

2. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – 303 с.
3. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2008. – 928с.
4. Психология здоровья: учебник для вузов / Г. С. Никифоров. – СПб.: Питер, 2003. – 607 с.: ил.
5. Психология экстремальных ситуаций / В. В. Рубцов, С. Б. Малых. – 2-е изд., стер. – М.: Психологический ин-т РАО, 2008. – 304 с.
6. Психология экстремальных ситуаций: [хрестоматия] / А. Е. Тарас, К. В. Сельченко. – М.: АСТ, Мн.: Харвест, 2002. – 480 с.
7. Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
8. Шапарь В. Б. Психология кризисных ситуаций / В. Б. Шапарь. – Ростов на Дону.: Феникс, 2008. – 452 с.
9. http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pekp/index.html

УДК 159.(075)

*Віденєєв І. О., к. психол. н., доцент, професор кафедри загальної психології та педагогіки Харківського національного університету внутрішніх справ;
Афанасьєва Н.Є., к. психол. н., доцент, доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ*

ОСОБИСТІСНІ ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Стаття присвячена проблемі професійної деформації серед працівників ОВС. Проаналізовані відмінності особливостей прояву індивідуально-психологічних рис як передумов професійної деформації у працівників ОВС з різним стажем роботи.

Ключові слова: професійна деформація, індивідуально-психологічні особливості особистості.

Статья посвящена проблеме профессиональной деформации среди работников ОВД. Проанализированные отличия особенностей проявления индивидуально психологических черт как предпосылок профессиональной деформации у работников ОВД с разным стажем работы.

Ключевые слова: профессиональная деформация, индивидуально психологические особенности личности.

Постановка проблеми. Питання, що стосуються взаємного впливу професійної діяльності і особистісних особливостей фахівця, протягом декількох десятиліть привертала увагу представників різних галузей науки, зокрема психологів. Питанням, що займає особливе місце, проблема професійної деформації фахівця, в даному випадку — співробітника міліції.

Згідно з класифікації професій за Е. А. Клімовим (1996), професійна діяльність співробітників міліції відноситься до типу «людина – людина». Представники цього типу професій, як відзначає автор, мають справу з соціальними системами, співтовариствами і людьми різного віку.

В той же час службова діяльність в підрозділах міліції має і свої відмінні характеристики. Так, виконання функціональних обов'язків пов'язане з підвищеною відповідальністю співробітників за свої дії. Несення служби нерідко відбувається в ситуаціях з непередбачуваним результатом, характеризується недостатньою визначеністю ролевих функцій, психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян і вимагає від співробітника рішучих дій і здатності йти на ризик. Ці специфічні особливості професійної діяльності роблять значний вплив на особистісні характеристики її представників і можуть призводити до розвитку у співробітників міліції явища професійної деформації.

Наслідком розвитку даного феномена можуть бути такі поведінкові прояви співробітників, які спричиняють за собою небажані оцінки тих, що оточують, і не співпадають з професійною етикою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У науковій літературі подібні факти нерідко відносять до проявів професійної деформації. Серед цих проявів називають не тільки протиправні дії співробітників міліції і порушення ними дисципліни, але і деякі особистісні зміни, такі як, наприклад, розвиток жорстких професійних стереотипів і перенесення професійної ролі в сферу позаслужбових стосунків. Розвиток проявів даного феномена пояснюють дією різноманітних причин, пов'язаних не тільки із специфікою службової діяльності, але і з недостатнім рівнем професійних умінь і навиків, особливостями процесу соціалізації та іншими чинниками [1].

У зв'язку з цим в документах, що відображають основні напрями роботи з кадрами ОВС, підкреслюється необхідність заходів щодо здійснення психологічного забезпечення діяльності співробітників і проведення виховної роботи з особовим складом.

Не дивлячись на роботи ряду дослідників (И. В. Андреев, 1991; СП. Безносов, 1989, 1997; А. В. Буданов, 1992, 1994г; В. С. Медведєв, 1992, 1996; Пономарьова, 1994; і ін.) і підвищений інтерес до проблеми професійної деформації в науці в цілому, вона залишається недостатньо вивченою і поясненою.

Мета нашого дослідження – виявлення відмінностей особливостей прояву індивідуально-психологічних рис як передумов професійної деформації у працівників ОВС з різним стажем роботи.

