

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТУ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ОВС

У статті розкрити фактори, які визначають успішність реалізації організаційного компонента правоохоронної діяльності. Стаття присвячена актуальній проблемі аналізу особистості правоохоронця в контексті психологічного змісту правоохоронної діяльності, який відображає засади діяльнісного підходу психології. Метою теоретичного аналізу є з'ясування специфіки співвіднесення діяльнісного та особистісного підходів до вивчення особистості працівника ОВС на засадах психологічного детермінізму.

Ключові слова: детермінізм, особистість, діяльність, працівник органів внутрішніх справ, компоненти правоохоронної діяльності.

Постановка проблеми. Специфічний характер правоохоронної діяльності накладає відбиток на індивідуально-психологічні характеристики особистості фахівця, що й визначає необхідність її наукового дослідження. Потребують розкриття фактори, які визначають успішність реалізації організаційного компонента правоохоронної діяльності. Адже організація психологічного супроводження службової діяльності в сучасних умовах потребує ретельних наукових досліджень самої особистості працівника ОВС на засадах особистісного та діяльнісного підходів психології.

Аналіз стану досліджень. Проблема дослідження основних компонентів правоохоронної діяльності активно розроблялася, починаючи з 70-х років ХХ століття (М.В. Андреев, В.Г.Андросюк, В.Л. Васильєв, А.В.Дулов, В.О.Коновалова, Ю.В.Чуфаровський, Л.І.Казміренко, М.В.Костицький, А.І. Папкін та ін.). Разом із тим, ще недостатньої уваги приділяється комплексному емпіричному дослідженню взаємозв'язків професійної інтернальності, як індивідуально-психологічної якості працівника ОВС і одного з чинників успішної реалізації організаційного компонента правоохоронної діяльності, з провідними особистісними характеристиками, що визначають готовність до умов службової діяльності.

Метою статті є аналіз взаємозв'язків професійної інтернальності працівника ОВС, як базового чинника успішної реалізації організаційного виду правоохоронної діяльності, з провідними особистісними характеристиками, що визначають загальну готовність до умов службової діяльності. Так, при аналізі системи форм правоохоронної діяльності, А.В. Дулов [1] виділяє: пізнавальну, конструктивну, комунікативну, виховну та організаційну. При цьому, наголошує він, кожен із цих компонентів загальної структури може входити й до психологічної структури інших видів діяльності, при цьому виступати самостійно чи у взаємозв'язку з іншими, або ж взагалі в якості допоміжного компонента [1, с.44]. Продовжуючи концепцію Дулова А.В., вітчизняні представники школи

юридичної психології (Л.І. Казміренко, В.Г. Андросюк, Г.О. Юхновець та ін.) пропонують дещо змінений перелік компонентів правоохоронної діяльності, розділивши їх на дві групи: основні та допоміжні. До основних автори відносять: пізнавальну, комунікативну, організаційну та конструктивну діяльності; а до допоміжних – профілактичну та засвідчувальну [2, с.128]. Відтак, метою нашого емпіричного дослідження став детальніший аналіз особистісних детермінант успішної реалізації організаційної форми правоохоронної діяльності.

Для дослідження даної проблеми був підібраний діагностичний інструментарій та складена батарея методик, зокрема: поліфакторний особистісний опитувальник Р.Кеттелла; тест-опитувальник Г. Айзенка (ЕРІ) для визначення екстра-, інтроверсії та нейротизму; опитувальник Кокошкаррової для визначення схильності до невротичних розладів; тест Міні-мульти ММРІ для дослідження можливих психологічних аномалій, що виникають внаслідок професійної дезадаптації; методика для виявлення проявів агресії Басса-Дарки; для діагностики комунікативних психологічних установок ми використали відповідну методику В.В. Бойка; для діагностики особливостей стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях використовувалась методика К. Томаса; для діагностики особливостей компонентів інтелектуальної сфери – методика Р. Амтхауера; для діагностики системи Я-образів у структурі соціальних міжособистісних відносин – тест Т. Лірі; для визначення нервово-психічної стійкості та ризику дезадаптації у стресі – методика «Прогноз»; для діагностики особливостей соціальної адаптації нами використовувався багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова-С.В.Чермяніна; для дослідження ставлень до самого себе – методики дослідження самовідношень (МИС) С.Р. Пантілеева. У дослідженні взяли участь 518 працівники органів внутрішніх справ зі стажем роботи понад три роки.

