

На правах рукописи

Павленин Владимир Станиславович

**Психолого-педагогические факторы
проявления агрессивности в профессиональной деятельности
сотрудников правоохранительных органов**

13.00.08 – теория и методика
профессионального образования

А в т о р е ф е р а т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Екатеринбург – 2004

Работа выполнена в Российском государственном профессионально-педагогическом университете.

Научный руководитель
член-корреспондент РАО,
доктор психологических наук, профессор
Зеер Эвальд Фридрихович

Официальные оппоненты:
доктор педагогических наук, профессор
Ширшов Владимир Дмитриевич;
кандидат психологических наук, доцент
Сыманюк Эльвира Эвальдовна

Ведущая организация
Уральский государственный университет им. А.М. Горького

Защита состоится 30 апреля 2004 г. в 10–00 ч в конференц-зале на заседании диссертационного совета Д 212.284.01 по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования при Российском государственном профессионально-педагогическом университете по адресу: 620012, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

С дисс

Авторы

Ученые
диссер
доктор
профе

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В правоохранительных органах остро ощущается потребность в высококвалифицированных кадрах. В целях совершенствования профессионального отбора, адаптации, закрепления, формирования резерва и повышения квалификации сотрудников требуются существенные изменения в системе профессиональной подготовки. В связи с этим научный анализ психолого-педагогических проблем правоохранительной деятельности позволит дополнить новыми технологиями образовательный и воспитательный процессы в учебных заведениях МВД России.

Выбор **темы исследования** определили следующие обстоятельства:

- во-первых, по роду профессиональной деятельности сотрудники правоохранительных органов, систематически сталкиваясь с проявлениями антиобщественного и преступного поведения, обязаны применять законные принудительные меры к правонарушителям;
- во-вторых, в ситуациях реальной опасности от сотрудников правоохранительных органов требуются мгновенная мобилизация и готовность к активным действиям, что нередко реализуется в различных формах агрессивного поведения;
- в-третьих, под воздействием агрессивной антисоциальной среды у части сотрудников правоохранительных органов искажается восприятие реальной действительности, деформируется система нравственных норм и межличностных отношений;
- в-четвертых, настойчивость, решительность, требовательность, принципиальность востребованы в правоохранительной деятельности. Длительная и интенсивная «эксплуатация» этих профессионально важных качеств может привести к гипертрофированному развитию свойства личности – агрессивности.

В итоге, не только в экстремальных ситуациях, но и в условиях выполнения стандартных оперативно-служебных задач сотрудники правоохранительных органов проявляют грубость, агрессивность, враждебность, сверхнормативно реализуют властные полномочия, причиняют моральный и физический вред гражданам.

Предпосылки исследования проблемы и теоретическая база исследования. Проявления агрессивности в общественно-социальной деятельности в отечественной и зарубежной науке на сегодняшний день исследованы не в полной мере. В диссертационном исследовании обращается внимание на психолого-педагогический аспект профессиональных деформаций, в частности, проявления феномена агрессивности в процессе профессиональной деятель-

ности сотрудников правоохранительных органов.

Ведущие российские психологи и педагоги Е.М. Борисова, Л.С. Выготский, Н.С. Пряжников, В.А. Сластенин, В.А. Сухомлинский, С.Н. Чистякова и др. указывали, что разработка методологических основ педагогики и психологии должна начинаться с анализа практической деятельности человека, так как именно в этой сфере проявляются главные закономерности личностного развития. Педагогическая антропология должна учитывать данные тех наук, в которых изучается «телесная или духовная природа человека» (К.Д. Ушинский).

Взаимосвязи между личностно-субъектными и профессиональными характеристиками исследуются в эргономике, педагогике, психологии труда и социологии труда. Отрицательные эффекты этих взаимосвязей отражают преимущественно психофизиологический аспект профессиональных заболеваний соматического характера (С.Г. Геллерштейн, В.П. Зинченко, А.А. Крылов, Б.Ф. Ломов, В.М. Мунипов, Б.М. Теплов, В.А. Ядов и др.).

На многочисленные и существенные связи между содержанием определенной деятельности и типичными свойствами личности указано в работах М.А. Дмитриевой, А.М. Зимичева, И.Л. Лушхиной, А.К. Осницкого, В.Ф. Пирожкова, А.А. Реана, Т.Г. Румянцевой, И.Е. Степановой и др.

Психолого-педагогический аспект профессиональных деформаций и их влияние на человека в процессе трудовой деятельности исследуется в работах Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеера, Т.М. Князевой, Л.Н. Корнеевой, А.К. Марковой, Э.Э. Сыманюк, Н.И. Шаталовой, О.И. Шляхтиной и др. Многие авторы отмечают, что деформации развиваются преимущественно под влиянием продолжительности и условий труда, а также возраста.

Проблема проявлений агрессивности как признака профессиональных деформаций в правоохранительной деятельности отмечена в научных работах и публикациях А.В. Буданова, Л.М. Колодкина, Э.П. Котова, И.А. Кудрявцева, А.А. Купленского, В.С. Медведева, Б.Д. Новикова, С.Е. Пиняевой, Н.А. Ратиновой и др. В зарубежной науке подход к пониманию агрессии долгое время определялся как концепцией влечения (К. Лоренц, З. Фрейд, К. Юнг и др.), так и теориями, рассматривающими агрессию как последствия фрустрации (А. Басс, Л. Берковиц, А. Доллард, С. Розенцвейг и др.). Ряд ученых исследуют агрессию с позиций теории социального научения (А. Бандура, Р. Бэрн, Д. Майерс, Д. Ричардсон и др.).

Проблема исследования связана с востребованностью эффективных технологий профилактики и коррекции агрессивности сотрудников, но при этом недостаточно изучены факторы, детерминирующие агрессивность на разных этапах профессионального становления.