Виклад основного матеріалу. Було проведено емпіричне дослідження, яке базувалося на методиці багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттела, методиці діагностики рівня емоційного вигорання (В. В. Бойко), методиці визначення схильності до девіантної поведінки (А. Н. Орел).

Названі методики застосовувалися до двох груп співробітників міліції стаж роботи яких у практичних підрозділах становить до 5-ти років і після 5-ти. Дані тестування представників груп піддавалися статистичній обробці, що складалася з аналізу деяких первинних даних і оцінки достовірності відмінностей за критерієм. В дослідженні брали участь дві групи по 30 досліджуваних в кожній стаж роботи яких становить менше 5 років та більше 5 років. Дослідження проводилося в Кіровоградському МВ УМВС України в Кіровоградській області.

Опрацювавши матеріали тестування за методикою багатофакторного дослідження особистості Кеттела і перевіривши отримані дані у відсотки, можна сказати, що серед працівників за фактором А⁻ 3,3 % працівникам, стаж роботи яких становить до 5-ти років, притаманні такі риси, як замкнутість, відчуженість, недовірливість, некомунікабельність, критичність, схиляння до об'єктивності, ригідності, суворості в оцінці людей (таблиця 1). Затруднення у встановленні міжособистісних контактів. Але інші 96,7 % досліджуваних за даним фактором навпаки характеризуються комунікабельністю, відкритістю, готовністю до співпраці, пристосованістю, увагою до людей. За фактором В⁻ 30 % працівників зі стажем роботи до 5-ти років мають такі риси, як конкретність та деяка ригідність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури, а за фактором С 100 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років характеризуються такими рисами, як емоційна стабільність, стійкість, стриманість, емоційна зрілість, стійкість в інтересах. За фактором Е⁻ 16,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років характеризуються підкорененістю, м'якістю поступливістю, тактичністю, залежністю, а інші 83,4 % досліджуваних за даним фактором отримали високі результати і характеризуються самостійністю, незалежністю, переконливістю, напористістю, схильністю до авторитарної поведінки. 16,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років за фактором F⁻ мають такі риси: стриманість, обережність у виборі партнера по спілкуванню, схильність до заклопотаності, стриманість у проявленні емоцій. Інші 83,4 % досліджуваних за даним фактором отримали високі результати і характеризуються експресивністю, імпульсивністю, динамічністю спілкування. Фактор G⁻ нараховує 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років, що характеризуються схильністю до непостійності. Такі люди неорганізовані, безвідповідальні, імпульсивні, у них відсутня згода із загальноприйнятими моральними правилами і стандартами, іноді безпринципові і схильні до асоціальної поведінки; і 90 % досліджуваних, які, навпаки, характеризуються добросовісністю, відповідальністю, стабільністю, врівноваженістю, стійкістю в досягненні цілі. За фактором H⁻ 6,6 % працівників зі стажем роботи до 5-ти років характеризуються такими рисами: несміливістю, емоційною стриманістю, обережливістю, соціальною пасивністю. Решта 93,4 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються сміливістю, активністю, готовністю до ризику і співробітництву з

незнайомими людьми в незнайомих обставинах. 26,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років за фактором Г характеризуються несентиментальністю, самовпевненістю, суворістю, розсудливістю, гнучкістю в судженнях, практичністю. Але 73,4 % досліджуваних по факторі І отримали високі результати і характеризуються чуттєвістю, багатством емоційних переживань, схильністю до романтизму та художнього сприйняття світу, артистичністю, схильністю до емпатії. Фактор Л⁻ нараховує 66,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Їм характерні такі риси, як довірливість, відкритість, терпимість, поступливість. Усі інші досліджувані за цим фактором отримали високі результати. За фактором М⁻ 40 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років мають такі якості, як: висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, практичність, реалістичність, розвинута конкретна уява. 60 % досліджуваних за фактором М отримали високі бали. Більшість досліджуваних (96,7 %) за фактором N характеризуються дипломатичністю, емоційною витримкою, проникливістю, обережністю, хитрістю, умінням знаходити вихід із складних ситуацій. За фактором О⁻ виявлено 43,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років, яким властиві: спокійність, самонадійність, життєрадісність, впевненість в собі і своїх силах, безстрашність, холонокровність, відсутність розкаяння і відчуття вини. Усім іншим досліджуваним за цим фактором, а це 56,7 %, властиві вразливість, підданість настрою, страх, непевненість у собі, схильність до передчуттів, депресій, відчуття вини і незадоволеність собою. 63,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років за фактором Q1⁻ характеризуються консерватизмом, стійкістю по відношенню до традицій, орієнтуванням на конкретну реальну діяльність. У таких досліджуваних виникають сумніви відносно до нових ідей і принципів, вони схильні до моралізації, протидіють перемінам і мають вузьке коло інтелектуальних інтересів, а 36,7 % досліджуваних, що отримали високі результати, характеризуються радикалізмом, наявністю інтелектуальних інтересів, розвиненим аналітичним мисленням, направленістю на аналітичну, теоретичну діяльність. За фактором Q2⁻ виявлено 66,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Такі досліджувані залежать від думки і вимог групи, соціабельні, слідуєть за громадською думкою, прагнуть працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, мають низьку самостійність і орієнтуються на соціальне схвалення. 33,4 % досліджуваних за фактором Q2 отримали високі бали. За фактором Q3⁻ більшість досліджуваних (96,7 %) характеризуються ціленаправленістю, сильною волею, умінням контролювати свої емоції і поведінку. І, нарешті, за фактором Q4⁻ 53,4 % досліджуваних характеризуються зібраністю, енергійністю, підвищеною емоційністю, дратівливістю.

