



Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел

КОРНЕЕВА Яна Александровна

СИМОНОВА Наталья Николаевна

Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова, Архангельск, Россия

Аннотация. *Цель исследования:* выявить особенности профессиональной личностной деформации сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений. В исследовании использована следующая классификация типов профессиональной личностной деформации сотрудников органов внутренних дел: авторитарность, профессиональная агрессия, сверхконтроль, поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера), безответственность или выученная беспомощность, консерватизм и тревожность. *Методы исследования.* Были использованы анкетирование и психологическое тестирование, а также методы статистической обработки: описательные статистики, кластерный анализ и многомерный дисперсионный анализ. Для выявления типов профессиональной личностной деформации разработана авторская анкета, а также методики психологического тестирования, которые входят в базу основной батареи методик, используемых при внутреннем тестировании сотрудников правоохранительных органов. В исследовании приняли участие 70 сотрудников органов внутренних дел (ОВД) г. Архангельска. *Результаты.* Выявлена выраженность видов профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД; определены особенности профессиональной деформации сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью деятельности; изучена взаимосвязь выраженности профессиональной деформации и эффективности профессиональной деятельности у сотрудников. *Выводы.* Обнаружено, что для сотрудников ОВД характерны следующие виды профессиональной личностной деформации: авторитарность, профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, тревожность, безответственность, сверхконтроль и консерватизм. У сотрудников, подразделения, осуществляющего расследование и раскрытие преступлений, выраженность профессиональной агрессии и поведенческого трансфера, выше, чем у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию. Сотрудники со сниженной самооценкой эффективности деятельности имеют более высокие показатели по шкалам профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность. *Практическая ценность.* Результаты настоящего исследования внедрены в практическую деятельность психологической службы Управления по работе с личным составом Управления МВД России по Архангельской области и используются при организации работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности личного состава.

Ключевые слова: профессиональная деформация, органы внутренних дел, эффективность профессиональной деятельности.

Введение

Деятельность сотрудников правоохранительных органов находится в области научных интересов многих исследователей. Центральное место среди объектов исследования по праву принадлежит личности сотрудника. При освоении и длительной эксплуатации профессиональной роли избежать изменений в структуре личности практически невозможно. Погружение в профессию сопровождается личностными изменениями, при которых, с одной стороны, происходит положительное развитие субъекта труда, например через укрепление профессиональных качеств, а, с другой стороны, заострение черт при воздействии различных внешних факторов с последующим нарушением целостности личности профессионала (Дружилов, 2010).

Специфика деятельности органов внутренних дел связана с тенденцией изменений в личности сотрудников. Эти изменения часто связывают с повышенной экстремальностью, ответственностью, непредсказуемостью в профессиональной деятельности. Сотрудники вынуждены вступать во взаимодействие с правонарушителями, выполнять служебные обязанности наряду с чрезмерными психическими и физическими нагрузками (Lippert, Walby, Zaia, 2019; Regehr, Carey, Wagner et al., 2019).

С каждым годом тематика профессиональной деформации приобретает всё большую популярность и в связи с заметными изменениями функциональных обязанностей — нарастающими требованиями к деятельности сотрудников органов внутренних дел, работой в экстремальных условиях при повышенной ответственности и при наличии высоких нагрузок (Полякова, 2014; Pauschinger, 2019; Sheard, Burnett, St Clair-Thompson, 2019). Сегодня существуют многообразные подходы к пониманию сути профессиональной деформации (Геллерштейн, 1983; Корнеева, 1991; Маркова, 1996; Рогов, 2003), описаны её виды (Безносков, 2004; Зеер, Сыманюк, 2005; Кузьмина, 2010), факторы, влияющие на её возникновение, а также её последствия (Маркова, 1996; Рогов, 2003). Кроме этого, разработаны профилактические программы (Бузовкина, 2007; Полякова, 2014). При этом нет единства в определениях данного понятия, а в ряде работ профессиональная деформация фактически приравнена к таким понятиям как «выгорание», «деградация» и «деструкция» работ (Рогов, 2003; Бойко, 1999; Водопьянова, Старченкова, 2005; Поваренков, 1991; Орел, 2005; Maslach, 1982). Деформация в научной литературе чаще ассоциируется с негативными, деструктивными последствиями и аспектами (Рожков, Гаврина, Сочивко, 2017; Полякова, 2014), но некоторые исследователи поднимают вопрос о конструктивном, положительном влиянии на личность профессиональной деформации (Барабанщикова, 2017; Ильин, 2011; Климов, 1991). Можно отметить также недостаток инструментария, позволяющего выявить выраженность профессиональной деформации.

В соответствии с Приказом МВД РФ от 30 августа 2012 г. N 827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений» (с изменениями и дополнениями) основной задачей психологов по работе с личным составом органов внутренних дел является необходимость изучения личных и деловых качеств сотрудника, его готовность к перемещению в интересах службы, а так же в соответствии с Приказом МВД России от 02 сентября 2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» в целях повышения эффективности оперативно-служебной деятельности психологи кадровых подразделений осуществляют мероприятия психологической работы, направленные на выявление сотрудников, находящихся в

кризисном состоянии, профилактику суицидальных происшествий, предупреждение профессиональной деформации личности и отклоняющихся форм поведения. Выявление неблагоприятных профессионально обусловленных изменений личности сотрудника, проявления некомпетентности, отсутствие готовности к управленческой деятельности осуществляется в органах внутренних дел в ходе проведения мероприятий психологической работы (наблюдение, интервью, консультация, психологический анализ документов, психологический анализ результатов деятельности, опрос, обследование, тестирование и др.).

Важно отметить, что деятельность сотрудников органов внутренних дел высоко специализирована, и принадлежность к определённому подразделению, несомненно, накладывает свой отпечаток на сотрудников, по-разному деформируя их личности. Поэтому особое значение имеет исследование профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел с учётом направленности и специфики деятельности, выполняемых обязанностей и условий труда. Явно выраженные отличия по функциональным обязанностям, условиям труда имеют сотрудники подразделений, осуществляющие административно-профилактическую функцию и сотрудники подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений. Данное обстоятельство актуализирует потребность выявить различия в проявлениях профессиональной деформации у сотрудников этих двух групп. Развитие профессиональных деформаций негативно отражается не только на личности самих работников, но и на эффективности их деятельности в целом. Поэтому в определении данного феномена в качестве критерия выраженности профессиональной деформации включается оценка негативного воздействия на эффективность деятельности (Зеер, Сыманюк, 2005).

Профессиональная деформация

Сущность профессиональной деформации

Одним из наиболее изучаемых явлений в психологии труда является влияние профессиональной деятельности на личность субъекта. В 1915 г. Х. Ландероком впервые применен термин «профессиональная деформация» (*professional deformation*), приходя к выводу, что у человека, при длительном включении в одну профессию происходит деформация процессов мышления и адекватной оценки важности выполняемой деятельности (Будыкин, Дворянчиков, 2012). Затем в 1921 г. социолог П. Сорокин ввёл понятие «профессиональная деформация» в русскоязычную литературу. В психологии данная проблема получила своё название — «*проблема взаимосвязи деятельности и личности, профессии и сознания*» (Безносков, 1997).

В дальнейшем в отечественной науке внимание исследователей уделялось позитивному влиянию труда на личность работника, так как в процессе выполнения деятельности происходит развитие способностей, и личностный рост в целом. В конце XX в. работах российских психологов (Борисова, 2001; Грановская, 2010, Зеер, Сыманюк, 2005; Маркова, 1996) вновь поднимается вопрос о том, что труд не всегда способствует гармоничному развитию личности, а, наоборот, в некоторых случаях деформирует её. Отмечается, что профессиональная деятельность, в силу её специфичности, обладает более мощным трансформирующим и деформирующим воздействием на личность, чем непрофессиональные виды труда (Безносков, 2004). В работах В. Е. Орла профессиональная деформация личности рассматривалась как перечень явлений социально-психологического характера, к которым относятся все нарушения норм (морально-этических, правовых, деятельностно-служебных и тому

подобных), и которые может совершить только субъект — профессионал, специалист в определённой сфере (Марьин и др., 2003).

Понимание профессиональной деформации, предлагаемое Э. Ф. Зеером и Э. Э. Сыманюк, в значительной степени охватывает всё различие подходов к данному явлению в современной психологии. Так, они понимают под деформацией «искажение профессионально важных качеств личности»; «изменение сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающееся на продуктивности»; «нарушение усвоенных способов деятельности; изменение структуры личности при переходе от одной стадии профессионального к другой»; «появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий» (Зеер, Сыманюк, 2005). С. П. Безносков рассматривает профессиональную деформацию как процесс и результат влияния субъектных качеств человека на целостную индивидуальность личности работника-профессионала, в результате которого человек переносит сугубо деятельностные нормы в сферу межличностного общения, поведения, быта, делового общения с представителями других профессиональных групп (Безносков, 2014). Другой подход заключается в рассмотрении феномена профессиональной деформации с точки зрения адаптации человека к своей профессиональной роли. В рамках этого подхода профессиональная деформация понимается как противоречивый процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессионального опыта, овладение стандартами и ценностями профессионального сообщества (Мусалаева, 2011).

В процессе профессионального становления субъекта возможна разнонаправленность изменений личности в процессе длительного выполнения профессиональной деятельности, другими словами, при профессиональном развитии происходят личностные изменения, приобретения и потери, и как следствие, происходит то, что называют деформациями и деструкциями (Дружилов, 2013). Так, Е. А. Климов рассматривал профессиональную деформацию через следующие «нежелательные исходы профессионального развития»: 1) стихийное развитие (зависимость от обстоятельств); 2) ложнонаправленное развитие (деформации этического развития); 3) отягощённое развитие (вредные перестройки сознания работника); 4) застой развития (стагнация); 5) обратное развитие (деградация, утрата профессиональной пригодности). Главная причина большинства таких вариантов нежелательного профессионального развития, по мнению Е. А. Климова, связана либо с не востребованностью имеющихся позитивных качеств и их соответствующей деградацией, либо с их ослаблением (Климов, 1991).