Цель исследования – установить психолого-педагогические факторы, детерминирующие проявления агрессивности в профессиональной деятельности сотрудников; определить направления проектирования психолого-педагогических технологий профилактики и коррекции агрессивных форм поведения у сотрудников.

Исследование проявлений агрессивности в профессиональной деятельности **ограничено** выборкой, состоящей из сотрудников правоохранительных органов и являющихся слушателями факультета заочного обучения Тюменского юридического института МВД РФ.

Объект исследования – проявления агрессивности у сотрудников правоохранительных органов.

Предмет исследования – факторы проявления агрессивности у сотрудников правоохранительных органов в процессе профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования:

- проявления агрессивности сотрудников правоохранительных органов зависят от объективных (внешняя среда, правоохранительная система) и субъективных (задатки, установки, склонности) факторов;
- профессионально обусловленная агрессивность зависит непосредственно от содержания деятельности и стажа;
- агрессивность у сотрудников правоохранительных органов индуцирована процессом длительного служебного взаимодействия с представителями антисоциальных субкультур и криминальных сообществ.

Задачи исследования:

1. Провести анализ теоретических источников и исследований по проблеме проявлений агрессивности в деятельности.
2. Определить общие психолого-педагогические факторы, детерминирующие проявления агрессивности.
3. Выявить особенности проявления агрессивности в деятельности сотрудников правоохранительных органов.
4. Экспериментально проверить положение о том, что предпосылкой развития профессионально обусловленной агрессивности является многолетнее выполнение узкопрофессиональной правоохранительной деятельности.
5. Определить направления проектирования психолого-педагогических технологий профилактики и коррекции агрессивности в профессиональной деятельности сотрудников.

Теоретической и методологической основой исследования является системный подход в изучении деятельности и личности (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, В.С. Леднев,

А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн). Положения о закономерностях и особенностях деформации личности в профессиональной деятельности представлены в работах Н.А. Алексеева, С.П. Безносова, В.Л. Васильева, Ю.М. Забродина, Л.Н. Корнеевой, Ю.В. Чуфаровского и др.

Частной методологией исследования определена концепция профессионального становления личности (А.А. Бодалев, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.Д. Шадриков, В.Д. Ширшов и др.).

Одним из концептуальных положений профессионального становления личности является утверждение, что многолетнее выполнение любой профессиональной деятельности не только развивает профессионально важные качества, но и создает предпосылки для возникновения деформаций личности, снижающих, а иногда и затрудняющих, продуктивность осуществления трудовых функций. Установлены различные виды деформаций: авторитарность, социальное лицемерие, догматизм и др. (Э.Ф. Зеер). Одной из распространенных деформаций личности является агрессивность. Влияние агрессии на поведение человека рассматривают зарубежные исследователи (Р. Ардри, Ю. Бернштейн, Р. Вальтерс, Д. Зильманн, С. Милграм, К. Мойер, Ф. Уорчел, Х. Хекхаузен и др.).

Методы исследования обусловлены предметом, целью и задачами исследования и включают: теоретический анализ проблемы исследования; организационные методы (сравнительный, обобщение независимых характеристик); эмпирические методы (объективное наблюдение, изучение документов, беседа, анкетирование, тестирование (методика Басса – Дарки, диагностика межличностных отношений, естественный эксперимент)); методы математической статистики (определение среднего значения признака и стандартного отклонения, расчет критерия χ^2 , Фридмана, L-критерия Пейджа, корреляционный анализ).

База исследования. Исследование проводилось на базе факультета заочного обучения Тюменского юридического института МВД РФ (Тобольск).

Этапы исследования. Исследование проводилось в три этапа (1996–2002).

На *первом этапе* (1996–1997) проанализированы нормативные документы правоохранительных органов, научная психологическая, педагогическая и юридическая литература; определены цель, объект, предмет и основные задачи исследования; сформулирована гипотеза исследования; проведен отбор методик.

На *втором этапе* (1998–1999) выявлены критерии исследования; составлен план эксперимента; проведено пилотажное исследование; адаптированы

диагностические методики; продолжено изучение и обобщение нормативных документов и научной литературы.

На *третьем этапе* (2000–2002) проведены констатирующий естественный эксперимент и математико-статистический анализ экспериментальных данных; обобщены теоретические и эмпирические результаты исследования; сформулированы выводы; оформлены материалы диссертационного исследования.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются методологической концептуальностью, адекватностью исследовательских методов цели, предмету и задачам исследования. Репрезентативность выборки и статистическая значимость результатов, полученных в экспериментальной части исследования, не противоречат существующим в педагогике теоретическим положениям.

Научная новизна исследования состоит:

- в уточнении совокупности психолого-педагогических факторов, детерминирующих проявления профессионально обусловленной агрессивности сотрудников правоохранительных органов;
- обосновании взаимосвязи между ростом профессионально обусловленной агрессивности и стажем;
- установлении психолого-педагогических особенностей проявления профессионально обусловленной агрессивности на разных стадиях профессионального становления;
- в экспериментальном подтверждении, что агрессивность является важной составляющей в структуре профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Теоретическая значимость исследования заключается в следующем:

- дополнены и расширены научные представления о закономерностях проявления агрессивности в процессе профессионального становления;
- на основе анализа и обобщения теоретических положений (с учетом специфики правоохранительной деятельности) установлены формы проявления агрессивности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что обозначены направления проектирования психолого-педагогических технологий профилактики и коррекции профессионально обусловленной агрессивности. Выявленные средства диагностики агрессивности могут являться дополнением к существующим психолого-педагогическим технологиям изучения личности сотрудника правоохранительных органов.