Друга група досліджуваних – працівники ОВС, стаж роботи яких у практичних підрозділах складає більше 5-ти років.

За фактором А⁻ 96,7 % досліджуваних характеризуються комунікабельністю, відкритістю, готовністю до співпраці, пристосованістю, увагою до людей, активністю в усуненні конфліктів у групі, легкістю у встановленні міжособистісних контактів.

Фактор В⁻ нараховує 76,7 % досліджуваних, що отримали високі результати і характеризуються розвиненим абстрактним мисленням, винахідливістю, досить високим рівнем культури, особливо вербальної. За фактором С 100 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років мають високі показники і характеризуються такими рисами, як емоційна стабільність, стійкість, стриманість, емоційна зрілість, стійкість в інтересах, працездатність, орієнтація на реальність. За фактором Е⁻ 90 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються самостійністю, незалежністю, переконливістю, напористістю, схильністю до авторитарної поведінки. За фактором F⁻ 93,4 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються експресивністю, імпульсивністю, динамічністю спілкування, яка передбачає емоційне лідерство у групі, емоційною яскравістю у стосунках з людьми. Фактор G⁻ нараховує 60 % досліджуваних, які характеризуються добросовісністю, відповідальністю, стабільністю, врівноваженістю, стійкістю в досягненні мети. За фактором H досліджуваних з низькими результатами не виявлено, тому 100 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються сміливістю, активністю, готовністю до ризику і співробітництва з незнайомими людьми в незнайомих обставинах. 76,7 % досліджуваних за фактором I⁻ отримали високі результати і характеризуються чуттєвістю, багатством емоційних переживань, схильністю до романтизму та художнього сприйняття світу, артистичністю, схильністю до емпатії. Фактор L⁻ нараховує 53,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Їм характерні такі риси, як довірливість, відкритість, терпимість, покладистість, поступливість. Таким досліджуваним може бути притаманне відчуття власної незначущості. За фактором M⁻ 30 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років мають такі якості, як: висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, практичність, реалістичність, розвинута конкретна уява. 70 % досліджуваних за фактором N⁻ отримали високі бали і характеризуються, навпаки, мрійністю, умінням оперувати абстрактними поняттями. А фактор O⁻ нараховує 76,7 % досліджуваних, що отримали високі результати та характеризуються дипломатичністю, емоційною витримкою, проникливістю, обережністю, хитрістю, умінням знаходити вихід зі складних ситуацій. За фактором P⁻ виявлено 53,4 %, яким властиві вразливість, підданість настрою, страх, невпевненість в собі, схильність до передчуттів, депресій, відчуття вини і незадоволеність собою. За фактором Q1⁻ 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років характеризуються консерватизмом, стійкістю по відношенню до традицій, орієнтуванням на конкретну реальну діяльність. Більшість досліджуваних, 86,7 %, за