Таким образом, проанализировав различные точки зрения на содержание понятия «профессиональная деформация», мы выяснили, что исследователи, занимающиеся изучением профессиональной деформации, не имеют единого взгляда на сущность данного явления, кроме признания того, что профессиональная деформация личности выражается в личностных изменениях, которые происходят под влиянием выполнения профессиональной роли. Конкретные же проявления профессиональной деформации могут включать в себя профессионально обусловленные акцентуации (сверх-качества), профессиональные стрессы (дистрессы), нарушения социального взаимодействия, нестабильность самооценки, неудовлетворённость работой, физиологический дискомфорт, нарушения мотивационной сферы, внутренние конфликты, повышенная ситуативная и личностная тревожность, выученная беспомощность, профессиональные страхи.

Опираясь на фундаментальный принцип психологии — принцип единства сознания, личности и деятельности, — мы, вслед за О. Б. Поляковой, рассматриваем профессиональные деформации как негативные изменения личности работника, которые вызваны длитель-

ным выполнением одной и той же работы или спровоцированные противоречиями в труде на уровне целей, ценностей, мотивов, различными неблагоприятными условиями труда, которые негативно сказываются на эффективности выполняемой работы и на различных взаимоотношениях, возникающих как в процессе профессиональной деятельности, так и во взаимоотношениях вне работы (Полякова, 2014).

Типы профессиональной деформации

В научной литературе представлены различные типологии профессиональной деформации. Одна из них заключается в разделении профессиональной деформации на деформацию личности (Безносков, 2004, Грановская, 2010; Руденский, 1998) и деформацию деятельности (Зеер, Сыманюк, 2005, Шаталова, 2000), при этом большинство исследователей сходятся во мнении, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей профессий типа «человек — человек». Такие деформации могут проявляться на следующих четырёх уровнях (Зеер, Сыманюк, 2005).

1. *Общепрофессиональные деформации*, то есть типичные для профессии. Эти инвариантные особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем. К примеру, у работников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный правонарушитель; у руководителей — синдром «вседозволенности», проявляющийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать подчинёнными и использовать своё положение в личных целях, пользуясь властными полномочиями, нередко превышая их.

2. *Специальные профессиональные деформации*, которые возникают в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций. Так, у следователя появляется правовая подозрительность, у оперативного работника — актуальная агрессивность, у адвоката — профессиональная изворотливость, у прокурора — чрезмерная обвинительность.

3. *Профессионально-типологические деформации*, обусловлены наложением индивидуально-психологических особенностей личности — темперамента, способностей, характера — на психологическую структуру деятельности.

4. *Индивидуализированные деформации*, обусловленные особенностями работников самых различных профессий. В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии отдельные профессионально важные качества, как и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению «сверхкачеств», или акцентуаций. Это могут быть сверхответственность, скупуплезность, суперчестность, гиперактивность, трудоголизм, профессиональный энтузиазм.

Профессиональная деформация в деятельности сотрудников органов внутренних дел

Р. Балч в своих исследованиях отметил, что существует ряд характеристик, уникальных для полицейского менталитета. К таким характеристикам относятся: подозрительность, условность, цинизм, предубеждение и недоверие к необычному. Хороший полицейский подозревает зло в любом месте (Balch, 1977). К положительным признакам субкультуры полиции относят безопасность, товарищеский дух, соперничество, поддержку, командную работу и лояльность, а к отрицательным — цинизм, узкий кругозор в связи с закрытостью службы, искажения и предрассудки, высокую консервативность, подозрительность и авторитаризм (McCartney, Parent, 2015). Тактика, которая имеет отношение к полицейской субкультуре,

может включать в себя использование обмана и лжи для получения признаний и получения небольших чаевых за охрану общественного порядка (Reiner, 2011).

В зарубежных исследованиях установлено, что при вышеперечисленных обстоятельствах сотрудники по-разному социализируются в профессии, применяя различные стили. Наиболее часто цитируемое исследование стилей департамента полиции было проведено Дж. Уилсоном. Он выделил три различных ведомственных стиля: «сторож», «законник» и «служитель». Стиль сторожа основан в основном на поддержании порядка. Сотрудники полиции с этим стилем оценивают серьёзность нарушений, изучая непосредственные и личные последствия преступления, а не правовой статус преступления. Напротив, у представителей стиля «законник» есть один стандарт: строгое соблюдение закона. Сотрудники этого стиля производят большое количество арестов и дорожных задержаний. Третий стиль «служитель», отличает ориентация на запросы о помощи, вне зависимости от субъекта, делающего запрос. То есть эти сотрудники применяют арест и задержание в крайних случаях, часто применяют другие меры воздействия (Wilson, 1968).

У. Мьюир считает, что офицеры полиции выработали отличительные стили и что их выбор стиля работы основывался на преобладании одной из двух установок. Первая установка, которую У. Мьюир назвал «страстью», выражалась в признании сотрудниками необходимости применения принуждения и их готовности использовать его для достижения целей и задач, связанных с работой. Вторая установка получила название «перспектива» и включает готовность офицеров сопереживать по поводу обстоятельств гражданам, с которыми офицеры взаимодействовали. Некоторые офицеры смогут оправдать применение силы и не будут чувствовать вину или угрызения совести за свои действия (интегрированная мораль принуждения), в то время как другие офицеры могут колебаться в применении силы и не смогут оправдать её применение даже в случае необходимости (противоречивая мораль принуждения) (Muir, William, 1977).

Для сотрудников российских правоохранительных органов характерны следующие виды деформации (Зеер, Сыманюк, 2005).

1. Собственно-профессиональная деформация, которая обусловлена непосредственным влиянием криминогенной среды, и которая проявляется в следующем:

- использование в речи нецензурных выражений в общении;
- пренебрежительное, враждебное отношение к окружающим;
- поведение, основанное на моральном и физическом унижении человеческого достоинства;
- утрата чувствительности к человеческому горю, нравственно-психологическим ранам.

2. *Должностная деформация* обусловлена тем, что сотрудники наделены властными полномочиями по отношению к объектам их воздействия, которая проявляется через:

- чувство неограниченности своих властных полномочий;
- стремление к подавлению воли, унижению достоинства другого человека;
- нетерпимость к мнению других и к критике;
- отсутствие самокритики;
- чиновничество, угодничество;
- отсутствие доброжелательных служебно-деловых отношений между различными службами и подразделениями.

3. *Депривационная деформация* выражается в замене неудовлетворённых потребностей другими, удовлетворение которых более доступно, как например, место духовных ценностей занимают материальные (финансовые) или антисоциальные ценности.

Дизайн исследования

Операционализация видов профессиональной деформации

На первом уровне (общепрофессиональная деформация) в четырёхуровневой типологии Э. Ф. Зеера выделяются одиннадцать проявлений (видов) профессиональной деформации на примере профессии менеджера. К ним относятся: авторитарность, демонстративность, профессиональный догматизм, доминантность, профессиональная индифферентность, консерватизм, профессиональная агрессия, ролевой экспансизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер и сверхконтроль (Зеер, Сыманюк, 2005). Поскольку профессия менеджера относится к ряду социономических, представителями которых являются учителя, врачи, работники правоохранительных органов, мы предположили, что некоторые проявления профессиональной деформации могут быть выявлены и у сотрудников органов внутренних дел. Соответственно, в использованную нами классификацию мы включили пять из одиннадцати видов профессиональной деформации: авторитарность, консерватизм, поведенческий трансфер, сверхконтроль, профессиональная агрессия. С опорой на работы Е. В. Камневой, Э. Э. Сыманюк и И. О. Девятовской указанные пять видов профессиональной деформации были дополнены тревожностью и безответственностью (выученной беспомощностью) (Зеер, Сыманюк, 2005; Камнева, 2011; Сыманюк, Девятовская, 2013; Борисова, 2003; Дубов, Опалев, 2003). Итоговая типология нашего исследования представлена в таблице 1.

Таблица 1. Виды деформаций и критерии их выраженности

Вид деформации	Характеристика	Критерии выраженности, маркеры
Авторитарность	Психологическая защита — рационализация. Завышенная самооценка своих профессиональных способностей, властность, агрессивность.	использование в деловом и межличностном общении распоряжений, рекомендаций и указаний; превышение властных функций; тяготение к различным наказаниям; нетерпимость к критике; снижению рефлексии (самоанализа и самоконтроля); проявлении высокомерия и черт деспотизма; схематизация мотивов подчиненных.
Профессиональная агрессия	Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается у специалиста с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, уменьшаются самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации. Психологическая защита — проекция.	применение насилия; приверженность к «карательным» воздействиям; непредсказуемые оценочные реакции моббинг: иронические высказывания, насмешки и навешивание ярлыков: «тупица», «бездельник», «хам» и т.п., дезинформирование, порча личных вещей; отрицательные отзывы и замечания о профессиональной деятельности коллег и руководства, выражающие гнев, пренебрежение и презрение; отрицательные отзывы и замечания о месте работы, условиях и оплате труда и т.п. отсутствие стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных.