Теоретические положения и практические рекомендации могут быть использованы в профессионально-образовательном процессе в юридических

учебных заведениях МВД России, а также кадровыми службами горрайорганов внутренних дел и на курсах повышения квалификации начальствующего состава органов внутренних дел.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования обсуждались на заседании кафедры социальной и прикладной психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета. Отдельные положения исследования изложены в докладах на областном семинаре практических психологов ГУВД Тюменской области (Тобольск, 1998), на 5-й Международной научно-практической конференции «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов» (Омск, 1998), на 7-й Международной научно-практической конференции «Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел» (Омск, 2000). Основные положения диссертационного исследования отражены в публикациях автора.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Проявления агрессивности у сотрудников органов внутренних дел обусловлены содержанием деятельности и стажем работы.

2. Профессионально обусловленная агрессивность сотрудников органов внутренних дел детерминирована воздействием совокупности психолого-педагогических факторов (виктимная предрасположенность; конфликтность; принятие решений в условиях неопределенности; наличие властных полномочий при низком уровне самоконтроля; сверхконтроль).

3. Профессионально обусловленная агрессивность является профессиональной деформацией личности сотрудника органов внутренних дел.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования; обозначены противоречия и проблема агрессивности в сфере правоохранительной деятельности; определены цель, объект, предмет, гипотеза и основные задачи исследования; отмечены новизна и практическое значение работы; сформулированы положения, выносимые на защиту.

В **первой главе** «Психолого-педагогические особенности проявлений агрессивности у сотрудников правоохранительных органов в процессе профессиональной деятельности» рассмотрены теоретические подходы к проблеме

исследования феномена агрессивности. На основе работ И.А. Кудрявцева, Т.В. Кудрявцева, Н.А. Ратиновой, Т.Г. Румянцевой, А. Бандуры, Э. Бэрона, А. Берковица, К. Лоренца, Д. Ричардсон и др. дается определение базовых понятий, используемых в исследовании: «агрессия», «формы агрессии», «агрессивность», «агрессивное поведение».

В научной литературе использование термина «агрессивность» обычно зависит от того, какое теоретическое направление представляет автор. В отечественной науке в советский период «теория агрессии», приписывающая личности стремление к власти и получившая признание у зарубежных исследователей (А. Адлер), признавалась как одна из наиболее реакционных теорий.

Агрессия, в какой бы форме не проявлялась, представляет собой поведение, направленное на причинение вреда или ущерба другому живому существу, имеющему все основания избегать подобного с собой обращения (Р. Бэрон). *Агрессивность* определяется как психическое явление, выражающееся в стремлении к насильственным действиям в межличностных отношениях. Она может проявляться как ситуативный кратковременный психический процесс или состояние, может быть свойством личности и даже чертой характера, результатом недостаточного воспитания или симптомом психического заболевания (К.К. Платонов).

Каждая личность должна обладать определенной степенью агрессивности. Мы полагаем, что сама по себе агрессивность не делает субъекта социально опасным, а сам акт агрессии не всегда принимает социально опасные и неодобряемые формы. В определении поведения как агрессивного решающее значение должно принадлежать понятию нормы. Нормы формируют своеобразный механизм контроля за реализацией тех или иных действий. Когда эти нормы соблюдены, воспринимаемое поведение не будет рассматриваться окружающими в качестве агрессивного, независимо от степени губительности последствий такого поведения. И наоборот, если нормы нарушены, на поведение «навешивается ярлык агрессии» (Т.Г. Румянцева). В процессе социализации большинство людей учатся контролировать свои агрессивные импульсы. В тоже время, нарушая нормы, люди проявляют агрессию более тонко и используют при этом множество тактических приемов (через словесные оскорбления, клевету, скрытое принуждение, коварство, месть и др.).

Исходя из того, что агрессивными могут быть как прямо направленные на достижение цели поведенческие акты, так и символические действия, можно условно разделить агрессивные проявления на два основных типа: 1) мотивационная агрессия как самооценность; 2) инструментальная агрессия как средство (при этом подразумевается, что и та и другая могут проявляться как под

контролем сознания, так и бессознательно, и сопряжены с эмоциональными переживаниями: гневом, враждебностью, раздражительностью).

В процессе профессиональной деятельности развитие агрессивности может иметь довольно сложную динамику проявления (А.К. Маркова). У сотрудника органов внутренних дел элементы «отклоняющегося» поведения появляются на фоне ненормативного поведения граждан. Вследствие присвоения отрицательных черт нарушаются этические нормы профессионального общения, преобладает ненормативная лексика, постепенно развивается деформация нравственного сознания. Вместе с тем, выбор профессии изначально может быть связан с задатками и установками личности (Р.М. Грановская). У людей определенной профессии некоторые общие черты характера обусловлены не только влиянием профессиональной роли, но и тем, что ее выбирают люди, обладающие определенными склонностями.

Мы полагаем, что агрессивность как профдеформация личности наиболее ярко и опасно проявляется в профессиональной среде «человек–человек» (следуя классификации профессий по Е.А. Климову). Ряд профессий функционально наделены помимо официальной власти еще и скрытой властью (учителя, врачи, юристы, чиновники и др.). Развиваясь и доминируя, профессиональные деформации становятся общественно опасным явлением.

Согласно концепции профессионального становления личности осуществление любой профессиональной деятельности не требует проявлений всего многообразия свойств личности, часть из них остается невостребованной. У представителей социономических профессий по мере профессионализации определяется набор качеств, обусловленных взаимодействием с людьми, которые становятся доминирующими чертами характера и иногда негативно сказываются на профессиональной деятельности. Сотрудники правоохранительных органов (с учетом специфики профессии) подвержены профессионально обусловленной агрессивности в большей степени, чем представители других профессий.

На основе юридических профессиограмм нами проведен анализ признаков проявления агрессивности в правоохранительной деятельности, результаты которого представлены в табл. 1.

К факторам проявления агрессивности следует добавить виктимность правоохранительной деятельности.