фактором Q1 отримали високі результати і характеризуються радикалізмом, наявністю інтелектуальних інтересів, розвиненим аналітичним мисленням, направленістю на аналітичну, теоретичну діяльність. За фактором Q2⁻ виявлено 70 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Такі досліджувані залежать від думки і вимог групи, соціабельні, слідуєть за громадською думкою, прагнуть працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, мають низьку самостійність і орієнтуються на соціальне схвалення, а 30 % досліджуваних, що за цим фактором отримали високі бали, характеризуються незалежністю (орієнтуються на власні рішення), винахідливістю, прагненням мати свою думку, самостійність. Фактор Q3⁻ нараховує 76,7 % досліджуваних характеризуються цілеспрямованністю, сильною волею, умінням контролювати свої емоції і поведінку. І нарешті за фактором Q4⁻ 56,6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років характеризуються розслабленістю, в'ялістю, низькою мотивацією, апатичністю, спокійністю, надлишковою задоволеністю стриманістю, лінивистю. А 43,4 % досліджуваних за фактором Q4 отримали високі бали і характеризуються зібраністю, енергійністю, підвищеною емоційністю, дратівливістю.

Проаналізувавши отримані результати за допомогою математичного методу кутового перетворення Фішера, можна сказати, що відмінності між групами досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років і досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років були виявлені по факторах G⁻, N⁻, Q1⁻, Q3⁻. Відмінності за факторами G⁻, N⁻ і Q3⁻ можна пояснити тим, що працівники міліції, які працюють в системі МВС більше 5-ти років, вважають себе повноправними господарями і не хочуть виконувати нові вимоги, які перед ними ставить держава, і усі нововведення вважають абсурдом. Відмовляються виконувати накази мотивуючи це тим, що керівники не знають ситуації на «землі». Зустрічаючись в процесі служби з небезпечними ситуаціями і переживши їх, працівники міліції, втрачають почуття страху, вони стають прямолінійними, безтактними, недисциплінованими. Працюючи в системі людина-людина, досліджувані перестають контролювати свої емоції і поведінку, стають людьми настрою. Відмінності за фактором Q1⁻ пояснюються тим, що досліджувані, які пропрацювали більше 5-ти років вважають, що все нове – це добре забуте старе, не бажають змінюватись, стійко дотримуються старих традицій, сумніваються стосовно нових ідей, а досліджувані, які пропрацювали менше 5-ти років, орієнтуються на конкретну реальну діяльність.

Опрацювавши матеріали тестування за методикою діагностики рівня емоційного вигорання (таблиця 2) і перевірши отримані дані у відсотковій частки, можна сказати, що у першій групі досліджуваних, стаж роботи яких становить до 5-ти років, 13,3 % досліджуваним притаманний симптом переживання психотравмуючих обставин. Симптом незадоволеності собою характерний для 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Симптом

«загнаність в клітку» властивий для 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років можна охарактеризувати симптомом тривоги і депресії. Всі вищевказані симптоми можна об'єднати у фазу напруження. Дана фаза характерна для 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років.

Таблиця 1

Результати тестування за методикою багатofакторного дослідження особистості Кеттела (у %)

	До 5 років	Більше 5 років	φ	p
A	3.3	3.3	0	-
B	30.0	23.3	0.588	-
C	0	0	0	-
E	16.6	10.0	0.755	-
F	16.6	6.6	1.235	-
G	10.0	40.0	2.807	0,01
H	6.6	0	2.013	0,05
I	26.6	23.3	0.298	-
L	66.6	53.3	1.053	-
M	40.0	30.0	0.813	-
N	3.3	23.3	2.485	0,01
O	43.3	46.6	0.259	-
Q1	63.3	13.3	4.232	0,01
Q2	66.6	70.0	0.282	-
Q3	3.3	23.3	2.485	0,01
Q4	46.6	56.6	0.774	-

Фаза резистенції характеризує 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років, а саме симптом неадекватного емоційного вибіркового реагування властивий для 20 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації характерний для 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. Для 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років притаманний симптом розширення сфери економії емоцій. Симптом редукція професійних обов'язків характеризує 16,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років.

Фаза виснаження також складається з чотирьох симптомів. Симптом «емоційний дефіцит» характерний для 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років притаманний симптом «емоційна відстороненість». Симптом особистісна відстороненість характеризує 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень має місце у 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. У загальному фаза

виснаження характерна для 3,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років.

Другу групу досліджуваних складають працівники ОВС, стаж роботи яких у практичних підрозділах складає більше 5 років.