Організаційна діяльність працівників ОВС має особливості, пов'язані перш за все із різноплановим характером оперативно-службової діяльності. Відтак, організація більшості службових заходів реалізується в системі управління міжособистісними стосунками з усіма учасниками професійної взаємодії, які виступають безпосередніми об'єктами діяльності. В структурі особистості за цілеспрямований організаційний компонент відповідає така риса, як інтернальність, яка відбиває усвідомлення людиною себе, як основне джерело власної активності та результатів досягнень. Внутрішній стрижень дозволяє самостійно організовувати, координувати та спрямовувати свою активність. Завдяки цьому, особа не перекладає відповідальність за результати діяльності на зовнішні обставини, а здатна прогнозувати власну активність й відповідні її наслідки. Наявне відчуття здатності долати зовнішні перешкоди завдяки розвиненому самоконтролю, що проявляється у будь-яких сферах діяльності та поведінкової активності. Дана риса вимірюється показником шкали 3 за методикою МИС, тому, подальше дослідження ми будемо проводити шляхом математико-статистичного аналізу провідних особистісних зв'язків, що зумовлюють розвиток інтернальності, як передумови організаторського потенціалу правоохоронця.

Переходячи до виявлення основних характеристик зв'язків інтернальності та професійної адаптивності, зазначимо, що за методикою МЛЮ-АМ була виявлена вагома зворотна кореляція з показником адаптивності (-0,3086), з чого можна зробити висновок, що інтернальність, як особистісне підґрунтя успішної реалізації організаційної сфери правоохоронцем, безпосередньо пов'язана зі професійною адаптивністю до даної форми діяльності.

Аналогічну картину ми спостерігаємо й за зв'язками інтернальності та такою провідною характеристикою, як нервово-психічна стійкість. На це вказують вагомні зв'язки показника інтернальності з показниками методики «Прогноз» (-0,4684), шкалою нервово-психічної стійкості методики МЛЮ-АМ (-0,3415) та рівнем нейротизму методики Айзенка (-0,2674). У всіх трьох випадках спостерігаються вагомні зворотні кореляційні зв'язки, на підставі чого можна стверджувати, що зростання інтернальності взаємообумовлено розвитком нервово-психічної стійкості. Це підтверджується й відповідним зв'язком інтернальності з фактором С методики Кеттелла (0,3334), який визначає емоційну стійкість. Отже, як ми бачимо, інтернальність, як базова характеристика, що визначає особистісний потенціал реалізації організаційної діяльності, безпосередньо пов'язана з біопсихічним структурним компонентом, якою є нервово-психічна стійкість.

В контексті викладеного, не можна оминати увагою й такий зв'язок інтернальності та сміливості, що також підтверджується прямою кореляцією з фактором Н методики Кеттелла (0,2771). Адже успішність здійснення правоохоронцем організаційної діяльності безпосередньо залежить від рішучих та сміливих дій, а також готовності до виправданого ризику при прийнятті відповідальних рішень, що визначають результативність наступальної тактики реалізації службових завдань. Тому наявний взаємозв'язок інтернальності з показником сміливості також чітко визначає ще одну детермінанту позитивного прогнозу готовності до здійснення організаційної підструктури продуктивної службової діяльності.

Слід підкреслити зв'язок зазначених рис із професійною агресією, як проявом напористості при подоланні перешкод, які можуть чинити представники злочинного середовища. Бо саме інтернальність у поєднанні зі стійкістю та сміливістю дозволяє підтримувати психологічну готовність до активної протидії протиправним посяганням, у тому числі й із застосуванням правомірних заходів фізичного впливу, зокрема. На це вказує кореляційний зв'язок інтернальності з проявом готовності до фізичної агресії за методикою Басса-Дарки (0,1111).

Напористість визначається й такою професійно значущою рисою, як впевненість, на що вказує зв'язок інтернальності та фактору О за методикою Кеттелла (-0,1724). Дана риса, в сукупності з вищезазначеними, набуває активного прояву, й зумовлює розважливність навіть при енергійному досягненні покладеної мети, незалежно від зовнішніх факторів.

Наступний структурний компонент професійної адаптивності, який потребує уваги, це моральна нормативність поведінки, що визначає здатність правоохоронця реалізовувати організаційну діяльність у межах допустимих мора-

льних та правових меж. За результатами проведеного аналізу нами з'ясовано, що інтернальність має вагомий зв'язок із показником нормативності поведінки за методикою МЛО-АМ (-0,2210), що вказує на безпосередню тенденцію до зростання її рівня.