Изучение влияния психолого-педагогических факторов, порождаемых спецификой службы, позволили нам выявить дефекты правосознания сотрудников и определить их как *правовое невежество, правовой нигилизм, неприятие правовых предписаний, правовой негативизм*, обусловленный низким уровнем общей и правовой культуры.

Факторы агрессивности в структуре юридической профессииграммы

Вид деятельности	Факторы агрессивности
<i>Социальная деятельность</i> Общие качества: патриотизм, гуманность, честность, принципиальность Специальные качества: стремление к истине, стремление к торжествующей справедливости, профессиональная гордость, профессиональная этика	Низкая культура и ущербная нравственность личности, субъективность в оценке общественной значимости своей деятельности, низкая профессиональная культура
<i>Удостоверительная деятельность</i> Аккуратность, пунктуальность, развитая письменная речь	
<i>Реконструктивная деятельность</i> Память, воображение, мьпление, общий и специальный интеллект, интуиция	Слабая профессиональная подготовка, личная месть, обида, реализуются в формально законных действиях и требованиях, обвинительный уклон, стремление к крайним мерам
<i>Организационная деятельность</i> Самоорганизованность, воля, собранность, целеустремленность, настойчивость	
<i>Коммуникативная деятельность</i> Общительность, эмоциональная устойчивость, чуткость, умение слушать человека, умение говорить с человеком	Конфликтный характер службы, фактор «присутствия зрителей», сверхнормативная реализация властных полномочий
<i>Поисковая деятельность</i> Наблюдательность, любознательность, объем, устойчивость, переключаемость и концентрация внимания	Профессиональная перцепция (восприятие людей как правонарушителей), предвзятая атрибуция

Таким образом, профессионально обусловленная агрессивность нарушает целостность личности, снижает ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказывается на продуктивности деятельности. В то же время, с одной стороны, агрессивность, развиваясь в профессиональной деятельности, деформирует личность, затрудняет продуктивное выполнение деятельности, с другой – она облегчает личности профессиональную жизнь.

Во второй главе «Экспериментальное исследование проявлений профессионально обусловленной агрессивности» описываются следующие этапы: организационный, диагностический, количественной обработки и интерпретации полученных данных.

Целью организационного этапа было определение критериев формирования экспериментальной группы, а также выбор зависимых и независимых переменных (индикаторов уровня агрессивности). Основанием для выбора критериев экспериментальной группы явились следующие положения:

1. Выборку составили работники правоохранительных органов, находящиеся на разных стадиях профессионального становления.

2. Выборка сформирована из сотрудников правоохранительных органов мужского пола в возрасте от 20 до 38 лет со средним и средним специальным образованием.

3. В экспериментальной выборке учитывался только специальный стаж испытуемых (служба в органах внутренних дел).

Таким образом, экспериментальную выборку составили 114 человек: мужчины в возрасте от 20 до 38 лет со стажем службы в органах внутренних дел от 1 года до 15 лет, со средним и средним специальным образованием. Выборка рандомизирована и распределена по стажу на три равновеликие группы по 38 человек.

В первую группу (стаж 1–3 года) вошли испытуемые, находящиеся на стадии профессиональной адаптации. Развитие деятельности на этой стадии связано с приобретением опыта. В этот период активно усваиваются элементы нормативно одобряемой профессиональной деятельности, происходит формирование умений и навыков при выполнении профессиональных функций.

Вторую группу (стаж 4–8 лет) составили сотрудники правоохранительных органов, находящиеся на стадии первичной профессионализации. У представителей данной группы вырабатывается индивидуальный стиль профессиональной деятельности, так как уже сформированы модули профессиональной деятельности.

В третью группу включены испытуемые, прослужившие в правоохранительных органах от 9 до 15 лет и находящиеся на стадии вторичной профессионализации. На данной стадии профессиональная активность в основном стабилизируется, индивидуализируется и во многом зависит от личностных особенностей.

В соответствии с объектом и предметом исследования *зависимой переменной* нами определена агрессивность, *независимой переменной* – стаж по специальности. Комплекс диагностических методик направлен на измерение уровня агрессивности личности.

Второй этап. Процедура диагностического обследования включала мероприятия по организации процесса исследования.

На *третьем этапе* обработка и интерпретация полученных данных состояли из трех стадий: 1) группировка и первичная обработка данных; 2) отбор средств статистического анализа полученных результатов; 3) количественный и качественный анализ статистических показателей, формулировка выводов.

Использование в расчетах статистических методов подтверждает качественное своеобразие, достоверность взаимосвязи уровня агрессивности и роста профессионального стажа по выделенным типологическим группам.

Результаты расчетов первичных данных (методика Басса – Дарки), представленные на рис. 1 и в табл. 2, дают основания полагать, что по мере роста стажа увеличивается уровень выраженности показателей агрессивности у сотрудников правоохранительных органов.

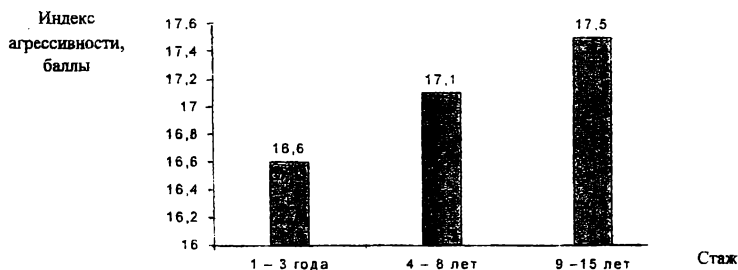


Рис. 1. Распределение значений индекса агрессивности по стажу

Статистические расчеты показывают, что по мере увеличения среднегрупповых значений индекса агрессивности, опосредованных ростом профессионального стажа, происходят структурные изменения показателей субшкал, составляющих индекс агрессивности.