Вид деформации	Характеристика	Критерии выраженности, маркеры
Сверхконтроль	Отсутствует.	Чрезмерное сдерживание своих чувств; подавление спонтанности; ориентация на инструкции; подозрительная осмотрительность; скрупулёзный контроль профессиональной деятельности.
Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)	Характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям. Проявляется в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности правонарушителей. Снижение культуры речи. Психологическая защита — проекция. Эмпатическая тенденция присоединения.	Жаргонные выражения и нецензурная лексика в речи сотрудника; использование уголовных жаргонов; обращение по кличкам; дисциплинарные нарушения; коррупционные отношения.
Безответственность, или выученная беспомощность	Отсутствует.	Уход от ответственности; безинициативное выполнение профессиональных обязанностей; формальное отношение к обязанностям; повышенное делегирование.
Консерватизм	Психологическая защита — рационализация. Стереотипные способы выполнения деятельности. Социальные барьеры.	Приверженность устоявшимся профессиональным технологиям; отсутствие гибкости при решении профессиональных задач; стремление к упрощению задач и ситуаций (профессиональный догматизм); преувеличенная ориентация на свой опыт; склонность к мыслительным штампам; настороженное отношение к представителям других национальностей.
Тревожность	Отсутствует.	Постоянное беспокойство; трудность, иногда невозможность сконцентрироваться на чем-либо; мышечное напряжение (например, в области лица, шеи); раздражительность; нарушение сна; скрупулёзный контроль деятельности.

Цель исследования

Цель исследования — выявить особенности профессиональной личностной деформации сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, в контексте эффективности их деятельности.

Гипотезы исследования

Гипотеза 1. Существуют различия в выраженности профессиональной личностной деформации у сотрудников разных подразделений с разной эффективностью деятельности, а именно: для сотрудников подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию, характерно проявление повышенной тревожности и сверх-контроля, а

для сотрудников, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений характерен повышенный уровень агрессии и проявление поведенческого трансфера.

Гипотеза 2. Сотрудники ОВД с более высоким уровнем выраженности профессиональной личностной деформации отличаются сниженным уровнем эффективности деятельности (по субъективным оценкам обследуемых).

Гипотеза 3. Самооценка эффективности профессиональной деятельности по разному связана с выраженностью профессиональных деформаций у сотрудников с разным содержанием профессиональной деятельности.

Задачи исследования

1. Определить выраженность видов профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД.

2. Провести сравнительный анализ выраженности профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию, и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью деятельности.

3. Выявить различия по личностным качествам между сотрудниками подразделений, осуществляющих административно профилактическую функцию, и сотрудниками подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью профессиональной деятельности.

Выборка

В исследовании приняли участие 70 сотрудников органов внутренних дел города Архангельска. Обследованная нами выборка состояла из сотрудников, претендующих на включение в кадровый резерв. Из них 51 мужчина и 19 женщин в возрасте от 21 до 49 лет. Средний возраст: $36,7 \pm 5,5$ лет; средний стаж службы: $11,64 \pm 6,93$ (максимальный стаж работы 26 лет).

В соответствии с включённостью в структурные подразделения все обследуемые были объединены в две группы: *сотрудники, осуществляющие расследование и раскрытие преступлений* (68%), из них 79% мужчин и 21% женщин, средний возраст $36,23 \pm 5,386$), и *сотрудники, осуществляющие профилактическую функцию* (32%), из них 59% мужчин и 41% женщин, средний возраст $37,5 \pm 6,038$. К сотрудникам, осуществляющим расследование и раскрытие преступлений, относятся следователи и дознаватели, а к сотрудникам, осуществляющим профилактическую функцию — участковый уполномоченный полиции, инспектор подразделений по делам несовершеннолетних и сотрудник патрульно-постовой службы.

Согласно концепции Э. Ф. Зеера при оценке профессиональной деформации важно учитывать эффективность профессиональной деятельности (Зеер, Сыманюк, 2005). Для нас на данном этапе организационно возможным оказалось лишь измерение самооценки эффективности деятельности, что мы и реализовали при помощи анкеты. Деление на группы по эффективности проведено по итогам применения многомерных методов математической статистики. Таким образом, в нашем исследовании мы контролируем два фактора: выраженность профессиональной деформации и самооценку эффективности профессиональной деятельности.

Методы и методики, используемые в исследовании

Выбор конкретных психодиагностических инструментов обеспечен и ограничен рядом обстоятельств. В соответствии с приказом МВД РФ от 30 августа 2012 г. N 827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений», при отборе сотрудников,

планируемых к включению в кадровый резерв, учитываются: опыт работы сотрудника по предполагаемому направлению деятельности; соответствие уровня образования квалификационным требованиям по предполагаемой должности, наличие дополнительного профессионального образования; возраст сотрудника (с учётом предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел); готовность к перемещению в интересах службы в другую местность. Настоящее исследование проводилось на базе отдела морально-психологического обеспечения УРЛС УМВД по Архангельской области в дополнение к процедуре психологической диагностики сотрудников при включении их в резерв кадров на руководящую должность.

В исследовании применялись анкетирование и тестирование.

1. Авторская анкета по изучению видов профессиональной деформации, характеристик профессиональной деятельности и субъективной оценки эффективности труда сотрудников правоохранительных органов (авторы: Я. А. Корнеева, О. Е. Кузнецова, А. Ю. Бармина, М. А. Тункина). Анкета апробирована на 50 сотрудниках ОВД. Анкета включала в себя три раздела:

А) общая информация об обследуемых (возраст, пол, семейное положение, уровень образования, должность, звание, стаж работы);

Б) вопросы, направленные на выявление выраженности профессиональной деформации (таблица 2);

В) вопросы, направленные на самооценку эффективности профессиональной деятельности (по семибалльной шкале):

- физиологический дискомфорт (болезнь, плохое самочувствие);
- конфликты с коллегами по работе;
- непонимание с руководством;
- выговоры и замечания руководства;
- конфликты и непонимание во взаимоотношениях с гражданами;
- ощущение бессилия после работы;
- отсутствие желание идти на работу;
- нахождение на работе во внеурочное время (задержки на работе);
- снижение эффективности деятельности;
- снижение удовлетворённости работой в целом.

Таблица 2. Примеры вопросов анкеты, направленные на изучение выраженности профессиональной личностной деформации

Вид деформации	Примеры вопросов анкеты
Авторитарность	Вы даете указания и в тех случаях, когда это не входит в Ваши полномочия? Вы легко принимаете критические замечания в свой адрес? Верно ли, что сотрудники нуждаются в частом контроле? Верно ли, что нарушителей дисциплины следует строго наказывать?
Профессиональная агрессия	Вы используете в деловом и межличностном общении иронические высказывания и насмешки? Вы даёте отрицательные отзывы и замечания в адрес коллег о профессиональной деятельности? Вас раздражают люди, демонстрирующие свои чувства? Бывает, что Вы обсуждаете с коллегами своих отсутствующих коллег?
Сверхконтроль	Вы всегда чётко придерживаетесь инструкции в работе? Возвращаясь домой, Вы думаете о работе? Вам важно всё держать под контролем?

Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)	Вы используете ненормативную лексику на работе и вне работы? Вы обращаетесь к кому-нибудь из коллег, используя «прозвища», «клички»? Верно ли, что бывают такие ситуации, когда возможно нарушить дисциплину?
Консерватизм	При решении профессиональных задач Вы используете одинаковый способ решения? Вы легко принимаете нововведения в профессиональной среде? В работе Вы чаще опираетесь на свой опыт, а не мнение и советы окружающих?
Безответственность, или выученная беспомощность	Вы — инициативный сотрудник? Вы считаете, что не несёте ответственность за ситуации, которые происходят на Вашей работе? Вы относитесь к своим обязанностям формально?
Тревожность	Вам бывает трудно сконцентрироваться на чём-либо при работе? Вы испытываете повышенную раздражительность в рабочее время? На работе Вы чувствуете себя обеспокоенным?

2) В связи с тем, что настоящее исследование проводилось в дополнение к психологической диагностике сотрудников при включении их в резерв кадров на руководящую должность, применялись методики психологического тестирования, обязательные и для данной процедуры, рекомендованные департаментом кадрового обеспечения МВД России и закреплённые в нормативных документах УМВД, а именно: методика психологического тестирования ЛОР (Личностный опросник руководителей), которая создана на основе двух методик:

- «СРІ-434» (*California Psychological Inventory 434*) Г. Гауха (Gough, 1987) в адаптации Н. В. Тарабриной и Н. А. Графининой (Тарабрина, Графинина, 1992);
- «Локус контроля» Дж. Роттера (Rotter, 1954) в версии Е. Г. Ксенофонтовой (Ксенофонтова, 1988).

ЛОР предназначена для определения индивидуальных особенностей личностных характеристик с точки зрения социального поведения и диагностики обобщенной локализации контроля личности. Она включает в себя 33 шкалы. Данная методика входит в базу основной батареи методик, используемых при периодической оценке сотрудников правоохранительных органов, в том числе для включения в кадровый резерв. Диагностика и обработка результатов тестирования проводилась с применением аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр» (Аппаратно-программный..., 2013). Целесообразность использования данной методики обусловлена также результатами зарубежных исследований (Hogan, Kurtines, 1975; Hargrave, Hiatt, 1989), посвящённых изучению личностных коррелятов эффективности полиции и использования СРІ при профессиональном отборе сотрудников правоохранительных органов.

Статистическая обработка данных эмпирического исследования проводилась с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.00 (лицензионное соглашение № Z125-3301-14, САФУ имени М. В. Ломоносова). Для статистической обработки данных использованы описательные статистики, кластерный анализ и многомерный дисперсионный анализ.

Описание результатов

Выраженность видов профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД

Нами проведён сравнительный анализ выраженности каждого из семи изучаемых видов деформации. Выраженность оценивалась в процентах по доле от максимально возможного

балла по виду деформации у каждого из обследованных. Описательная статистика (медианы, как меры центральных тенденций, межквартильные размахи, а также характер распределения в переменных) представлены в таблице 3 и на рисунке 1.