Далі перейдемо безпосередньо й до такого невід'ємного компоненту професійної адаптивності, як комунікативність, що так само демонструє зворотній зв'язок третьої шкали методики МЛО-АМ із показником інтернальності (-0,1510). Отже, організаційна форма правоохоронної діяльності, виходячи з її соціономічної сутності, не може успішно реалізовуватися без розвиненої комунікативності, тому одержаний результат підтверджує її роль у становленні самої інтернальності працівника. Ця роль професійної комунікативності в організаційній діяльності підтверджується й суміжними показниками інших методик. Так, за особистісними характеристиками профілю правоохоронця, за методикою Кеттелла нами були виявлені вагомі зв'язки з показником фактору F (0,1367), що вказує на певне зростання експресивності. В цьому проявляється активність його зовнішніх соціальних та професійних контактів, динамічність спілкування та лідерські якості.

Хоча, це й накладає певний відбиток й на саму організацію комунікації, яка, іноді, під впливом зазначеної інтернальності й може визначати появу непродуктивних форм комунікативних установок, що видно з методики Бойка. Так, зокрема інтернальність, разом із експресивністю, може іноді породжувати певну напруженість у взаємодії через прояви завуальованої жорсткості в судженнях (0,1122) та невиправданого критиканства (0,1214). Хоча, з іншого боку, саме інтернальність дозволяє працівнику успішно уникати в процесі спілкування проявів відкритої жорстокості по відношенню до людей (-0,1075) та обґрунтованого негативізму в судженнях про них (-0,1332). Ця здатність стримувати відкриті прояви деструктивних комунікативних бар'єрів визначається й тим, що інтернальність обумовлює несхильність працівника до прояву дратівливості, на що вказує зворотна кореляція з відповідним проявом за методикою Басса-Дарки (-0,1463). Таким чином, можна вважати, що вищезначена нервово-психічна та емоційно-вольова стійкість разом із інтернальністю, сприяє зниженню дратівливості, наслідком чого можуть бути негативні комунікативні установки, які б заважали ефективній реалізації організаційної діяльності в ході професійного спілкування.

Разом із тим, це не заважає правоохоронцю проявляти певний рівень довірливості, на що вказує зв'язок інтернальності з фактором L (-0,2103). Завдяки цьому він легше знаходить спільну мову як з колегами, так і з об'єктами професійного інтересу при реалізації організаційних заходів.

Виявлений зв'язок інтернальності з фактором M за методикою Кеттелла (-0,1005) вказує на практичність та реалістичність планів та поглядів при здійсненні організаційної діяльності. Зворотній характер кореляції вказує на те, що по мірі розвитку інтернальності спостерігається зростання практичності у поглядах на шляхи розв'язання професійних завдань. Працівник зорієнтований на об'єктивні реалії та зважає на всі супутні обставини, які слід враховувати при

організації власної службової діяльності. Отже, працівник не відривається від об'єктивних реалій й не впадає в непродуктивну мрійність та швидко приймає рішення стосовно практичних завдань прикладного характеру. Це сприяє надійності у розв'язанні повсякденних службових задач, чому сприяє його уважне ставлення до дрібниць при прийнятті виваженого організаційного рішення.

Особливості реалізації організаційної діяльності безпосередньо відбиваються також й на пріоритетах обрання певних стратегій розв'язання проблемних ситуацій службової взаємодії. Це зумовлене тим, що організаційна діяльність правоохоронця перш за все зорієнтована на нейтралізацію несприятливих обставин професійної взаємодії з різними суб'єктами, виходячи з їхнього професійного чи соціального статусу, рівня аномічності або ступеня криміналізованості. Саме ці обставини мають враховуватися при здійсненні організаційної діяльності, адже вони визначають продуктивність чи конфліктність всього процесу такої взаємодії. Тому особливості організаційної діяльності варто розглядати в контексті провідних стратегій поведінки працівника у складних умовах професійної взаємодії з різними категоріями об'єктів за допомогою методики Томаса.

Аналізуючи провідні кореляційні зв'язки між показником інтернальності, як однієї з провідних детермінант організаційної діяльності правоохоронця, виявляється лише одна позитивна кореляція, з показником співробітництва за методикою Томаса (0,1165). При цьому готовність до організації оптимальних умов досягнення спільного результату є невід'ємним компонентом ефективної організаційної форми діяльності, без чого не може бути налагоджена продуктивна взаємодія.