Проверку достоверности различий среднегрупповых значений индекса агрессивности (физическая агрессия, вербальная агрессия, косвенная агрессия) мы производили при помощи статистического критерия χ^2 , Фридмана. Полученные результаты расчетов позволяют нам утверждать, что различия среднегрупповых показателей соответствуют статистическому уровню значимости ($p = 0,194$) и не являются случайными.

Для доказательства статистической гипотезы, что тенденция увеличения уровня агрессивности взаимосвязана с ростом стажа работы в правоохранительных органах, мы использовали статистический метод – L-критерий Пейджа. Критерий Пейджа позволяет не только констатировать различия, но и определять направления изменений величин признака. Результаты расчетов подтвердили, что тенденция увеличения среднегрупповых значений индекса агрессивности статистически достоверна с вероятностью ($p < 0,01$) и не является случайной.

Результаты расчетов, представленные в табл. 2, показывают, что значения физической и косвенной агрессий последовательно увеличиваются на всех этапах профессионального развития, а среднегрупповые значения вербальной агрессии на этапе вторичной профессионализации снижаются. Профессионально обусловленная агрессивность по мере роста стажа трансформируется, приобретает более жесткие формы (чаще реализуется в формах физической и

косвенной агрессий), а за счет снижения уровня вербальной агрессии (как социально неодобряемой формы поведения и противоречащей служебному этикету) становится скрытной, внешне менее заметной. Следствием этого является проявление тенденции латентной агрессивности у части сотрудников милиции.

Таблица 2

Распределение по стажу показателей методики Басса – Дарки
(где М – среднее значение признака; σ – стандартное отклонение)

Показатель	Стаж							
	1 – 3 года		4 – 8 лет		9 – 15 лет		Вся выборка	
	М	σ	М	σ	М	σ	М	σ
Физическая агрессия	6,3	2,0	6,4	1,8	6,6	1,7	6,4	1,8
Вербальная агрессия	6,2	2,1	6,2	2,0	5,9	1,6	6,1	1,9
Косвенная агрессия	4,1	1,6	4,5	1,5	4,9	1,2	4,5	1,5
Обида	3,8	1,6	3,9	1,8	4,1	2,0	4,0	1,8
Подозрительность	4,4	1,9	4,7	1,5	5,1	1,8	4,7	1,7
Раздражительность	4,5	2,2	4,5	1,9	4,8	1,7	4,6	1,9
Негативизм	2,9	1,4	3,0	1,3	2,6	1,1	2,8	1,3
Чувство вины	5,1	1,6	5,1	1,7	5,5	1,6	5,2	1,6

Таким образом, статистический анализ значений субшкал индекса агрессивности показывает, что по мере роста стажа увеличение значений физической агрессии и косвенной агрессии статистически достоверны с вероятностью ($p < 0,01$). Следует отметить, что нами выявлены изменения в структуре индекса агрессивности. Уменьшение разброса значений признака по мере увеличения уровня агрессивности и роста стажа характеризуется как устойчивая тенденция проявлений агрессивных установок.

Аналогично расчетам индекса агрессивности произведены расчеты индекса враждебности. На рис. 2 наглядно показаны результаты расчета индекса враждебности (обида, подозрительность) в зависимости от стажа. Результаты расчетов среднегрупповых показателей индекса враждебности позволяют нам утверждать, что различия значений по субшкалам соответствуют статистическому уровню значимости ($p = 0,167$) и не являются случайными, а тенденция увеличения среднегрупповых значений индекса враждебности статистически достоверна с вероятностью ($p < 0,05$).

Таким образом, статистический анализ значений субшкал индекса враждебности показывает, что происходит увеличение среднегрупповых значений индекса враждебности и роста стажа. В тоже время, мы наблюдаем увеличение разброса значений признака. Это означает, что у испытуемых по мере роста стажа отсутствует тенденция устойчивой враждебности.

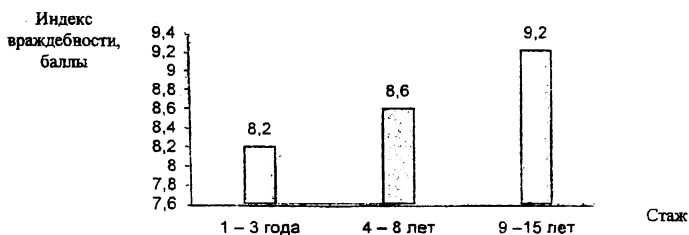


Рис. 2. Распределение значений индекса враждебности по стажу

Анализ данных по шкалам «Чувство вины», «Раздражительность», «Негативизм» показывает изменения среднегрупповых значений данных показателей. Из табл. 2 видно, что по шкале «Негативизм» наблюдается уменьшение разброса среднегрупповых значений: стаж 1–3 года – $\sigma = 1,4$; стаж 4–8 лет – $\sigma = 1,3$; стаж 9–15 лет – $\sigma = 1,1$. Негативизм проявляется как оппозиционная манера поведения, направленная обычно против авторитета или руководителя. Оппозиционное поведение может варьироваться от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся законов и обычаев. Расчеты также показывают, что наблюдается тенденция увеличения значений раздражительности (готовности к проявлению негативных чувств) как фактора, усиливающего агрессивность, и рост значений чувства вины (угрызения совести) как фактора, сдерживающего агрессивность.

Таким образом, результаты, полученные с помощью методики Басса – Дарки, позволили определить наличие тенденции увеличения типичных для испытуемых форм агрессивного поведения. Кроме того, мы подтвердили выводы о содержании мотивационной сферы, так как выбор способов поведения связан с реально действующими смыслообразующими мотивами. Мы убедились также в том, что по мере роста стажа у различных категорий обследуемых проявления агрессивности имеют различные качественные и количественные характеристики.