Таблица 3. Выраженность различных видов профессиональной личностной деформации по данным анкеты у сотрудников ОВД (% от максимального балла по шкале, N = 70)

Вид деформации	Первый квартиль	Медиана	Третий квартиль
Авторитарность	54.17	54.17	58.33
Профессиональная агрессия	41.67	45.83	50.00
Сверхконтроль	62.50	68.75	75.00
Поведенческий трансфер	25.00	33.33	50.00
Консерватизм	50.00	56.25	62.50
Выученная беспомощность	33.33	33.33	41.67
Тревожность	31.25	31.25	43.75

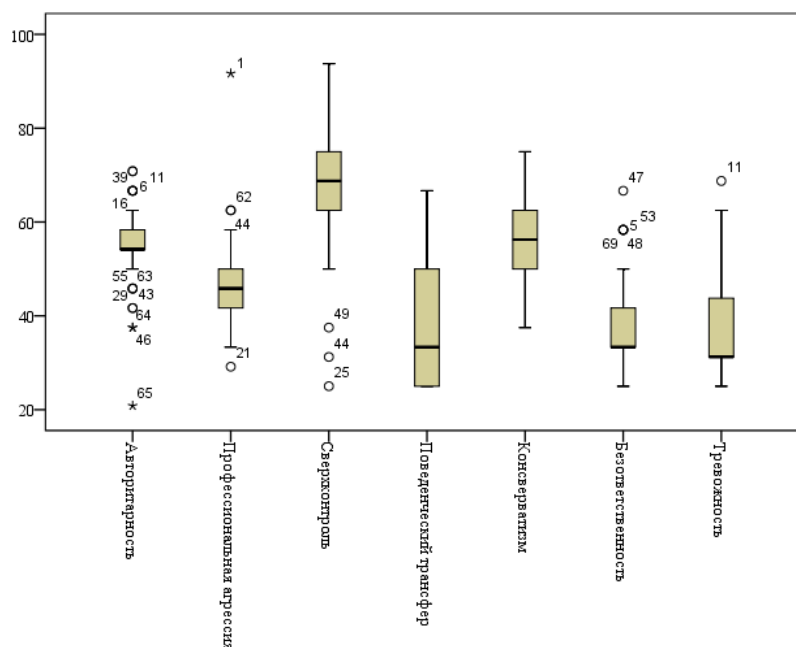


Рисунок 1. Выраженность видов профессиональной личностной деформации у сотрудников органов внутренних дел (% от максимального балла по шкале; N = 70)

На рисунке 1 видно, что у большинства сотрудников выраженность различных типов профессиональной личностной деформации умеренная и находится в интервале от 25% до 75% максимально возможных значений при измерении. Относительно выше других проявлены сверхконтроль и консерватизм, что обусловлено спецификой их служебной деятельности, при выполнении которой сотрудникам необходимо сдерживать свои чувства и безукоризненно выполнять инструкции. Более низкие значения соответствуют показателям «тревожность» и «безответственность». Это может быть обусловлено тем, что сотрудники несут высокую индивидуальную ответственность за результаты своей работы, поэтому излишняя тревожность и проявления выученной беспомощности могут приводить к резкому снижению эффективности деятельности и повлечь дисциплинарные взыскания. Максимальный межквартильный размах зафиксирован по показателю «поведенческий трансфер» при относительно низком значении медианы, что свидетельствует о разнообразном уровне выраженности данного вида деформации в обследованной нами выборке. Это

отражает вариативность поведенческих изменений, обусловленную спецификой конкретных трудовых постов.

Эффективность профессиональной деятельности согласно субъективным оценкам сотрудников ОВД

Исходя из теоретического анализа, для сравнения выраженности профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД различных подразделений важно учитывать взаимосвязь с эффективностью деятельности. В нашем исследовании мы решили начать изучение данного вопроса с анализа взаимосвязи профессиональной деформации с субъективной оценкой эффективности профессиональной деятельности по ряду параметров. Многомерный массив данных о самооценке эффективности сотрудников ОВД позволяет применить процедуру двухэтапного кластерного анализа и выделить два (количество кластеров получено как оптимальное исходя из технологии двухэтапного кластерного анализа) статистически значимо отличающихся качественно различных типа сотрудников, отличающихся особенностями самооценки эффективности деятельности. К первому кластеру отнесены 14 сотрудников (20%), ко второму — 56 (80 %). Для описания характера различий и идентификации полученных кластеров полезно провести покомпонентный сравнительный анализ параметров субъективной оценки эффективности профессиональной деятельности у представителей первого и второго кластеров представлен на рис. 2

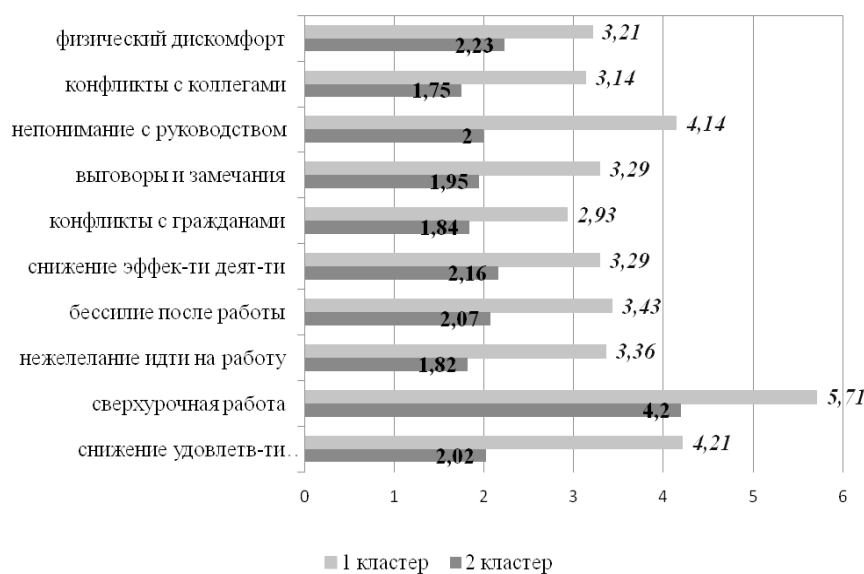


Рисунок 2. Средние значения ответов сотрудников на вопросы анкеты, направленных на субъективную оценку эффективности выполняемой деятельности у представителей первого и второго кластеров

*Показатели оценки: 1 — никогда, 2 — очень редко, 3 — иногда, 4 — время от времени, 5 — часто, 6 — очень часто, 7 — постоянно.

Визуальный анализ ярко демонстрирует однофакторность интегральной оценки, несмотря на многомерность измерений. Согласно полученным результатам, очевидно, что представители первого кластера имеют более высокие показатели по всем индикаторам эффективности профессиональной деятельности, чем сотрудники, относящиеся ко второму кластеру. Соответственно, представители первого кластера чаще испытывают физиологический дискомфорт, бессилие после работы и нежелание идти на работу. Они чаще попадают в конфликтные ситуации с коллегами по работе и с гражданами при выполнении деятель-

ности. Представители первого кластера время от времени могут получать выговоры или замечания, в то время как представители второго кластера этому подвергаются очень редко, так же, как и сталкиваются с непониманием во взаимоотношениях с руководством. Чаще всего представители обоих кластеров сталкиваются со сверхурочной работой, что обусловлено спецификой деятельности. Снижение удовлетворённости от выполняемой деятельности у сотрудников первого кластера также выражено больше, чем у представителей второго кластера.

Представители первого кластера чаще отмечают снижение эффективности деятельности в целом, соответственно, можно сделать вывод, что эффективность профессиональной деятельности представителей второго кластера более устойчивая, следовательно, тенденция к её снижению наблюдается реже. Таким образом, можно сделать вывод, что представителей первого кластера отличает снижение эффективности деятельности, а представителей второго — устойчивость эффективности деятельности. В дальнейшем мы будем идентифицировать эти две группы как эффективную группу и группу со сниженной эффективностью.

Выраженность профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД подразделений, выполняющих различные функции

Данный этап исследования носит двухфакторный характер, изучающий взаимодействие связи самооценки эффективности деятельности и характера профессиональной деятельности. При помощи многомерного дисперсионного анализа определена выраженность видов профессиональной личностной деформации у представителей первого и второго кластеров, где в качестве зависимых переменных взяты виды профессиональной личностной деформации, а фиксированными факторами явились принадлежность к одному из двух кластеров по параметрам эффективности деятельности и принадлежность к одному из подразделений. Согласно данным многомерных тестов (След Пиллая 0,319, $F = 4,019$ при $p < 0,001$), статистически значимые различия наблюдаются в выраженности видов профессиональной личностной деформации у групп с различной эффективностью деятельности. В целом различий в выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников, отнесённых к различным подразделениям (осуществляющим административно-профилактическую функцию и осуществляющих функцию по расследованию и раскрытию преступлений) согласно данным многомерных тестов ($p > 0,05$) не обнаружено.

Правомерность оценки различий групп при помощи одномерных критериев по отдельным видам профессиональной деформации можно оценить согласно поправке на множественность сравнений. Установим границу ошибки первого рода: $0,05/7 = 0,007$. Преодолели порог значимости (0,007) следующие виды профессиональной деформации по одномерным критериям сравнения эффективной группы и группы со сниженной эффективностью: профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность (описательные статистики по группам и значимость различий представлены в таблице 4). Оценка значимости различий по подразделениям в одномерных критериях позволяет фиксировать достоверные отличия в профессиональной агрессии и поведенческом трансфере (описательные статистики и значимость различий приведены в рисунке 3).

Дисперсионный анализ выявил достоверно значимое взаимодействие факторов эффективности и принадлежности к функциональной группе лишь по одному из видов профессиональной деформации — профессиональная агрессия (рисунок 4), что также обусловлено характером профессиональной деятельности, поэтому имеет право быть подробно нами рассмотрено. Оценим результаты содержательно.

Связь выраженности деформаций и эффективности

Согласно данным одномерных тестов различия между выделенными кластерами (по индикаторам эффективности деятельности) есть по следующим видам профессиональной личностной деформации: профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность.

