев, А. В. Шамис // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел: сборник научных трудов. – Москва: НИИ МВД России, 1993. – С. 4-10.

105. Леонтьев, А. Н. Деятельность, Сознание, Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва, 1975. – 304 с.

106. Леонтьев, Д. А. Самореализация и сущностные силы человека / Д. А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Под ред. Д. А. Леонтьева, В. Г. Щур. – Москва, 1997. – С. 156-177.

107. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – Москва: Наука, 1984. – 444 с.

108. Марищук, В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : Автореф. ...д-ра психол. наук. – Ленинград, 1982.

109. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

110. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург: Евразия, 1999. – 479 с.

111. Маслоу, А. Психология бытия / А. Маслоу. – Москва: Ваклер, 1997. – 304 с.

112. Методологические проблемы социальной психологии / Под. ред. Е. В. Шороховой. – Москва: Наука, 1975. – 294 с.

113. Мясичев, В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясичев. – Москва: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК». – 1995. – 356 с.

114. Насиковский, В. Е. О психологических аспектах неосторожного поведения сотрудников ОВД, вызванного особыми условиями их деятельности / В. Е. Насиковский // Тезисы к 1 всесоюзной конференции по психологии управления. – Москва, 1979. – С. 91-92.

115. Небылицын, В. Д. Актуальные проблемы дифференциальной психофизиологии [Текст] / В. Д. Небылицын // Проблемы психологии индивидуальности / Под ред. А. В. Брушлинского, Т. Н. Ушаковой. – Москва: Моск. психолого-соц-ный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2000. – С. 82-103.

116. Новиков, Б. Д. Психологические особенности возникновения профессиональных деформаций сотрудников исправительно-трудовых учреждений: Дис. ...канд. пед. наук.: 13.00.01. – Тверь, 1993. – 211 с.

117. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания как дезадаптивный процесс / В. Е. Орел // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов в 8 томах. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. Ун-та, 2003. – Т. 6. – С. 180-184.

118. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – №1. – С. 90-101

119. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. – Москва, 1969. – 435 с.

120. Плетнева, И. Ф. Феномен самоактуализации личности в контексте гуманистической педагогической традиции / И. Ф. Плетнева, А. Ю. Демин // Психология образования в поликультурном пространстве. – 2013. – № (21). – Том 1. – С. 74-79.

121. Половинкина, А. В. Актуальные вопросы предупреждения и устранения явлений профессиональной деформации следователей ОВД / А. В. Половинкина // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 1 (69). – С. 209-212

122. Полякова, О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций / О. Б. Полякова // Национальный психологический журнал. – 2014. – № 1(13). – С. 55-62.

123. Попов, И. О. Развитие регулятивной компетентности субъектов правоприменительной деятельности : Автореф. дис. ...канд. психол. наук / И. О. Попов. – Москва, 2009.

124. Проценко, Л. М. Условия работы сотрудников Уголовно-исполнительной системы на участках пожизненного заключения / Л. М. Проценко // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов в 8 Т. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петербур. Ун-та. – 2003. – Т.6. – С. 474-476.

125. Психология труда, инженерная психология и эргономика / Под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. – Москва: Юрайт, 2015. – 618 с.

126. Караваев, А. Ф. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов – сотрудников органов внутренних дел : методическое пособие. – Москва, 2005. – 296 с.

127. Роцин, С. К. Психология и журналистика / С. К. Роцин // Институт психологии. – М. : Наука – 1989. - С. 25

128. Репецкий, Ю. А. Рефлексивно-личностный подход к самоопределению как смыслодинамическому процессу / Ю. А. Репецкий, И. Н. Семенов // Рефлексивный подход к психологическому обеспечению образования / Под ред. А. В. Карпова, И. Н. Семенова, В. К. Солондаева. – Москва. – Ярославль: ИРПТиГО, 2004. – С. 65-77.

129. Робозеров, В. Ф. Типовая программа действий сотрудника милиции / В. Ф. Робозеров // Тезисы к 1 Всесоюзной конф. Управления. – Москва, 1979. – С. 98-100

130. Роджерс, К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. – Москва, 1994. – 479 с.

131. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. Т. 23. – 2002. – №3. – С. 85-95.

132. Роша, А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел : учебное пособие / А. Н. Роша. – Москва: Акад. МВД СССР, 1989. – 75 с.

133. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии в 2-х т. Том 1 / С. Л. Рубинштейн. – Москва: Педагогика, 1989. – 560 с.

134. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии в 2-х т. Том 2 / С. Л. Рубинштейн. – Москва: Педагогика, 1989. – 720 с.

135. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва: АН СССР. – 416 с.

136. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург: Питер, 1998. – 328 с.

137. Русалов, В.М., Темперамент в структуре индивидуальности человека. Дифференциально-психофизиологические и психологические исследования. 1991, С. 97.

138. Северенков, И. В. Профилактика нравственно-правовой девиации в поведении сотрудников ОВД России : Дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. – Санкт-Петербург, 1997. – 146 с.

139. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – Москва, 1960. – 147 с.

140. Солянкина, Л. Е. Психолого-акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности специалиста в практико-ориентированной образовательной среде : Автореф. дис. ...д-ра психол. наук. – Тамбов, 2011.

141. Социология труда: учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – Москва: МГУ, 1993. – 368 с.

142. Социология труда. - М. МГУ. 1999 с. 51- 152

143. Стрижак, В. И. Особенности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / В. И. Стрижак // Опыт и актуальные проблемы совершенствования психологической службы уголовно-исполнительной системы. Материалы научно-практического семинара: ГУИН Минюста России. – Москва, 1999. – С. 86-131.

144. Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности / Г. В. Суходольский. – Ленинград: Ленинградский университет, 1988. – 165 с.

145. Сыманюк, Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности / Э. Э. Сыманюк. – Москва: МПСУ, 2005. – 252 с.

146. Уварова, М. Ю. Исследование профессиональной деформации сотрудников ОВД (на примере отделов полиции МУ МВД России «Иркутское») / М. Ю. Уварова, Е. А. Кудрярова, Е. Г. Паткина // Известия Иркутского государственного университета. Т. 20. Серия «Психология», 2017. – С. 77-90.

147. Уразаева, Г. И. Профессиональная деформация сотрудников полиции в аспекте эмоционального выгорания: социально-психологические условия, механизмы, особенности, факторы / Г. И. Уразаева // ВЕСТНИК Казанского юридического института МВД России. – 2014. – № 2(16). – С. 14-20.

148. Усанов, Н. И. Развитие профессиональной компетентности в структуре трудового потенциала современной организации : Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Саратов, 2009.

149. Фейербах, Л. История философии. Собр. произв. в 3 томах. / Л. Фейербах; пер. с нем. / общ. ред. М. М. Григорьян. Т. 1. – Москва: Мысль, 1967. – 544 с.

150. Франкл, В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – Москва: Прогресс, 1990. – 110 с.

151. Фрейд, З. О психоанализе: Пять лекций // Хрестоматия по истории психологии. – Москва: Изд-во МГУ, 1980. – С. 207 – 243.
152. Хорни, К. Женская психология: пер. с англ. / К. Хорни // Шедевры мировой науки: Т.1. Библиотека психоаналитической литературы. – Санкт-Петербург: Восточно-Европейский институт психоанализа, 1993. – 222 с.
153. Чжан, Тэн Психологические особенности межполовых различий самореализации личности : Дис. ... канд. психол. наук / Т. Чжан. – Москва, 2014.
154. Чжан, Пэн Хао Национально психологические особенности самореализации личности российских и китайских студентов : дис. ...канд. психол. наук / П. Х. Чжан. – Москва, 2015.
155. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека / В. Д. Шадриков. – Москва, 1996. – 270 с.
156. Шатохин, А. И. Может быть я не прав? / А. И. Шатохин // Советская милиция. – 1987. – №7. – С. 16-17.
157. Шевцов, А. М. Диагностика и коррекция последствий пребывания в горячих точках / А. М. Шевцов // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов в 8 т. Том 7. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. Ун-та, 2003. – С. 400-403.
158. Щедровицкий, Г. П. Избранные труды / Г. П. Щедровицкий. – Москва: Шк. Культ. Полит., 1995. – 800 с.
159. Эриксон, Э. Детство и общество / Э. Эриксон. – Санкт-Петербург: Лет.сад., 2000. – 415 с.
160. Юнг, К. Аналитическая психология / К. Юнг. – Санкт-Петербург, 1994. – 136 с.
161. Юридическая педагогика: учебник для студентов вузов / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. – Москва, 2004. – 896 с.

162. Burisch, M. Das Burnout-Syndrom – Theorie der inneren Erschöpfung / M. Burisch. Berlin, Heidelberg: Springer, 1989. – 259 p.
163. Erikson Evans, R. Dialogue with Erik Erikson / R. Evans. – New York: Dutton, 1969. – P. 218-219.
164. Farber, B. A. Introduction: A critical perspective on burnout / B. A. Farber // Stress and burnout in the human service professions. – New York: Pergamon Press, 1983. – P. 1-20.
165. Freudenberg, H. G. The problem of diagnosing burnout / H. G. Freudenberg. – New York, 1974.
166. Goldstein, K. Abstract and Concrete Behavior: An Experimental Study with Special Tests / K. Goldstein, M. Sheerer Ed. by John F. Dashell // Psychological Monographs. – 1941. – Vol 53. – No.2 (239). – P. 1-151.
167. Hall, C. S. Theories of Personality / C. S. Hall, G. Lindzey. – New York: John Wiley and Sons, 1970. – 192 p.
168. Maher, E. The burnout syndrome / E. Maher // J. of Consulting and Clinical psychology. – 1983. – №7. – P. 15-20.
169. Maslach, C. Prevention of burn out: New perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology, 1998. – V.7. – P. 63-74.