Дальнейший анализ признаков, детерминирующих профессионально обусловленную агрессивность, мы проводили с помощью тестового метода диагностики межличностных отношений (ДМО). Методика рассчитана на диагностику субъективной самооценки испытуемых.

В табл. 3 представлены первичные статистические результаты расчетов, которые показывают, что по мере роста стажа отмечается снижение среднегрупповых значений неконформных типов (I; II; III; IV октанты) межличностных отношений. Из неконформных типов межличностных отношений можно выделить прямолинейный агрессивный тип. В табл. 3 показано, что по III октанту наблюдается устойчивость меры центральной тенденции.

Таблица 3

Распределение по стажу показателей методики ДМО
(где М – среднее значение признака; σ – стандартное отклонение)

Показатели (октанты)	Стаж							
	1–3 года		4–8 лет		9–15 лет		Вся выборка	
	М	σ	М	σ	М	σ	М	σ
I октант	8,1	3,1	8,0	3,3	6,8	2,8	7,6	3,1
II октант	6,7	2,3	6,6	2,4	5,7	2,1	6,3	2,3
III октант	7,3	1,9	7,3	1,8	6,6	2,0	7,1	1,9
IV октант	5,0	2,6	6,4	2,8	5,3	2,7	5,6	2,7
V октант	6,2	3,0	6,8	3,2	6,8	3,3	6,6	3,2
VI октант	6,4	2,8	6,4	3,0	6,4	2,9	6,4	2,9
VII октант	7,9	2,4	8,7	2,7	7,8	2,6	8,1	2,6
VIII октант	8,9	3,5	8,9	3,0	8,8	3,8	8,9	3,4

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| I. Властный лидирующий | V. Покорный застенчивый |
| II. Независимый доминирующий | VI. Зависимый послушный |
| III. Прямолинейный агрессивный | VII. Сотрудничающий конвенциональный |
| IV. Недоверчивый скептический | VIII. Ответственный великодушный |

Мы полагаем, что у испытуемых по мере роста стажа проявляется устойчивая агрессивная мотивация.

Таким образом, анализ неконформных типов межличностных отношений показывает, что с ростом стажа работы в правоохранительных органах у сотрудников отмечается общая тенденция снижения показателей, характеризующихся стремлением к лидерству, доминированию, склонности к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям.

При дальнейшем анализе данных выявлено, что с ростом стажа наблюдается тенденция увеличения среднегрупповых значений покорного застенчивого типа, зависимого послушного типа, сотрудничающего конвенционального типа и ответственного великодушного типа (V; VI; VII и VIII октанты), характеризующихся как конформные типы межличностных отношений.

Анализируя результаты расчетов, мы полагаем, что на увеличение значений стандартных отклонений по октантам конформных типов межличностных отношений оказал воздействие фактор социальной желательности (часть испытуемых в ситуации эксперимента давали социально одобряемые ответы, т.е. проявляли социальное лицемерие). Большой разброс значений стандартных отклонений по октантам конформных типов характеризует представителей выборки, как не имеющих выраженных социально направленных интересов, мотивов, установок. По мере роста стажа индивид вживается в систему сложившихся неформальных взаимоотношений, поэтому специфические формы поведения, например агрессивные проявления, зачастую воспринимаются как

обычные, нормальные явления. Ненормативное поведение конфликтующих лиц, правонарушителей различной степени социальной опасности (агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость) переносится, проецируется на профессиональное поведение сотрудника правоохранительных органов. Неслучайно у большинства сотрудников правоохранительных органов в поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности представителей «криминального мира». Выявленный признак определяется как фактор, детерминирующий проявление профессиональной деформации – поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера).

Таким образом, мы считаем, что увеличение среднегрупповых показателей конформных типов межличностных отношений при разбросе значений стандартных отклонений объясняется тем, что в контексте исследования с помощью методики ДМО выявлен признак детерминирующий профессионально обусловленную агрессивность – профессионально сформированный стереотип, как отпечаток смысловой, так и операциональной сферы личности сотрудника милиции.

В исследовании проявлений профессионально обусловленной агрессивности нам требуется подтвердить наличие статистически достоверной связи между показателями методики Басса – Дарки и ДМО. Для установления данной связи и последующего анализа результатов исследования мы использовали статистический метод линейной корреляции Пирсона. Для выявления взаимосвязи признаков агрессивности нами были вычислены корреляционные матрицы и проведен качественный анализ значимых корреляционных связей.

Таким образом, расчеты корреляционных связей между физической, косвенной и вербальной агрессиями, составляющих индекс агрессивности, подтверждают ранее приведенные выводы о структурном изменении индекса агрессивности.

Как ранее отмечалось, фактором проявления агрессивности выступает низкая культура личности. Среди регуляторов социального поведения большую роль играют нравственные нормы. Механизмами социального контроля, гарантирующими соблюдение нравственных норм, являются стыд как ориентация на внешнюю оценку (что скажут или подумают окружающие) и вина как ориентация на самооценку, когда невыполнение какой-то интернализированной нормы вызывает самообвинение.

Данные табл. 4 показывают, что в группе со стажем 1–3 года, высокая статистически значимая корреляция косвенной агрессии и чувства вины ($p < 0,01$) может быть проявлением аутоагрессии и внутриличностного конфликта, связанных с изменением социального статуса.

