

ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОГРАНИЧНОЙ СЛУЖБЫ ФСБ РФ

**Середина Н. В.,
Черныш И. В.**

В статье приводятся результаты эмпирического исследования гендерной специфики влияния длительности пребывания в профессии на личность сотрудника пограничной службы, выявляются факторы профессиональной деформации личности специалиста-пограничника.

Ключевые слова: личность, адаптация, профессиональная деформация, экстремальность деятельности, гендер, дезадаптация, аддикции.

В стратегии обеспечения национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г. отмечается, что одним из ее основных условий является надежная защита и охрана государственной границы. Стабильность обстановки на границах России в последние годы подвергается серьезному испытанию в связи с существованием террористической угрозы пограничной безопасности. Реализация Федеральной целевой программы «Государственная граница Российской Федерации (2012–2020 гг.)», предусматривающей необходимость поддержания высокого уровня готовности к адекватному реагированию на возможные террористические проявления, делает необходимым высокий уровень профессионализма специалиста-пограничника, который во многом определяется успешностью его профессионального становления и эффективностью адаптации к условиям труда.

В процессе адаптации сотрудника пограничной службы к воздействию экстремальных факторов происходят определенные личностные изменения, которые могут иметь как позитивный, так и негативный характер. С одной стороны, адаптируясь к экстремальным условиям деятельности, личность приобретает новые свойства, характеристики, умения, навыки, с другой стороны, возможно развитие негативных личностных особенностей, которые объединяются в понятие профессиональной деформации.

Большинство авторов однозначно связывают обсуждаемое явление с негативными изменениями социально-психологической структуры личности, подразумевая стереотипы поведения, профессиональные привычки, стиль общения и навыки, которые затрудняют осуществление профессиональной деятельности [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Несмотря на имеющиеся работы и повышенный интерес к проблеме профессиональной деформации, она остается еще недостаточно изученной. Открытыми представляются вопросы о соотношении рассматриваемого феномена с процессом адаптации к воздействию экстремальных факторов профессиональной деятельности, а также временем пребывания в профессии.

По нашему мнению, с увеличением стажа работы и профессионального опыта происходит постепенное накопление психической напряженности личности сотрудника. Это повышает вероятность возникновения дезадаптации и профессиональной деформации сотрудников и даже может привести к временной потере трудоспособности.

Психофизиологические перегрузки и вызванные ими состояния физического и психического переутомления приводят к дезорганизации деятельности сотрудника пограничной службы, в результате которого усиливается негативное самовосприятие в профессиональном плане, возникает тенденция к аддиктивному поведению (табак, алкоголь).

Таким образом, в основе профессиональной деформации находятся взаимосвязанные изменения в сфере психических и социально-психологических явлений, которые могут проявляться по-разному, в зависимости от особенностей протекания процессов личностного и профессионального онтогенеза, от индивидуальных особенностей личности, их соответствия требованиям профессии и других причин.

Профессиональная деформация определяется не одним каким-либо фактором внешнего или внутреннего свойства, а их комплексом, взаимосвязанной системой причин и условий. Воздействие экстремальных факторов профессии может привести к развитию профессиональной деформации сотруд-

ников пограничной службы в процессе адаптации к условиям деятельности.

Нами было проведено исследование гендерной специфики влияния длительности пребывания в профессии на личность сотрудника пограничной службы.

Объектом эмпирического исследования стали 85 сотрудников пограничного отряда Пограничного Управления ФСБ России в возрасте от 22 до 45 лет. Из них – 50 мужчин (59,0 %) и 35 женщин (41,0 %).

Для достижения целей исследования нами были выделены четыре группы сотрудников по критерию длительности профессионального стажа: первая группа (стаж от 1 года до 3 лет) – 20 человек (мужчин – 13 чел., женщин – 7 чел.); вторая группа (стаж от 4 до 5 лет) – 16 человек (мужчин – 9 чел., женщин – 7 чел.); третья группа (стаж от 6 до 10 лет) – 32 человека (мужчин – 17 чел., женщин – 15 чел.); четвертая группа (стаж более 10 лет) – 17 человек (мужчин – 11 чел., женщин – 6 чел.).

Нами была изучена гендерная специфика личностных особенностей, системы ценностных ориентаций и актуального психического состояния сотрудников пограничной службы с разным профессиональным стажем.

Сравнительный анализ личностных профилей СМЛП сотрудников-мужчин первой, второй и третьей групп не выявил статистически значимых различий.

Анализ усредненного профиля испытуемых четвертой группы (2489–705163 /, -FK / L) выявил сочетание разнонаправленных тенденций (импульсивности, оптимистичности, пессимистичности и индивидуалистичности), что указывает на гиперкомпенсаторную задействованность различных защитных механизмов личности.