Симптом переживання психотравмуючих обставин притаманний 43,3 % досліджуваним зі стажем роботи більше 5-ти років. Симптом незадоволеності собою характерний для 20 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Симптом «загнаність в клітку» було виявлено у 30 % досліджуваних, стаж роботи яких складає більше 5-ти років. Симптомом тривоги і депресії характеризуються 16,6 % досліджуваних, що працюють в ОВС вже більше 5 років. Усі вищевказані симптоми можна об'єднати у фазу напруження. Дана фаза характерна для 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

Фаза резистенції характеризує 26,6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років, а саме симптом неадекватного емоційного вибіркового реагування властивий для 46,6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації характерний для 20 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Для 23,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років притаманний симптом розширення сфери економії емоцій. Симптом «редукція професійних обов'язків» характеризує 23,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

Фаза виснаження також складається з чотирьох симптомів. Симптом «емоційний дефіцит» має місце для 30 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. 23,3 % досліджуваним зі стажем роботи більше 5-ти років притаманний симптом «емоційна відстороненість». Симптом особистісна відстороненість характеризує 20 % досліджуваних, які працюють в практичних підрозділах більше 5 років. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень має місце у 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років. У загальному фаза виснаження характерна для 10 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

В результаті математичного аналізу за допомогою кутового перетворення Фішера було виявлено достовірні значимі відмінності між групами досліджуваних за такими симптомами, як переживання психотравмуючих обставин; «загнаність в клітку»; емоційний дефіцит.

Виявлені відмінності можна пояснити тим, що досліджувані стаж роботи яких в практичних підрозділах системи МВС становить більше 5 років більше разів побували в ситуаціях, небезпечних для життя та здоров'я. Ці ситуації викликали стрес, закарбувалися в підсвідомості досліджуваних і мають місце до сьогодні, що і є причиною погіршення психологічного здоров'я досліджуваних. Причиною «загнаності в клітку» є те, що суспільство розвивається і вимоги до людей, у тому числі і працівників міліції, також змінюються. А працівники, які працювали в умовах і в рамках, що були ра-

ніше, не можуть працювати в рамках і умовах, які склалися на сьогоднішній день. Вони вважають, що від них багато вимагають, усім обмежують, не забезпечують нормальних умов праці і тому відчують себе загнаними в клітку. Також велике значення відіграє такий фактор, як низька оплата праці по відношенню до особливостей і ризику професійної діяльності працівників ОВС. Причиною розлучень багатьох міліцейських сімей і є низька оплата праці. Саме всі ці фактори і ставлять працівників ОВС у безвихідне становище.

Працівники міліції у сфері своєї діяльності взаємодіють з громадськістю за принципом "людина-людина". Головним об'єктом їх діяльності є саме людина, її особистісні особливості. У результаті взаємодії, а саме спілкування, відбувається емоційне виснаження. Все це і призводить до зниження емоцій, тобто емоційного дефіциту.

Таблиця 2

Результати тестування за методикою діагностики рівня емоційного вигорання (у %)

	Напруження					Резистентність					Виснаження				
	1	2	3	4	У	1	2	3	4	У	1	2	3	4	У
До 5 років	13.3	10	6.6	6.6	10	20	13.3	6.6	16.6	13.3	6.6	6.6	10	6.6	3.3
Більше 5 років	43.3	20	30	16.6	13.3	46.6	20	23.3	23.3	26.6	30	23.3	20	13.3	10
φ	266	1.09	2.47	1.23	0.39	2.13	0.69	1.88	0.65	1.3	2.47	1.88	1.09	0.87	1.08
p≤	0,01	-	0,01	-	-	0,05	-	0,05	-	-	0,01	0,05	-	-	-

Примітки:

«Напруження».

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність в клітку»;
4. Тривога і депресія.

«Резистентність».

1. Неадекватне емоційне вибіркове реагування;
2. Емоційно-етична дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків.

«Виснаження».

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційна усунутість;
3. Особистісна усунутість (деперсоналізація);
4. Психосоматичні і психовегетативні порушення.

Проаналізувавши матеріали тестування (таблиця 3), можна сказати, що 53,3 % досліджуваних, стаж роботи яких до 5-ти років, давали соціально бажані відповіді, демонстрували суворе дотримання навіть малозначимих соціальних норм, умисно прагнули показати себе в кращому вигляді, насторожено відносились до ситуації дослідження. Можливо, це пов'язане з тим, що досліджувані не встигли адаптуватися, у них виник страх за те, що, якщо

у них будуть погані результати, то їх можуть звільнити з ОВС чи перевести працювати в інший відділ, службу.