Таблица 4

Корреляция между показателями «Чувство вины» и показателями методики Басса – Дарки на разных этапах профессионального становления

Наименование показателя	Чувство вины			
	1–3 года	4–8 лет	9–15 лет	Вся выборка
Физическая агрессия	0,36*	0,19	0,29	0,28**
Вербальная агрессия	0,32*	0,04	–0,01	0,12
Косвенная агрессия	0,52**	0,09	0,13	0,27**
Обида	0,22	0,32*	0,33*	0,30**

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$

Мы полагаем, что на этапе профессиональной адаптации часть сотрудников правоохранительных органов применяют физическую силу и проявляют косвенную агрессию как защитную реакцию при возникновении внутриличностного конфликта (чувство вины, угрызения совести за свои поступки). Строгая иерархия соподчиненности в правоохранительной системе, обязательность точного исполнения указаний вышестоящего должностного лица (воинская дисциплина) и одновременно ответственность за принятие решения (нормоприменение) способствуют нарастанию внутреннего конфликта и формированию сверхконтроля деятельности. Сотрудники, не уверенные в своих силах, чаще прибегают к грубости и насилию при конфликтах, возникающих в профессиональной сфере. Ситуации вхождения в новую профессиональную среду, смены социальной роли мы отмечаем как наиболее информативные факторы для понимания проявлений профессионально обусловленной агрессивности.

В группе со стажем 4–8 лет корреляция между чувством вины и физической агрессии, вербальной агрессии, косвенной агрессии ослабевает. Обработка данных показала, что под воздействием экстремальных факторов (дефицит времени, высокая эмоциональная напряженность, угроза здоровью и жизни окружающих, собственная безопасность и др.) некоторые сотрудники пересматривают свои этические убеждения. После третьего года службы снижается способность к сопереживанию, проявляется жесткий стиль поведения, снижаются осторожность и осмотрительность в поступках. Данный процесс сопровождается изменением (чаще снижением) уровня самооценки, неконформностью. Частые экстремальные ситуации вырабатывают рефлексивный стиль – управление ситуацией через переоценку ценностей, более адекватный уровень притязаний, пластичность жизненных стереотипов. Этот стиль является результативным, так как сохраняет здоровье и психику личности.

В группе со стажем 9–15 лет корреляция показателей чувства вины и вербальной агрессии отрицательная ($r = -0,01$). Мы полагаем, что по мере роста стажа индивид адаптируется, вживается в систему сложившихся неформальных взаимоотношений и проявления агрессивности считает конформным (обычным, нормальным явлением). Наличие отрицательной корреляции между показателями «чувство вины» и «вербальная агрессия» мы характеризуем как сформировавшийся профессиональный стиль общения испытуемых.

Анализ корреляционных матриц, рассчитанных по всему массиву, показывает высокую статистически значимую связь между показателями методики ДМО и методики Басса – Дарки. Из неконформных типов межличностных отношений можно выделить прямолинейный агрессивный тип, который выявляет такие характеристики личности, как прямолинейность, чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость. В табл. 5 показано, что в результате расчетов корреляции среднегрупповых значений прямолинейного агрессивного типа (III октант) по отдельным группам данная связь характеризуется развитием в профессиональной деятельности агрессивных черт характера.

Таблица 5

Корреляция между показателями «Прямолинейный агрессивный тип» и показателями методик Басса – Дарки и ДМО

Наименование показателя	Прямолинейный агрессивный тип (III октант)			
	Стаж			
	1–3 года	4–8 лет	9–15 лет	Вся выборка
Физическая агрессия	0,08	0,30	0,33*	0,21*
Обида	0,27	0,40*	0,28	0,30**
Негативизм	0,34*	0,29	-0,03	0,22*
Властный лидирующий (I октант)	0,46**	0,23	0,44**	0,39**
Независимый доминирующий (II октант)	0,35*	0,35*	0,75**	0,49**
Недоверчивый скептический (IV октант)	0,26	0,31	0,19	0,25*

* $p \leq 0,05$

** $p \leq 0,01$

Успешное осуществление профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов предполагает ослабление страха смерти, разрушение психологического барьера перед лишением человека жизни, девальвацию ценности как собственной жизни, так и жизни другого. Одновременно в процессе специального обучения и воспитания у сотрудника правоохранительных органов формируются профессиональные навыки деструктивного взаимодействия, физического противоборства, доведенного тренировками до

уровня динамических стереотипов, направленных на выживание в экстремальных ситуациях. Подобная профессиональная деформация является зачастую необходимым условием эффективного выполнения служебных обязанностей и гарантией собственной безопасности.

Анализ полученных данных показывает, что наложение на актуальную конфликтную ситуацию стереотипов агрессивного реагирования сопровождается искажением ее восприятия, произвольной идентификацией соответствующих деструктивных чувств.

Анализ взаимосвязи ответственного великодушного типа поведения (характеризуется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности) по отдельным группам показал, что многообразие и вариативность стратегий поведения, с учетом особенностей актуальной ситуации и изменения условий ее протекания, являются основой гибкого, адаптивного построения активности. В сложных конфликтных ситуациях это является предпосылкой выбора оптимального способа действия, определяет способность субъекта к конструктивному разрешению возникающих межличностных противоречий. В результате значительно снижается вероятность «вынужденного» выбора агрессивных форм поведения.

Таким образом, проведенный количественный и качественный анализ данных показал, что значения тестовых показателей (Басса – Дарки и ДМО) различаются по отдельным типологическим группам, причем степень выраженности этих различий зависит от профессионального стажа и является специфичной для каждой группы.

В диссертационном исследовании обосновывается правомерность использования психолого-педагогических технологий профилактики и коррекции агрессивности.

Результаты экспериментального исследования определили направления сопровождения агрессивности сотрудников правоохранительных органов. Психолого-педагогические технологии по своим задачам, формам и методам представляют собой разные виды психологической и педагогической помощи и поддержки в процессе профессионального становления.

Профилактика агрессивности сотрудников состоит в том, что при помощи психолого-педагогических технологий создаются условия предотвращения ситуаций, вызывающих психологические напряжения и психотравмы. Профилактика психотравмирующего влияния профессионально обусловленной агрессивности возможна путем использования следующих личностно ориентированных технологий:

1. Проведение занятий, бесед по проблемам деструктивных изменений личности способствует повышению уровня социально-психологической ком-

петентности сотрудников правоохранительных органов;

2. Личностно ориентированная диагностика может быть представлена такими направлениями: определение компонентов и уровня агрессивности; изучение стратегий преодоления профессионально обусловленной агрессивности.