Таблица 4. Сравнительный анализ выраженности (% от максимально возможного балла) различных видов профессиональной личностной деформации у сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по оценке эффективности деятельности, по итогам применения MANOVA ($N = 70$)

Виды профессиональной личностной деформации	Первый кластер (сотрудники, отмечающие снижение эффективности деятельности)		Второй кластер (сотрудники, отмечающие устойчивость эффективности деятельности)		P
	%	Уровень	%	Уровень	
Профессиональная агрессия	51.92	Выше среднего	45.09	Ниже среднего	0.001
Поведенческий трансфер	44.87	Выше среднего	36.16	Ниже среднего	0.001
Консерватизм	61.54	Выше среднего	55.47	Ниже среднего	0.010
Тревожность	45.67	Выше среднего	33.81	Ниже среднего	0.001

По данным, представленным в таблице 4, видно, что представители первого кластера (сотрудники, отмечающие снижение эффективности деятельности) имеют относительно более высокие показатели по шкалам профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность. У представителей второго кластера (сотрудники с устойчивой эффективностью деятельности) показатели существенно ниже. Однако абсолютные значения параметров и в группе со сниженной эффективностью деятельности не превышают 70 процентов от максимально возможных, то есть выражены умеренно. Таким образом, нами зафиксированы различия, и мы можем считать сниженную самооценку эффективности профессиональной деятельности, связанной с профессиональной агрессией, поведенческим трансфером, тревожностью и консерватизмом.

В случае превышения границ нормы профессиональная агрессия сотрудников, отмечающих снижение эффективности деятельности, может проявляться в неустойчивых эмоциональных реакциях, в отрицательных отзывах, (выражающих гнев, презрение, пренебрежение) и замечаниях о профессиональной деятельности коллег и руководства; через иронические высказывания, насмешки и навешивание различных ярлыков отрицательного содержания, а также в применении насилия (физического, психологического, эмоционального) не только в отношении правонарушителей и преступников, но и коллег, а также ближайшего окружения, и приводит, при этом к падению или утрате способности к эффективному взаимодействию, самосовершенствованию и развитию.

Сотрудники с выраженным поведенческим трансфером способны перенимать особенности и характерные черты правонарушителей и преступников (которые отчётливо проявляются в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях), могут вступать в коррупционные отношения и нарушать дисциплину. Выраженность консерватизма проявляется через отсутствие гибкости при решении профессиональных задач, стремление к их упрощению (профессиональный догматизм), при этом сотрудники склонны ориентироваться на свой опыт, что не всегда приводит к успешному выполнению функциональных обязанностей. Повышенный уровень тревожности, проявляющийся через постоянное беспокойство, раздражительность, неадекватные эмоциональные реакции, нарушает целостность личности, мешает эффективному взаимодействию со средой и её субъектами, приводит к развитию различных заболеваний и так далее.

Связь выраженности деформаций и принадлежности к профессиональной группе

Согласно данным одномерных тестов, различия наблюдаются в выраженности видов профессиональной личностной деформации (профессиональная агрессия и поведенческий трансфер) у представителей подразделений, осуществляющих разные функции.



Рисунок 3. Выраженность профессиональной личностной деформации у сотрудников различных подразделений (в %, N = 70)

*Примечание: уровень значимости в рамках дисперсионного анализа для профессиональной агрессии равен 0,005, для поведенческого трансфера — равен 0,035

На рисунке 3 видно, что у сотрудников подразделения, осуществляющего расследование и раскрытие преступлений, значение показателей, отражающих выраженность профессиональной личностной деформации, а именно «профессиональная агрессия» и «поведенческий трансфер», выше, чем у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию. Значения показателей, отражающих выраженность профессиональной агрессии и поведенческого трансфера, у сотрудников подразделений, занимающихся профилактической работой, проявлены на среднем уровне относительно максимально возможных, соответственно, можно утверждать, что сотрудники данных подразделений умеют контролировать своё эмоциональное состояние, не поддаются на провокации, сами не провоцируют конфликтные ситуации, а если и попадают в них, то придерживаются компромиссного и конструктивного подхода при разрешении проблемных ситуаций. Они не склонны вступать в коррупционные отношения и использовать в работе жаргонные выражения и нецензурную лексику. У сотрудников, занимающихся расследованием и раскрытием преступлений — показатели также выражены умеренно, но значения несколько выше, поэтому в данном случае, не стоит исключать риск преступления границы норм и развитие профессиональной личностной деформации.

Взаимодействия факторов эффективности и принадлежность к профессиональной группе

Обнаружены различия в выраженности вида профессиональной личностной деформации по одному из семи изученных видов профессиональной деформации — «профессиональная агрессия» при взаимодействии факторов («подразделение» и «кластер»).



Рисунок 4. Выраженность профессионально личностной деформации у сотрудников при взаимодействии факторов («подразделение» * «кластер»)

*Примечание: уровень значимости равен 0,001

По полученным данным видно (рисунок 4), что выраженность профессиональной агрессии у сотрудников со сниженной эффективностью из подразделений расследования и раскрытия преступлений зафиксирована на самом высоком уровне из полученных нами — около 60% — что говорит о выраженности данного вида профессиональной личностной деформации. Соответственно, у сотрудников данной группы, возможно, снижена самокритичность и способность к конструктивному решению конфликтных ситуаций, а также может наблюдаться эмоциональная неустойчивость, отсутствует стремление учитывать интересы других, они склонны применять различные виды насилия. Этот вид деформации связан с падением или утратой способности к эффективному взаимодействию, самосовершенствованию и развитию, нарушает целостность самой личности и негативно влияет на других людей. У сотрудников этого же подразделения, отмечающих устойчивость эффективности деятельности и у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию (независимо от оценки эффективности деятельности) показатели в существенно ниже, соответственно данный вид деформации не выражен.

Различия личностных качеств сотрудников различных функциональных подразделений

Для выявления различий в выраженности личностных качеств сотрудников, принадлежащим к группам различной эффективности профессиональной деятельности и выполняющих различные функции нами применён многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных выступили 33 шкалы методики ЛОР, а предикторами — принадлежность кластеру по эффективности деятельности и к функциональному подразделению. Проверялись статистические гипотезы связи различий в эффективности со шкалами ЛОР, связи различий в содержании профессиональной деятельности со шкалами ЛОР и сочетание этих двух факторов.

По данным многомерных тестов в MANOVA статистически значимых различий в целом по опроснику не было выявлено ($p > 0,05$). Оценка значимости по одномерным критериям не выявила параметров, преодолевших границу значимости с поправкой на множественность сравнений. Нами обнаружены лишь различия со значимостью немного ниже 5% по шкалам

«ответственность», «толерантность» и «готовность к деятельности» в зависимости от самооценки эффективности деятельности и по шкале «независимость» при сочетании предикторов. Сотрудники, оценивающие свою деятельность как эффективную, скорее всего, более осознанно подходят к выполнению профессиональных обязанностей, проявляют инициативность в работе, доводят начатые дела до конца, проявляют инициативность, умеют брать ответственность на себя, гибко адаптируются к новым условиям, умеют работать в команде и обладают хорошо развитыми навыками налаживать контакты с другими людьми. Более высокие показатели по данной шкале наблюдаются у сотрудников, выполняющих функциональную функцию, при этом отмечающих снижение эффективности деятельности, и у сотрудников подразделений, занимающихся расследованием и раскрытием преступлений, — с устойчивой оценкой эффективности собственной деятельности. Они, вероятно, увереннее отстаивают своё мнение, принимают решение с опорой на свои собственные силы, менее тревожны в ситуации неопределённости.

Обсуждение результатов

Мы можем предположить и объяснить выраженность профессиональной агрессии у сотрудников подразделения расследования и раскрытия преступлений со сниженными характеристиками эффективности деятельности тем, что именно специфика деятельности способствуют развитию данного вида деформации. Вступая в контакт с лицами, совершившими преступления различной тяжести, попадая в экстремальные ситуации, сталкиваясь с жестокостью, злостью, несправедливостью, сотрудники накапливают отрицательное воздействие извне и, не умея правильно отразить это воздействие и разрядиться эмоционально и физически, они используют неконструктивные способы разрядки и могут включать защитные механизмы.

Попытка связать воедино результаты всех проверенных нами гипотез приводит к ряду противоречий и пониманию необходимости дальнейшей дискуссии по включению дополнительных психодиагностических средств, связанных с профессиональной деформацией сотрудников ОВД в технологии работы психологов. Полезной информацией к данной дискуссии может служить предложенное нами соотнесение шкал активно используемой в ОВД методики ЛОР наряду с вопросами нашей анкеты с видами профессиональной деформации (таблица 5). Предполагаемая научно-практическая дискуссия и ряд дополнительных исследований позволят уточнить личностные маркеры и оптимизировать мероприятия по снижению риска развития профессиональной деформации у кандидатов в кадровый резерв.

Профессиональная личностная деформация — явление, при котором личность сотрудника претерпевает изменения под действием различных факторов, среди которых специфические особенности служебной деятельности, факторы социально-психологического характера, а также непосредственно сам субъект деятельности. Изученные в настоящем исследовании виды профессиональной деформации сотрудников ОВД имеют научное обоснование и в зарубежных исследованиях. В частности, установлено, что личностными характеристиками полицейских являются: мужество, храбрость, авторитаризм, цинизм и агрессия. Дополнительные характеристики были также связаны с личностными особенностями представителей полиции: подозрительные, солидарные, консервативные, отчуждённые и полностью фанатичные (Aviva Twersky-Glasner, 2005).