Наступним кроком нашого дослідження став аналіз співвідношення інтернальності та відповідної системи уявлень працівника про систему організації міжособистісних взаємин за допомогою методики Лірі. Так, вагомі позитивні кореляції інтернальності спостерігаються з показниками авторитарності (0,1295), егоцентричності (0,1440), дружелюбство (0,1893) та альтруїзму (0,2280). З цього випливає, що інтернальність, як системна якість ефективної організаційної діяльності передбачає домінантність, яка, разом з тим, не трансформується у ворожість, адже передбачає дружню альтруїстичність до колег, як базовий принцип побудови власної організації взаємодії. Це підтверджується й відповідними зворотними зв'язками із показниками підозрливості (-0,1750) та підлеглості (-0,1422). І, якщо зниження підлеглості в контексті виявленої домінантності на тлі інтернальності визначає активну ініціативність, то зменшення підозрливості є проявом впевненості у собі та власних можливостях, що не потребує сторожкої недовірливості до всього оточуючого. Доречно зазначити, що це підтверджується й відповідним показником за методикою Басса-Дарки, який також вказує на зниження схильності до непродуктивної підозрливості (-0,1019), як прояву форми ворожості.

Слід зазначити, що антагоністичний характер егоцентризму з альтруїзмом пояснюється дихотомічним характером службової діяльності. В цій діяльності егоцентризм, перш за все, визначається спрямованістю на досягнення власного

успіху в організації реалізації поставленого завдання, незважаючи на інтереси об'єктів взаємодії, які найчастіше намагаються протидіяти процесу розкриття та розслідування злочину. Але ж альтруїзм також є невід'ємною складовою організаційної діяльності, бо саме він визначає просоціальну спрямованість його на інтереси не лише держави, а й конкретних громадян, постраждалих від злочинних посягань.

Саме тому, повністю закономірним є виявлена тенденція взаємообумовленості інтернальності із: егоцентризмом, як зорієнтованістю на досягнення власних професійних цілей, незважаючи на зовнішні перепони; альтруїзмом, як зорієнтованістю на захист правоохоронюваних інтересів громадян, що стали жертвами протиправних посягань; дружелюбством, як проявом зорієнтованості на спільні цінності та інтереси колег власного референтного колективу та готовність до взаємодопомоги та взаємної підтримки. Що ж до зворотного кореляційного зв'язку інтернальності із підлеглистю, то це взагалі є закономірним, адже ці дві якості є альтернативними, а відтак, збільшення однієї зумовлює зниження іншої в структурі організаційної діяльності співробітника.

Отже, варто відзначити тенденцію до зростання рівня домінантності відповідно до рівня інтернальності. По мірі набуття досвіду та впевненості, превалювання домінантності, як поведінкової детермінанти успішної організаційної діяльності, зумовлює збільшення усвідомлюваної відповідальності за прийняття рішень, що визначає збільшення внутрішнього самоконтролю, самовладання та самокерівництва, про що буде вказуватися нижче. Це проявляється у вольовому регулюванні внутрішніх станів та свідомому спрямуванні зусиль на продуктивну організацію службової діяльності. Також, не можна оминати увагою ще й роль самокерівництва в системі встановлення та реалізації ефективної контактної взаємодії, коли воно дозволяє впевнено управляти власними поведінковими проявами, і, тим самим, здійснювати відповідний вплив на об'єкт організаційної діяльності.

Торкаючись проблеми внутрішньої самооцінки працівника в контексті вдосконалення реалізації ним організаційної діяльності, слід зупинитися й на зв'язку інтернальності з рівнем системи індивідуального ставлення до себе, від якого залежить його внутрішній стан і, як наслідок, ефективність професійної діяльності в даній сфері. Для цього нами був проведений математико-статистичний аналіз показника інтернальності з рівнем самооцінки МИС. Одрразу слід зазначити, що майже по всіх показниках даної методики були виявлені значущі кореляційні взаємозалежності, що ще раз підтверджує провідну роль саме інтернальності не лише в контексті організаційної діяльності, але й загалом, в структурі особистості правоохоронця на рівні професійно значущої якості.

Розпочнемо аналіз із найвагомішої кореляції, яка була зафіксована з показником впевненості у собі (0,3937). По мірі набуття досвіду реалізації організаційної діяльності в різних сферах службової взаємодії, правоохоронець починає набувати впевненості у своїх знаннях, вміннях та навичках. Це загалом визначає поступове усвідомлення власних можливостей та наявного потенціалу, яке сприяє зростанню впевненості, що дозволяє швидко та рішуче приймати відпо-

відні організаційні рішення та контролювати реалізацію конкретного службового заходу.

Відповідно до цього, закономірним є зростання позиціонованого самовідношення (0,3299), яке визначає усвідомлену демонстрацію найдоцільніших в конкретному випадку власних можливостей. В контексті професійної поведінки слід зазначити, що організація та здійснення поставлених завдань залежить від того іміджу, який працівник впевнено демонструє об'єктам взаємодії при реалізації конкретних службових завдань. Чим впевненішим буде цей демонстрований образ, тим ефективнішою буде організація впливу та досягнення поставленої мети.