Анализ полученных результатов выявил статистически значимые различия ($p < 0,05$) показателей по шкалам пессимистичности, тревожности, индивидуалистичности и социальной интроверсии в усредненных профилях сотрудников-мужчин первой группы (стаж от 1 года до 3 лет) и четвертой группы (стаж более 10 лет).

Корреляционный анализ полученных результатов обнаружил статистически значимые связи профессионального стажа и показателей по шкале индивидуалистичности ($r = 0,34$; $p < 0,05$).

В первой группе выраженные радикалы личности выявлены у 53,9 % испытуемых, во второй группе – у 33,3 %, в третьей группе – у 41,2 %, в четвертой группе отмечается самый большой процент испытуемых (63,6 %), имеющих выраженные радикалы личности, что свидетельствует об увеличении тенденции к развитию дезадаптации личности сотрудников-мужчин с увеличением стажа профессиональной деятельности.

Таким образом, анализ психологических профилей выявил усиление гипостенических тенденций у сотрудников-мужчин со стажем исследуемой профессиональной деятельности более 10 лет, что обеспечивает высокий контроль поведения в сочетании с избирательностью в контактах, в отличие от сотрудников первой группы, личностный профиль которых характеризуется преобладанием стенических тенденций.

Анализ результатов исследования личностных особенностей сотрудников-мужчин с помощью опросника 16-PF выявил статистически значимые различия значений ($p < 0,05$) факторов E+ (доминантность), I+ (чувствительность), Q1+ (радикализм) и Q2+ (нонконформизм) у первой и четвертой групп сотрудников-мужчин.

Корреляционный анализ полученных результатов обнаружил статистически значимые связи факторов E+ ($r = 0,29$; $p < 0,05$), F+ ($r = -0,32$; $p < 0,05$), I+ ($r = 0,33$; $p < 0,05$) и Q2+ ($r = 0,39$; $p < 0,05$) с профессиональным стажем.

Таким образом, результаты указывают на усиление в психологическом профиле сотрудников-мужчин со стажем исследуемой профессиональной деятельности более 10 лет, таких особенностей как: независимость, ориентация на собственные решения, аналитичность мышления, чувствительность к внешним воздействиям, тогда как сотрудники с минимальным стажем характеризуются большей импульсивностью, эгоцентричностью, подозрительностью, склонностью тревожиться о возможных ошибках в деятельности, зависимостью от мнения окружающих.

Высокие значения фактора E+ (доминантность) в усредненном профиле испытуемых четвертой группы позволяет сделать вывод, что длительное пребывание в профессии может привести к развитию таких негативных личностных особенностей, как самоуверенность, конфликтность, агрессивность.

Следующей задачей исследования было изучение личностных особенностей сотрудников-мужчин с помощью ИТО.

Анализ полученных результатов выявил выраженность индивидуально-типологических свойств до уровня дезадаптированности у 72,7 % испытуемых первой группы, у 55,8 % испытуемых второй группы и 66,7 % испытуемых третьей группы. У сотрудников-мужчин четвертой группы отмечена самая высокая по выборке выраженность индивидуально-типологических свойств до уровня дезадаптированности – у 92,3 % обследованных. Это позволяет предположить, что длительность пребывания в профессии более 10 лет приводит к усилению выраженности дезадаптированных свойств.

Выявлены значимые различия ($p < 0,01$) в выраженности индивидуально-типологического свойства

интроверсии на уровне дезадаптированности у испытуемых первой и четвертой групп. Это позволяет сделать вывод, что длительное пребывание в профессии может привести к замкнутости, снижению уровня социальной включенности и ригидности установок сотрудников-мужчин.

Таким образом, у сотрудников-мужчин с длительностью профессионального стажа более 10 лет выявлены: высокий контроль поведения в сочетании с избирательностью в контактах, снижение уровня социальной включенности, замкнутость, независимость, осторожность, аналитичность мышления, ригидность установок, чувствительность к внешним воздействиям. Указанные качества можно рассматривать как результат успешной адаптации к длительному пребыванию в исследуемой профессии.

Анализ результатов эмпирического исследования личностных особенностей сотрудников-женщин с помощью СМЛ не выявил значимых различий усредненных личностных профилей обследованных групп.

Выраженные радикалы личности выявлены у 71,4 % испытуемых первой группы, у 100,0 % испытуемых второй группы, у 53,3 % испытуемых третьей группы и у 66,7 % испытуемых четвертой группы.

Анализ результатов исследования личностных особенностей сотрудников-женщин с помощью опросника 16-PF также не выявил значимых различий усредненных личностных профилей обследованных групп.