Таблица 5. Соотношение видов профессиональной личностной деформации и шкал методики ЛОР, вопросов авторской анкеты

Вид деформации	Методика ЛОР	Вопросы анкеты
Авторитарность	СРІ: шкала доминирования (Do) (очень высокий балл, выше 70 Т). СРІ: шкала способность к статусу (Cs) (очень высокий балл, выше 70 Т). СРІ: Социальное присутствие (Sp) (очень высокий балл, выше 70Т). СРІ: шкала эмпатия (Em) (очень низкий балл (ниже 30Т). Толерантность (To) (низкий балл, 30-45Т, очень низкий балл, ниже 30Т).	Вы используете в деловом и межличностном общении распоряжения и указания? Вы даёте указания и в тех случаях, когда это не входит в Ваши полномочия? Вы легко принимаете критические замечания в свой адрес? Верно ли, что сотрудники нуждаются в частом контроле Верно ли, что нарушителей дисциплины следует строго наказывать? При возникновении конфликтов в коллективе, Вы стремитесь разрешить их самостоятельно?
Профессиональная агрессия	СРІ: шкала хорошее впечатление (Gi) (очень низкий балл, ниже 30Т)	Вы используете в деловом и межличностном общении иронические высказывания и насмешки? Вы даёте отрицательные отзывы и замечания в адрес коллег о профессиональной деятельности? Вы недовольны условиями работы, оплатой труда и т.п.? Вы стараетесь скрывать своё плохое отношение к коллегам? Вас раздражают люди, демонстрирующие свои чувства? Бывает, что Вы обсуждаете с коллегами своих отсутствующих коллег?
Сверхконтроль	СРІ: шкала самоконтроль (Sc). очень высокий балл (выше 65Т).	Вы всегда чётко придерживаетесь инструкции в работе? Возвращаясь домой, Вы думаете о работе? Вы — педантичный человек? Вам важно всё держать под контролем
Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)	Невозможно измерить методиками, поэтому вопросы анкеты.	Вы используете ненормативную лексику на работе и вне работы? Вы обращаетесь к кому-нибудь из коллег, используя «прозвища», «клички»? Верно ли, что бывают такие ситуации, когда возможно нарушить дисциплину?
Консерватизм	СРІ: шкала гибкость (Fx) (очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: Достижение через подчинение (Ac) (очень высокий балл, выше 65Т и высокий балл (55-65Т). СРІ: шкала Достижение через независимость (Ai) (низкий балл, 30-45Т, и очень низкий балл, ниже 30Т).	Вы стремитесь упростить профессиональные задачи? При решении профессиональных задач Вы используете одинаковый способ решения? Вы легко принимаете нововведения в профессиональной среде? В работе Вы чаще опираетесь на свой опыт, а не мнение и советы окружающих?
Безответственность, или выученная беспомощность	СРІ: шкала самопрятие (Sa) (низкий балл, 30-45Т). Независимость (In) (очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: шкала ответственность (Re) (очень низкий балл, ниже 30Т).	Вы — инициативный сотрудник? Вы считаете, что не несете ответственность за ситуации, которые происходят на Вашей работе? Вы относитесь к своим обязанностям формально?
Тревожность	СРІ: шкала самопрятие (Sa) (низкий балл, 30-45Т, и очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: шкала чувство благополучия (Wb) (очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: Интеллектуальная эффективность (Ie) (очень низкий балл (ниже 30Т).	У Вас бывают нарушения сна? Вам бывает трудно сконцентрироваться на чем-либо при работе? Вы испытываете повышенную раздражительность в рабочее время? На работе Вы чувствуете себя обеспокоенным?

Согласно У. Грейвсу, полицейский цинизм является отличительной чертой «полицейской личности» (*Police Personality*). Он заявил, что цинизм, особенно распространённый в крупных городских департаментах, развивается в результате выгорания и стресса, эмоциональных состояний, вызванных в основном чрезмерными требованиями работы полиции. У. Грейвс считал, что цинизм в значительной степени контрпродуктивен и в конечном итоге вреден не только для отдельного сотрудника, но и для департамента в целом, и в значительной степени является предвестником неправомерных действий, жестокости и коррупции (Graves, 1996).

В одном из исследований был осуществлён сравнительный анализ американской и английской полиции. Для американских офицеров оказались характерными следующие особенности: высокие баллы в демонстративности, доминировании. Новобранцы английской полиции имели высокий уровень агрессии. Эти результаты свидетельствуют о том, что личностные характеристики сотрудников полиции не только отличаются от характеристик сотрудников, не являющихся сотрудниками полиции, но на самом деле существенно отличаются и в разных странах (Lester et al., 1980). Полученными нами результаты соотносятся с результатами С. Б. Перро и Д. М. Тейлора, которые установили, что эгоцентризм и отчуждённость являются отличительными характеристиками личности полицейских. Они установили, что отчуждение сообщества и высокая групповая идентификация в полиции предполагают эгоцентризм. Однако они обнаружили, что чувство отчуждённости больше зависит от восприятия офицерами общества и социума, а не самих офицеров (Perrot, Taylor, 1994). В исследовании Дж. Скольника было установлено, что авторитарное поведение возникает в результате взаимодействия офицера с общественностью. Это чувство власти, которое отделяет полицейского от публичных каналов, создает чувство изоляции офицера. Это мышление «мы против них», которое подкрепляется чувствами солидарности, которые он испытывает со своими коллегами-офицерами. Полицейские рассматривают обман как естественный инструмент для «ловли плохих парней». Обман также поддерживается судебной системой и полицейской субкультурой в том смысле, что он практикуется в следственной и повседневной деятельности полиции. Использование обмана для повышения эффективности выполнения сотрудником своих обязанностей также способствует усилению чувства изоляции и отчуждения от других (Skolnick, 2000).

Заключение

По результатам проведённого исследования, у большинства сотрудников выраженность различных типов профессиональной личностной деформации умеренная и находится в интервале от 25% до 75% максимально-возможных при измерении. Относительно выше других проявлены «сверхконтроль» и «консерватизм», менее выражены «тревожность» и «безответственность». Сравнительный анализ выраженности профессиональной личностной деформаций у сотрудников различных подразделений с разной самооценкой эффективности профессиональной деятельности показал, что у сотрудников подразделения, осуществляющего расследование и раскрытие преступлений, выраженность профессиональной агрессии и поведенческого трансфера, выше, чем у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию. Сотрудники со сниженными характеристиками эффективности деятельности, имеют более высокие показатели по шкалам «профессиональная агрессия», «поведенческий трансфер», «консерватизм» и «тревожность». У сотрудников, занимающихся расследованием и раскрытием преступлений и отмечающих снижение эффективности, показатели по шкале «профессиональная агрессия» выше нормы, что свидетельствует о выраженности данного вида профессиональной личностной деформации.

Выявлены различия на уровне статистической тенденции между выраженностью личностных качеств сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по самооценке эффективности деятельности по следующим шкалам: «ответственность», «толерантность», «готовность к деятельности». Различия наблюдаются и по шкале «независимость» у сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по самооценке эффективности деятельности и выполняющих разные функции.

В практической работе при выраженности любого из видов (одного или нескольких) профессиональной личностной деформации необходимо выявить индивидуальные причины появления данного поведения. Результаты нашего исследования легли в основу предложенных нами рекомендаций по снижению риска развития профессиональной личностной деформации сотрудников ОВД. Результаты, полученные в ходе нашего исследования выраженности профессиональной деформации и эффективности деятельности сотрудников ОВД, могут быть использованы штатным психологом для выстраивания взаимодействия с руководителями подразделений, а также с самими сотрудниками по устранению или минимизации факторов, способствующих развитию профессиональной деформации и снижающих эффективность профессиональной деятельности. Результаты настоящего исследования внедрены в практическую деятельность психологической службы Управления по работе с личным составом УМВД России по Архангельской области и используются при организации работы по морально-психологическому обеспечению служебной деятельности личного состава.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00517 А «Взаимосвязь профессиональной деформации, профессионального самосознания и эффективности деятельности сотрудников правоохранительных органов».

Литература

- Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультиспихометр» (2013). Часть I. Методическое руководство.* ЗАО «Научно-производственный центр «ДИП». М.
- Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультиспихометр» (2013). Часть II. Методическое руководство.* ЗАО «Научно-производственный центр «ДИП». М.
- Барабанщикова, В. В. (2017). *Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности.* М.: Когито-Центр.
- Безносов, С. П. (2004). *Профессиональная деформация личности.* СПб.: Речь.
- Безносов, С. П. (1997). *Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности.* СПб.: Речь.
- Бойко, В. В. (1999). *Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении.* СПб.: Сударыня.
- Борисова, С. Е. (2003). Профессиональная деформация личности сотрудника. В сб. А. М. Столяренко (ред.). *Энциклопедия юридической психологии.* М. ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право.
- Борисова, С. Е. (2001). Профессиональные стереотипы как предпосылка и проявление профессиональной деформации сотрудников милиции. *Профессионал, 2*, 11–13.
- Будыкин, С. В., Дворянчиков, Н. В. (2012). Влияние экстремальных ситуаций на развитие личностной деформации у сотрудников правоохранительных органов. В сб. *VIII междуна-*