3. Профилактика агрессивности сотрудников правоохранительных органов как профессиональной деформации заключается в вовлечении в социально и профессионально значимые инновации, повышении квалификации, стимулировании профессионального роста и др.

Коррекцию агрессивности мы определяем как активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию межличностных отношений в конкретных условиях.

Индивидуальную коррекцию можно подразделить на два направления: 1) комплекс индивидуализированных мероприятий по усилению регулирующих функций психики, воспитанию эмоционального самоконтроля, самоуправления, самообладания; 2) нормативно-ценностная коррекция индивидуально-личностной системы, норм и поведенческих эталонов, разрешение противоречия между “Я-действующим” и “Я-страженным” в профессии, выработка индивидуального стиля деятельности.

Множество и вариативность сценариев профессиональной жизни затрудняют ее полноценное сопровождение. Выделяют шесть стадий профессионального становления: 1) оптация; 2) профессиональная подготовка; 3) профессиональная адаптация; 4) первичная профессионализация; 5) вторичная профессионализация; 6) профессиональное мастерство.

Результаты исследования показывают, что к факторам, инициирующим профессионально обусловленную агрессивность на стадии адаптации, можно отнести социально-экономические условия, содержание деятельности, систему стимулирования развития.

Факторами, детерминирующими агрессивность на стадиях профессионализации, выступают противоречия внутрисубъектного характера, обусловленные внутрличностными конфликтами, недовольством уровнем своего профессионального роста, потребностью в дальнейшем саморазвитии.

Таким образом, на начальных стадиях профессионального становления, движущими силами проявления агрессивности выступают противоречия между внешними и внутренними факторами, на последующих стадиях – внутренние противоречия личности специалиста, профессионала. Разрешение этих противоречий приводит к нахождению новых способов выполнения профессиональной деятельности, смене специальности, должности, а иногда и профессии.

Теоретическое исследование проблемы профессионально обусловленной агрессивности и результаты проведенного эксперимента позволили сформулировать следующие **выводы**:

1. Агрессивность востребована в профессиональной деятельности как специфическая форма взаимодействия с правонарушителями. Проявления профессионально обусловленной агрессивности трансформируются в ходе многолетнего выполнения профессиональной деятельности.

2. Профессионально обусловленная агрессивность представляет собой сложное интегрированное образование, развитие которого обусловлено как индивидуально-типологическими, так и социальными факторами. К факторам, детерминирующим проявления агрессивности сотрудников правоохранительных органов, следует отнести: виктимную предрасположенность; конфликтность; принятие решений в условиях неопределенности; наличие властных полномочий при низком уровне самоконтроля; сверхконтроль.

3. Агрессивность проявляется во враждебности к другим людям, в стереотипах агрессивного реагирования, подозрительности и отрицательных установках на взаимодействие. По мере роста стажа работы, агрессивное поведение индуцируется, субъективно воспринимается конформным.

4. Формы проявления агрессивности изменяются в зависимости от стажа работы, что свидетельствует об их профессиональной обусловленности.

5. К направлениям психолого-педагогических технологий профилактики и коррекции агрессивности в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов мы относим: *профилактику* психотравмирующего влияния социальной среды; *диагностику* агрессивных фрустрирующих состояний, черт характера, волевой сферы; *коррекцию* профессиональных деформаций личности (авторитарность, агрессивность, поведенческий трансфер, профессионально сложившиеся стереотипы).

Основные положения диссертации изложены в следующих **публикациях автора**:

1. *Павленин В.С.* Профессиональные деформации сотрудников органов внутренних дел // Проблемы кадровой и воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации: Сб. науч. тр. по итогам науч.-практ. конф. – Тюмень: Изд-во Тюм. юрид. ин-та МВД РФ, 1997. – С. 40–42.

2. *Павленин В.С.* Признаки проявления профессиональных деформаций в деятельности практических психологов // Опыт и перспективы психологической службы образования в сохранении психического здоровья детей и подростков: Материалы 2-й науч.-практ. конф. практ. психологов образования. – Тобольск: Изд-во Тобольск. гос. пед. ин-та, 2001. – С. 72–77.

3. *Павленин В.С.* Психологические признаки проявления профессионально обусловленной агрессивности в деятельности сотрудников милиции // Личностно ориентированное профессиональное образование: Материалы регион. науч.-практ. конф., 20-21 нояб. 2001 г., Екатеринбург: В 3 ч. / Урал. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 2001. – Ч. 3. – С. 49–52.

4. *Павленин В.С.* К проблеме детерминации профессиональных деформаций у сотрудников органов внутренних дел // Криминология и юридическая психология в развитии толерантности: Материалы междунар. науч.-практ. конф. – Омск: Изд-во Омск. акад. МВД России, 2002. – С. 136–138.

5. *Павленин В.С.* Психологические детерминанты профессиональных деформаций социномических профессий // Совершенствование воспитательной работы с курсантами и слушателями в ТЮИ МВД РФ: Материалы науч.-практ. конф. – Тюмень: Изд-во Тюм. юрид. ин-та МВД РФ, 2002. – С. 63–67.

6. *Павленин В.С.* Психологические особенности развития профессионально обусловленной агрессивности сотрудников милиции // Личностно ориентированное профессиональное образование: Материалы 2-й регион. науч.-практ. конф. / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 2002. – Ч. 2. – С. 77–79.

Подписано в печать 22.03.2004. Формат 60x84/16.

Усл. печ. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 9003.

Отдел множительной техники.

Уральский государственный педагогический университет
620029, Екатеринбург, пр. Космонавтов, 24.