Следующей задачей исследования было изучение личностных особенностей сотрудников-женщин с помощью индивидуально-типологического опросника.

Анализ полученных результатов выявил у 85,7 % испытуемых первой группы степень выраженности до уровня дезадаптированности индивидуально-типологических свойств, во второй группе – у 85,7 % испытуемых, в третьей группе – у 81,3 %, в четвертой группе – у 86,3 % испытуемых.

Выявлены значимые различия ($p < 0,01$) в представленности индивидуально-типологического свойства сензитивности, выраженного до уровня дезадаптированности, у сотрудников первой и четвертой групп.

Следующей задачей стало изучение гендерной специфики системы ценностных ориентаций сотрудников пограничной службы с различным профессиональным стажем.

Наибольшую значимость для первой группы сотрудников-мужчин в списке терминальных ценностей имеют индивидуалистические ценности и ценности самореализации. Отвергаемыми ценностями стали: «свобода» (11,7), «развлечения» (12,9) и «развитие» (13,2).

Для испытуемых второй группы в списке терминальных ценностей наибольшую значимость имеют индивидуалистические ценности и ценности самореализации. Последние места в иерархии занимают ценности: «познание» (11,3), «развлечения» (11,5) и «счастье других» (13,5).

Для третьей группы испытуемых наибольшую значимость имеют: «активная деятельная жизнь» (6,3), «здоровье» (7,5) и «любовь» (7,6). Отвергаемыми терминальными ценностями стали: «познание» (11,3), «развлечения» (11,7) и «счастье других» (12,8).

Для испытуемых четвертой группы в списке терминальных ценностей наибольшую значимость имеют: «активная деятельная жизнь» (7,4), «наличие хороших и верных друзей» (7,8) и «любовь» (7,9). Отвергаемыми ценностями стали: «счастливая семейная жизнь» (11,1), «познание» (12,2) и «счастье других» (14,2).

Таким образом, для испытуемых всех обследованных групп наиболее значимыми являются индивидуалистические ценности и ценности самореализации. Выявлены значимые различия в выборах ценности «развлечения», отвергаемой сотрудниками со стажем профессиональной деятельности до 10 лет, и являющейся более значимой для сотрудников четвертой группы ($p < 0,05$).

В списке инструментальных ценностей наибольшую значимость для сотрудников-мужчин первой группы имеют: «терпимость» (4,7), «высокие запросы» (5,7) и «честность» (6,1). Последние места в иерархии заняли ценности самоутверждения и саморазвития.

Для испытуемых второй группы приоритетными являются ценности принятия других: «воспитанность» (6,6), «терпимость» (6,7), и «чуткость» (7,1). Последние места в иерархии заняли ценности самоутверждения: «независимость» (12,0) и «смелость в отстаивании своего мнения» (12,6).

Для испытуемых третьей группы наибольшую значимость имеют ценности принятия других: «чуткость» (6,8) и «терпимость» (7,8). Отвергаемыми стали ценности самоутверждения: «непримиримость к недостаткам в себе и других» (11,9), «независимость» (12,0) и «смелость в отстаивании своего мнения» (12,2).

В списке инструментальных ценностей наибольшую значимость для сотрудников-мужчин четвертой группы имеют ценности эмоционального мироощущения: «чуткость» (6,5), «честность» (7,5) и «жизнерадостность» (7,5). Последние места в иерархии заняли ценности самоконтроля и самоутверждения: «самоконтроль» (11,6), «смелость в отстаивании своего мнения» (12,5) и «твердая воля» (12,7).

Таким образом, для испытуемых всех групп приоритетными являются ценности принятия других, а ценности самоутверждения имеют наименьшую значимость.

Выявлены значимые различия в выборе ценности «терпимости», которая доминирует в иерархии сотрудников со стажем профессиональной деятельности до 10 лет, и имеет меньшую значимость для сотрудников четвертой группы ($p < 0,05$).

Результаты исследования системы ценностных ориентаций сотрудников-женщин показали, что наибольшую значимость для первой группы в списке терминальных имеют ценности профессиональной самореализации: «активная деятельная жизнь» (2,6), «продуктивная жизнь» (5,4) и «интересная работа» (6,4). Отвергаемыми стали ценности саморазвития: «творчество» (13,3), «жизненная мудрость» (13,3) и «свобода» (13,9).

Для испытуемых второй и третьей групп наибольшую значимость имеют индивидуалистические ценности и ценности самореализации. У испытуемых второй группы: «материально обеспеченная жизнь» (1,3), «активная деятельная жизнь» (4,7), «развлечения» (6,6). У испытуемых третьей группы: «развлечения» (6,1), «активная деятельная жизнь» (6,7) и «интересная работа» (6,7).