- родная научно-практическая конференция «Психологические технологии в деятельности правоохранительных органов». Донецк: ДЮИ ФГЗ.
- Бузовкина, Н. Ю. (2007). *Профессиональные деструкции у специалистов социномических профессий*. М.: Речь.
- Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. (2005). *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. СПб.: Питер.
- Геллерштейн, С. Г. (1983). *Проблемы психотехники на пороге второй пятилетки. История советской психологии труда*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Грановская, Р. М. (2010). *Элементы практической психологии*. 6-е изд. СПб.: Речь.
- Дружилов, С. А. (2010). Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека. *Сибирский педагогический журнал*, 6, 171–178.
- Дружилов, С. А. (2013). Профессиональные деформации и деструкции: феноменология и подходы к изучению. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*, 12, 137–140.
- Дубов, Г. В., Опалев, А. В. (2003). *Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов*. М.: Щит-М.
- Зеер, Э. Ф., Сыманюк, Э. Э. (2005). *Психология профессиональных деструкций*. М.: Академический Проект.
- Ильин, Е. П. (2011). *Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень*. СПб.: Питер.
- Камнева, Е. В. (2011). *Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел: факторы и формы проявления: Монография*. М.: ФГУ «ВНИИ МВД России».
- Кедярова, Е. А., Паткина, Е. Г., Уварова, М. Ю. (2017). Исследование профессиональной деформации сотрудников ОВД (на примере отделов полиции МУ МВД России «Иркутское»). *Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология*, 20, 77–90.
- Климов, Е. А. (1991). *Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Методическое пособие*. М.: МПСИ.
- Корнеева, Л. Н. (1991). Профессиональная психология личности. В кн. Г. С. Никифоров (ред.). *Психологическое обеспечение профессиональной деятельности* (61–83). СПб.: Изд-во СПбГУ.
- Кузьмина, Ю. М. (2010). Профессиональная деформация специалистов социальной работы и методы ее предупреждения. *Вестник Казанского технологического университета*, 3, 116–124.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: Знание.
- Ксенофонтова, Е. Г. (1988). *Уровни развития саморегуляции личности: критерии их определения*: дисс. ... канд. психол. н. 19.00.01. М.
- Марьин, М. И., Шестаков, А. Г., Петров, В. Е. и др. (2003). *Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие*. М.: ГУК МВД России.
- Мусалаева, А. Р. (2011). Предотвращение возникновения профессиональной деформации в организации. *Вестник НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром»*, 1(9), 26–31.
- Орел, В. Е. (2005). *Синдром психического выгорания личности*. М.: Ин-т психологии РАН.
- Поваренков, Ю. П. (1991). *Психология профессионального становления личности: основы психологической концепции профессионализации*. Курск.
- Полевая, М. В., Камнева, Е. В., Пряжников, Н. С. и др. (2017). *Профессиональная деформация личностных качеств государственных гражданских служащих: Монография*. М.: СВИВТ.
- Полякова, О. Б. (2014). Категория и структура профессиональной деформации. *Национальный психологический журнал*, 1(13), 55–62.
- Рогов, Е. И. (2003). *Выбор профессии: становление профессионала*. М.: Владос.

- Рожков, О. А., Гаврина, Е. Е., Сочивко, Д. В. (2017). *Мотивационные детерминанты профессиональной деформации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы*: монография. Москва: Проспект.
- Руденский, Е. В. (1998). *Основы психотехнологии общения менеджера*. М.: ИНФРА-М.
- Сыманюк, Э. Э., Девятковская, И. В. (2013). *Власть: развитие или деформация личности руководителя образовательного учреждения*: монография. Екатеринбург: АМБ.
- Тарабрина, Н. В., Графинина, Н. А. (1992). Новый вариант Калифорнийского психологического опросника. В сб. *Методики анализа и контроля трудовой деятельности и функциональных состояний* (269–276). М.: ИП РАН.
- Шаталова, Н. И. (2000). Деформации трудового поведения работника. *Социологические исследования*, 7, 26–33.
- Aviva Twersky-Glasner, M. A. (2005). Police Personality: What Is It and Why Are They Like That? *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20(1), 56–67.
- Balch, R., (1977). The police personality: Fact or fiction. In D. B. Kennedy (ed.). *The dysfunctional alliance: Emotion and reason in justice administration*. Cincinnati, OH: Anderson Publishing Company.
- Hogan, R., Kurtines, W. (1975). Personological correlates of police effectiveness. *The Journal of Psychology*, 91, 289–295.
- Hargrave, G. E., Hiatt, D. (1989). Use of the California Psychological Inventory in law enforcement officer selection. *Journal of Personality Assessment*, 53(2), 267–77.
- Gough, H. G. (1987). *The California Psychological Inventory*. N.Y.
- Graves, W. (1996). Police cynicism: Causes and cures. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 65(6), 17–20.
- Martin, I., Reiner, R. (2010). The politics of the police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 5(2), 111–113. <https://doi.org/10.1093/police/par008>
- Maslach, C. (1982). *Burnout. The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McCartney, S., Parent, R. (2015). *Ethics in Law Enforcement*. Victoria, B.C.: BCcampus. Retrieved from <http://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/>.
- Muir, W. K. Jr. (1977). *Police: Streetcorner politicians*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lester, D. S., Babcock, D., Cassisi, J. P., Genz, J. L., Butler, J. P. (1980). The personalities of English and American police. *The Journal of Social Psychology*, 111, 153–154.
- Lippert, R. K., Walby, K., Zaia, M. (2019). Managing Risk and Preempting Immorality in Private Employment of Public Police. *Social & Legal Studies*, 28(6), 794–816.
- Regehr, C., Carey, M. G., Wagner, S. et al. (2019). A systematic review of mental health symptoms in police officers following extreme traumatic exposures. *Police practice and research*. doi: 10.1080/15614263.2019.1689129
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Pauschinger, D. (2019). Working at the edge: Police, emotions and space in Rio de Janeiro. *Environment and planning d-society & space*.
- Perrot, S. B., Taylor, D. M. (1994). Ethnocentrism and authoritarianism in the police: Challenging stereotypes and reconceptualizing ingroup identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1640–1664.
- Sheard, I., Burnett, M. E., St Clair-Thompson, H. (2019). Psychological distress constructs in police with different roles. *International journal of emergency services*, 8(3), 264–279.
- Skolnick, J. (1977). A sketch of the policeman's "Working Personality". In D. B. Kennedy (ed.). *The dysfunctional alliance: Emotion and reason in justice administration* (10–25). Cincinnati, OH: Anderson Publishing Company.
- Skolnick, J. (2000). Code Blue. *The American Prospect*, 11(10).
- Wilson, J. Q. (1968). *Varieties of police behavior*. Cambridge, MA: Harvard University Press.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Professional personality deformation of internal affairs employees of various departments

Yana KORNEEVA

Natalia SIMONOVA

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia

Abstract. *Purpose.* The purpose of the study is to identify the characteristics of professional personality deformation of employees of the internal affairs bodies of units performing the administrative and preventive function and units carrying out investigation and disclosure of crimes. The study developed the following classification of professional personality deformation of employees of internal affairs bodies: authoritarianism, professional aggression, overcontrol, behavioral transfer (manifestation of role transfer syndrome), irresponsibility or learned helplessness, conservatism and anxiety. *Methodology.* Research methods: questionnaires, psychological diagnostic, as well as statistical methods: descriptive statistics, cluster analysis and multivariate analysis of variance. To identify professional personality deformation, an author's questionnaire was developed, and psychological testing methods were used, which are included in the base of the main battery of methods used in testing law enforcement officers. The study involved 70 employees of the Arkhangelsk police. *Findings.* As a result of the study, the severity of types of professional personality deformation among police officers was revealed; the features of professional deformation of employees of the internal affairs bodies of the departments carrying out the administrative and preventive function and of the units carrying out the investigation and disclosure of crimes with different efficiency have been identified; the relationship between the severity of professional deformations and the effectiveness of professional activities among employees is studied. *Conclusions.* The following types of professional personality deformation are characteristic of police officers: authoritarianism, professional aggression, behavioral transfer, anxiety, irresponsibility, over-control and conservatism. The employees of the unit investigating and solving crimes have a higher level of professional aggression and behavioral transfer than employees performing a preventive function. Employees with reduced performance characteristics have higher rates on the scales of professional aggression, behavioral transfer, conservatism, and anxiety. *Implications for practice.* The results of this study have been introduced into the practical activities of the psychological service of the URLS of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the Arkhangelsk Region and are used in organizing the work on the moral and psychological support of the staff's official activities.

Keywords: professional deformation, internal affairs bodies, professional activity efficiency.

References

Apparatno-programmnyy psikhodiagnosticheskiy kompleks «Mul'tipsikhometr» [Hardware-software psychodiagnostic complex "Multipsychometer"] (2013). Chast' I. Metodicheskoye rukovodstvo. ZAO «Nauchno-proizvodstvennyy tsentr «DIP». M.