Серед працівників ОВС, стаж роботи яких становить більше 5 років 11 % досліджуваних давали соціально бажані відповіді, демонстрували суворе дотримання навіть малозначимих соціальних норм, умисно прагнули показати себе в кращому вигляді, насторожено відносились до ситуації дослідження. За такими шкалами, як шкала схильності до подолання норм і правил; шкала схильності до адитивної поведінки; шкала схильності до самошкоджувальної і саморуйнуючої поведінки; шкала схильності до агресії і насильства; шкала вольового контролю емоційних реакцій; шкала схильності до деліквентної поведінки значимих результатів не виявлено. Це можна пояснити тим, що досліджувані давали соціально бажані відповіді, що і привело до таких результатів.

Проаналізувавши матеріали тестування за допомогою математичного методу кутового перетворення Фішера, було виявлено достовірні значимі відмінності за шкалою установки на соціальну бажаність. Це можна пояснити тим, що досліджувані, стаж роботи яких становить до 5-ти років, намагаються зарекомендувати та показати себе перед керівництвом з якомога кращої сторони для того, щоб досягти високого кар'єрного росту.

Таблиця 3

Результати тестування за методикою «Визначення схильності до девіантної поведінки» (А. Н. Орел) (у %)

	1	2	3	4	5	6	7
До 5 років	53,3	0	0	0	0	0	0
Після 5 років	11	0	0	0	0	0	0
ϕ	3,72	0	0	0	0	0	0
$p \leq$	0,01						

Примітки:

1. Шкала установки на соціальну бажаність (службова шкала);
2. Шкала схильності до подолання норм і правил;
3. Шкала схильності до адитивної поведінки;
4. Шкала схильності до самошкоджувальної і саморуйнуючої поведінки;
5. Шкала схильності до агресії і насильства;
6. Шкала вольового контролю емоційних реакцій;
7. Шкала схильності до деліквентної поведінки.

Висновки. Аналізуючи теоретичні аспекти, можна сказати, що професійна деформація є досить актуальною в системі ОВС. Адже від рівня професійної деформації залежить продуктивність діяльності працівників ОВС.

Професійний і особистісний розвиток певним чином співвідносяться між собою. Характеристики особистості можуть в тій чи іншій мірі зумовити професійне становлення спеціаліста. У свою чергу виконання професійної діяльності викликає певні особистісні зміни. Можливим варіантом змін осо-

бистості в процесі професійної діяльності може бути саме розвиток професійної деформації. Важливим фактором рівня професійної деформації є стаж роботи в практичних підрозділах системи МВС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / В. С. Медведєв. – К.: НАВСУ, 1997. – 190 с.

УДК 159.9:316.77

Волков С. В., ад'юнкт кафедри прикладної психології, НУЦЗУ

ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ІНСПЕКТОРІВ ДПН У ФРУСТРУЮЧИХ І КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

У статті проаналізовані особливості комунікативної поведінки інспекторів ДПН з різним стажем роботи у фруструючих і конфліктних ситуаціях професійного спілкування.

Ключові слова: фрустрація, конфлікт, стратегії поведінки в конфлікті, суб'єкти професійного спілкування.

В статье проанализированы особенности коммуникативного поведения инспекторов ГПН с разным стажем работы в фрустрирующих и конфликтных ситуациях профессионального общения.

Ключевые слова: фрустрация, конфликт, стратегии поведения в конфликте, субъекты профессионального общения.

Постановка проблеми. Необхідність дослідження особливостей комунікативної поведінки інспекторів ДПН в ситуаціях фрустрації і конфліктного спілкування обумовлено тим, що професійна діяльність даної категорії співробітників МНС більшою мірою пов'язана з проблемною, утрудненою міжособистісною взаємодією. У зв'язку з цим особливо актуальним стає формування фрустраційної толерантності та стресостійкості інспекторів ДПН, безпосередньо пов'язаних з рівнем їх професійної комунікативної компетентності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Фрустрація – це психічний стан, що виражається в характерних особливостях переживань і поведінки, які викликаються об'єктивно непереборними (або що суб'єктивно так розуміються) труднощами, що виникають на шляху до досягнення мети або вирішення завдання. За певних умов фрустрація також визначається як перешкода в діяльності. Реакцією на стан фрустрації може бути перехід до легших і примітивніших способів дії, часта зміна занять і ін. [2].

У світовій і вітчизняній психології інтерес до психічних станів як наукової категорії виник в 40-50-х роках минулого сторіччя. Дослідженнями