Последние места в иерархии второй группы испытуемых занимают индивидуалистические ценности: «творчество» (12,4), «жизненная мудрость» (13,0), «уверенность в себе» (13,9).

Для третьей группы испытуемых отвергаемыми стали ценности: «творчество» (12,1), «познание» (12,3) «счастливая семейная жизнь» (12,6) и «уверенность в себе» (12,6).

Для испытуемых четвертой группы в списке терминальных ценностей наибольшую значимость имеют ценности межличностных отношений: «наличие друзей» (4,3) и «счастье других» (5,7). Отвергаемыми терминальными ценностями стали индивидуалистические ценности: «развлечения» (14,0) и «свобода» (14,8).

Выявлены различия в выборах терминальных ценностей испытуемыми первой и четвертой групп. Для сотрудников-женщин первой группы приоритетными являются ценности профессиональной самореализации: «активная деятельная жизнь», «продуктивная жизнь» и «интересная работа», тогда как для сотрудников-женщин четвертой группы наиболее значимыми являются ценности межличностных отношений.

В списке инструментальных ценностей наибольшую значимость для сотрудников-женщин первой группы имеют ценности «смелость» (3,6) и «рационализм» (6,0). Последние места в иерархии заняли ценности принятия других: «чуткость» (13,6) и «терпимость» (14,6).

Для испытуемых второй и третьей групп приоритетными являются ценности принятия других и самореализации для сотрудников-женщин второй группы:

«воспитанность» (5,1), «чуткость» (7,1), «честность» (7,6) и «эффективность в делах» (7,6), для сотрудников-женщин третьей группы: «чуткость» (6,1), «высокие запросы» (6,9) и «эффективность в делах» (7,1).

Последние места в иерархии испытуемых второй группы заняли: «широта взглядов» (12,1), «рационализм» (12,3) и «независимость» (12,5). У испытуемых третьей группы отвергаемыми стали ценности: «аккуратность» (12,1), «рационализм» (12,3) и «независимость» (12,5).

В списке инструментальных ценностей наибольшую значимость для сотрудников-женщин четвертой группы имеют ценности принятия других: «чуткость» (4,3) и «терпимость» (6,2). Последние места в иерархии заняли ценности: «твердая воля» (12,3), «образованность» (12,8) и «широта взглядов» (13,7).

Выявлены значимые различия ($p < 0,05$) в выборах инструментальных ценностей испытуемых первой и четвертой групп. Сотрудники-женщины первой группы минимизируют значимость ценностей принятия других, тогда как для испытуемых четвертой группы они имеют наибольшую значимость.

Таким образом, существует качественная динамика свойств личности сотрудника пограничной службы, которая определяется длительностью пребывания в профессии и имеет гендерную специфику.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безносков С. П. Профессиональные деформации личности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – № 3. – С. 167–171.
2. Гаврилюк Е. Ю., Медведева Н. И. Психологическая профилактика профессиональных деформаций сотрудников внутренних органов // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 7–2. – С. 169–170.
3. Гончарова Е. М. Профессиональная деформация сотрудников ИДН с учетом гендерных различий // Вестник Московского университета МВД России. – 2012. – № 4. – С. 229–231.
4. Долин В. А. Профилактика профессионально-нравственной деформации сотрудников органов внутренних дел: в поисках нового подхода // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2012. – № 1. – С. 102–106.
5. Дружилов С. А. Профессиональные деформации и деструкции как индикаторы душевного неблагополучия человека // Современные наукоемкие технологии. – 2010. – № 2. – С. 84–87.
6. Емельянова М. В. Профессиональные деформации личности сотрудников правоохранительных органов // Акмеология. – 2012. – № 4. – С. 103–104.
7. Иванова Н. Л. Проблема профессиональных деформаций личности в современных исследо-

- ваниях // Психология обучения. – 2012. – № 3. – С. 4–15.
8. Орлова Е. А. Психологические детерминанты профессиональных деформаций и стагнации личности // Казанская наука. – 2011. – № 2. – С. 258–260.
9. Полякова О. Б. Внутренние факторы, влияющие на возникновение профессиональных деформаций // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2012. – Т. 5. – № 3. – С. 56–66.
10. Столяренко А. М. Психология и педагогика. – М., 2010. – 544 с.
11. Brown J., Cooper C., Kircadly B. Occupational stress among senior police officers // *British Journal of Psychology*, 2011, no. 1, pp. 31–41.
12. McCafferty F. L., Domingo G. D., McCafferty E. A. Posttraumatic stress disorder in the police officers: Paradigm off occupational stress // *South Med. Journal*, 2010, no. 5, pp. 543–547.