- Apparatno-programmnyy psikhodiagnosticheskiy kompleks «Mul'tipsikhometr»* [Hardware-software psychodiagnostic complex "Multipsychometer"] (2013). Chast' II. Metodicheskoye rukovodstvo. ZAO «Nauchno-proizvodstvennyy tsentr «DIP». M.
- Aviva Twersky-Glasner, M. A. (2005). Police Personality: What Is It and Why Are They Like That? *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20(1), 56–67.
- Balch, R., (1977). The police personality: Fact or fiction. In D. B. Kennedy (ed.). *The dysfunctional alliance: Emotion and reason in justice administration*. Cincinnati, OH: Anderson Publishing Company.
- Barabanshchikova, V. V. (2017). *Professional'nyye deformatsii spetsialista v innovatsionnykh vidakh deyatel'nosti* [Professional deformations of a specialist in innovative activities]. M.: Kogito-Tsentr.
- Beznosov, S. P. (1997). *Teoreticheskiye osnovy izucheniya professional'noy deformatsii lichnosti* [Theoretical foundations of the study of professional personality deformation]. SPb.
- Beznosov, S. P. (2004). *Professional'naya deformatsiya lichnosti* [Professional deformation of personality]. SPb.: Rech'.
- Borisova, S. Ye. (2001). Professional'nyye stereotipy kak predposylka i proyavleniye professional'noy deformatsii sotrudnikov militsii [Professional stereotypes as a prerequisite and manifestation of professional deformation of police officers]. *Professional*, 2, 11–13.
- Borisova, S. Ye. (2003). Professional'naya deformatsiya lichnosti sotrudnika [Professional deformation of the employee's personality]. In A. M. Stolyarenko (ed.). *Entsiklopediya yuridicheskoy psikhologii*. M. YUNITI-DANA, Zakon i pravo.
- Boyko, V. V. (1999). *Sindrom «emotsional'nogo vygoraniya» v professional'nom obshchenii* [The syndrome of "emotional burnout" in professional communication]. SPb.: Sudarynya.
- Budykin, S. V., Dvoryanchikov, N. V. (2012). Vliyaniye ekstremal'nykh situatsiy na razvitiye lichnostnoy deformatsii u sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov [The impact of extreme situations on the development of personality deformation among law enforcement officials]. In *VIII mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Psikhologicheskiye tekhnologii v deyatel'nosti pravookhranitel'nykh organov»*. Donetsk: DYUI FGZ.
- Buzovkina, N. Yu. (2007). *Professional'nyye destruktivnyye i spetsialistov sotsionomicheskikh professiy* [Professional destruction by specialists of socionomic professions]. M.: Rech'.
- Druzhilov S.A. (2010). Professional'nyye deformatsii kak indikatory dezadaptatsii i dushevno-go neblagopoluchiya cheloveka [Professional deformations as indicators of maladaptation and emotional distress of a person]. *Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal*, 6, 171–178.
- Druzhilov, S. A. (2013). Professional'nyye deformatsii i destruktivnyye fenomenologiya i podkhody k izucheniyu [Professional deformations and destruction: phenomenology and approaches to study]. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy*, 12, 137–140.
- Dubov, G. V., Opalev, A. V. (2003). *Professional'naya etika sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov* [Professional ethics of law enforcement officers]. M.: Shchit-M.
- Gellershteyn, S. G. (1983). *Problemy psixhotekhniki na poroge vtoroy pyatiletki. Istoriya sovetskoy psikhologii truda* [Problems of psychotechnics on the threshold of the second five-year plan. History of Soviet labor psychology]. M.: Izd-vo Mosk. un-ta.
- Gough, H. G. (1987). *The California Psychological Inventory*. N.Y.
- Granovskaya, R. M. (2010). *Elementy prakticheskoy psikhologii*. 6-ye izd [Elements of practical psychology]. SPb.: Rech'.
- Graves, W. (1996). Police cynicism: Causes and cures. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 65(6), 17–20.
- Hargrave, G. E., Hiatt, D. (1989). Use of the California Psychological Inventory in law enforcement officer selection. *Journal of Personality Assessment*, 53(2), 267–277.

- Hogan, R., Kurtines, W. (1975). Personological correlates of police effectiveness. *The Journal of Psychology*, 91, 289–295.
- Il'in, Ye. P. (2011). *Rabota i lichnost': Trudogolizm, perfektsionizm, len'* [Work and personality. Workaholism, perfectionism]. SPb.: Piter.
- Kamneva, Ye. V. (2011). *Professional'naya deformatsiya sotrudnikov organov vnutrennikh del: faktory i formy proyavleniya: Monografiya* [Professional deformation of employees of internal affairs bodies: factors and manifestations: Monograph]. M.: FGU «VNII MVD Rossii».
- Kedyarova, Ye. A., Patkina, Ye. G., Uvarova, M. Yu. (2017). Issledovaniye professional'noy deformatsii sotrudnikov OVD (na primere otdelov politsii MU MVD Rossii «Irkutskoye») [Study of professional deformation of police officers (case studies: the police departments of the MU of the Ministry of Internal Affairs of Russia "Irkutsk")]. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*, 20, 77–90.
- Kedyarova, Ye. A., Patkina, Ye. G., Uvarova, M. YU. (2017). Issledovaniye professional'noy deformatsii sotrudnikov OVD (na primere otdelov politsii MU MVD Rossii «Irkutskoye»). *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*, 20, 77–90.
- Klimov, Ye. A. (1991). *Puti v professionalizm (Psikhologicheskiy vzglyad): Metodicheskoye posobiye* [Ways to Professionalism (Psychological View)]. M.: MPSI.
- Korneyeva, L. N. (1991). Professional'naya psikhologiya lichnosti [Professional psychology of personality. In the book]. V kn. G. S. Nikiforov (red.). *Psikhologicheskoye obespecheniye professional'noy deyatel'nosti* (61–83). SPb.: Izd-vo SPbGU.
- Ksenofontova, Ye. G. (1988). *Urovni razvitiya samoregulyatsii lichnosti: kriterii ikh opredeleniya* [Levels of development of personality self-regulation: criteria for their determination]: diss. ... kand. psikhol. n. 19.00.01. M.
- Kuz'mina, Yu. M. (2010). Professional'naya deformatsiya spetsialistov sotsial'noy raboty i metody yeye preduprezhdeniya [Professional deformation of social work specialists and methods of its prevention]. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta*, 3, 116–124.
- Lester, D. S., Babcock, D., Cassisi, J. P., Genz, J. L., Butler, J. P. (1980). The personalities of English and American police. *The Journal of Social Psychology*, 111, 153–154.
- Lippert, R. K., Walby, K., Zaia, M. (2019). Managing Risk and Preempting Immorality in Private Employment of Public Police. *Social & Legal Studies*, 28(6), 794–816.
- Mar'in, M. I., Shestakov, A. G., Petrov, V. Ye. et al. (2003). *Organizatsiya professional'noy psikhologicheskoy podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del: Metodicheskoye posobiye* [Organization of professional psychological training for employees of internal affairs bodies]. M.: GUK MVD Rossii.
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [The psychology of professionalism]. M.: Znaniye.
- Martin, I., Reiner, R. (2010). The politics of the police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 5(2), 111–113. <https://doi.org/10.1093/police/par008>
- Maslach, C. (1982). *Burnout. The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McCartney, S., Parent, R. (2015). *Ethics in Law Enforcement*. Victoria, B.C.: BCcampus. Retrieved from <http://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/>.
- Muir, W. K. Jr. (1977). *Police: Streetcorner politicians*. Chicago: University of Chicago Press.
- Musalayeva, A. R. (2011). Predotvrashcheniye vozniknoveniya professional'noy deformatsii v organizatsii [Prevention of professional deformation in the organization]. *Vestnik NOU «ONUTTS OAO «Gazprom»*, 1(9), 26–31.
- Orel, V. Ye. (2005). *Sindrom psikhicheskogo vygoraniya lichnosti* [The syndrome of mental burnout]. M.: In-t psikhologii RAN.

- Pauschinger, D. (2019). Working at the edge: Police, emotions and space in Rio de Janeiro. *Environment and planning d-society & space*.
- Perrot, S. B., Taylor, D. M. (1994). Ethnocentrism and authoritarianism in the police: Challenging stereotypes and reconceptualizing ingroup identification. *Journal of Applied Social Psychology, 24*, 1640–1664.
- Polevaya, M. V., Kamneva, Ye. V., Pryazhnikov, N. S. et al. (2017). *Professional'naya deformatsiya lichnostnykh kachestv gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh*: Monografiya [Professional deformation of personal qualities of state civil servants: Monograph]. M.: SVIVT.
- Polyakova, O. B. (2014). Kategoriya i struktura professional'noy deformatsii [Category and structure of professional deformation]. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal, 1*(13), 55–62.
- Povarenkov, Yu. P. (1991). *Psikhologiya professional'nogo stanovleniya lichnosti: osnovy psikhologicheskoy kontseptsii professionalizatsii* [Psychology of the professional formation of personality: the foundations of the psychological concept of professionalization]. Kursk.
- Regehr, C., Carey, M. G., Wagner, S. et al. (2019). A systematic review of mental health symptoms in police officers following extreme traumatic exposures. *Police practice and research*. doi: 10.1080/15614263.2019.1689129
- Rogov, Ye. I. (2003). *Vybor professii: stanovleniye professionala* [Choosing a profession: becoming a professional]. M.: Vlos.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Rozhkov, O. A., Gavrina, Ye. Ye., Sochivko, D. V. (2017). *Motivatsionnyye determinanty professional'noy deformatsii lichnosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noy sistemy*: monografiya [Motivational determinants of professional deformation of the personality of employees of the penitentiary system: monograph]. M.: Prospekt.
- Rudenskiy, Ye. V. (1998). *Osnovy psikhotehnologii obshcheniya menedzhera* [Fundamentals of psychotechnology manager communication]. M.: INFRA-M.
- Seer, E. F., Symanyuk, E. E. (2005). *Psikhologiya professional'nykh destruktivnykh* [Psychology of professional destruction]. M.: Akademicheskii Proekt.
- Shatalova, N. I. (2000). Deformatsii trudovogo povedeniya rabotnika [Deformation of the employee's labor behavior]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya, 7*, 26–33.
- Sheard, I., Burnett, M. E., St Clair-Thompson, H. (2019). Psychological distress constructs in police with different roles. *International journal of emergency services, 8*(3), 264–279.
- Skolnick, J. (1977). A sketch of the policeman's "Working Personality". In D. B. Kennedy (ed.). *The dysfunctional alliance: Emotion and reason in justice administration* (10–25). Cincinnati, OH: Anderson Publishing Company.
- Skolnick, J. (2000). Code Blue. *The American Prospect, 11*(10).
- Symanyuk, E. E., Devyatovskaya, I. V. (2013). *Vlast': razvitiye ili deformatsiya lichnosti rukovoditelya obrazovatel'nogo uchrezhdeniya*: monografiya [Power: development or deformation of the personality of the head of the educational institution: monograph]. Yekaterinburg: AMB.
- Tarabrina, N. V., Grafina, N. A. (1992). Novyy variant Kaliforniyskogo psikhologicheskogo oprosnika [A new version of the California psychological questionnaire]. In *Metodiki analiza i kontrolya trudovoy deyatel'nosti i funktsional'nykh sostoyaniy* (269–276). M.: IP RAN.
- Vodop'yanova, N. Ye., Starchenkova, Ye. S. (2005). *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* [Burnout Syndrome: Diagnosis and Prevention]. SPb.: Piter.
- Wilson, J. Q. (1968). *Varieties of police behavior*. Cambridge, MA: Harvard University Press.