По мірі зростання впевненості відбувається й відповідне зростання самоприв'язаності, яка також має позитивну кореляційну залежність відносно показника інтернальності (0,1628). Як нами вже зазначалося вище, при аналізі феномену зростання егоцентризму, самоприв'язаність відбиває рівень усвідомленого ставлення правоохоронця до самого себе по мірі усвідомлення своєї цінності, як професіонала. Це дозволяє більш уважно ставитися до себе та піклуватися про себе. У комплексі це сприяє блокуванню проявів невинного ризику та авантюризму, від якого може постраждати не лише сам працівник, але й його колеги.

Таким чином, ми логічно переходимо до наступного кореляційного зв'язку інтернальності з показником самоцінності (0,2097). Це вказує на те, що рівень інтернальності сприяє зростанню усвідомлення правоохоронцем власної професійної цінності для організації ефективної діяльності, по мірі зростання позитивного досвіду. Така тенденція дозволяє працівникові більш цінувати себе як професіонала, довіряти собі та своїм рішенням, що сприяє рішучості реалізації організаційної діяльності, яка потребує відповідальних та самостійних рішень.

І, врешті-решт, варто розглянути позитивний кореляційний зв'язок рівня інтернальності з показником самоприйняття (0,1257). Підвищення показника самоприйняття визначає зниження внутрішнього дисонансу, внутрішніх протиріч та незадоволення. Це підтверджується відповідною тенденцією до зниження особистісної конфліктності, яке зумовлене відповідними кореляціями з проявами інтернальності (-0,1842). Хоча, від небезпечного зниження проявів готовності до певної внутрішньої конфліктності, які вже стають показником некритичного ставлення до себе, працівника захищає вище констатований рівень внутрішнього самоконтролю.

Це підтверджується вагомим кореляційним зв'язком із показником самозвинувачення та почуття провини за методикою Басса-Дарки (-0,1302). В даному випадку схильність до самозвинувачення є суттєвою перепорою для ефективної організаційної діяльності. Інтернальність, як ми бачимо, поступово знижує таку непродуктивну схильність та дозволяє більш впевнено включатися до самостійного вирішення нагальних завдань організаційної діяльності.

Висновки. Підводячи підсумок, на основі узагальнення одержаних результатів, можна зробити висновки щодо провідних детермінант зростання ор-

ганізаційного потенціалу правоохоронця. Зокрема, на ефективність організаційної діяльності правоохоронця безпосередньо впливає рівень зростання професійної адаптивності, нервово-психічної стійкості, комунікативних здібностей, нормативності поведінки та напористості. При цьому специфіка професійної інтернальності проявляється у зниженні підозрливості та підлеглості при зростанні альтруїзму та дружелюбності на тлі збільшенні готовності до прояву продуктивної агресії та сміливості (певне зростання показника агресивності при зниженні показника ворожості). У міжособистісній взаємодії провідного значення набуває впевненість у собі, довіра, практичність та певна напористість. Сама ж комунікативність сприяє зниженню непродуктивних установок спілкування.

Література

1. Дулов А.В. Судебная психология: учебное пособие / А.В.Дулов – [2-е изд., испр. и доп.] – Минск : Вышэйш. шк., 1975. – 464 с.
2. Юридична психологія: підруч. для вузів / Д.О.Александров [та ін.]; за заг.ред. Л.І. Казміренко, Є.М.Моїсеєва. – К.:КНТ, 2007. – 360 с.

В статье раскрыты факторы, которые определяют успешность реализации организационного компонента правоохранительной деятельности. Статья посвящена актуальной проблеме анализа личности сотрудника органов внутренних дел в контексте психологического содержания правоохранительной деятельности, который отражает принципы деятельностного подхода психологии. Целью теоретического анализа является выяснение специфики соотношения деятельностного и личностного подходов к изучению личности сотрудника ОВД на основе психологического детерминизма.

Ключевые слова: детерминизм, личность, деятельность, сотрудник органов внутренних дел, компоненты правоохранительной деятельности.

The article reveals the factors that determine the success of the organizational component of law enforcement. The article is devoted to the analysis of the actual problem in the context of the personality of employee of the Interior psychological content of Law Enforcement that reflects the principles of the activity approach psychology. The purpose of the theoretical analysis is to identify the specific correlation of activity and personal approaches of personality of employee of the Interior on the basis of psychological determinism.

Keywords: determinism, personality, activity, employee of the Interior, components of law enforcement.