

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОТРУДНИКАМИ ОВД МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТНО-СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

FEATURES OF APPLICATION BY POLICE OFFICERS OF MECHANISMS OF PROTECTIVE AND COPING BEHAVIOR IN ACTIVITY

**Ye. Yevtushenko
V. Karnaukhov**

Summary. The article is devoted to the use of strategies of protective and coping behavior of police officers in everyday situations arising in the course of work. Special attention is paid to the degree of their adaptability and intensity in the context of the rationality of their application in the context of work. The results clarify the overall view of protective and coping behavior of employees and find practical application in the provision of psychological support.

Keywords: psychology of law enforcement service, coping with stress, police officers, mechanisms of psychological protection, coping strategies.

Евтушенко Евгений Анатольевич

Преподаватель-исследователь, Белгородский государственный национальный исследовательский университет; психолог, Управление по работе с личным составом Управления Министерства Внутренних Дел России по Белгородской области
erg3337731@mail.ru

Карнаухов Владимир Александрович

К.псх.н., доцент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет
karnauhov_va@rbcmail.ru

Аннотация. В представленной статье рассматриваются вопросы использования сотрудниками полиции стратегий защитного и совладающего поведения в повседневных ситуациях, возникающих в процессе несения службы. При этом особое внимание уделяется рассмотрению степени их адаптивности и напряжённости в контексте целесообразности применения в условиях служебной деятельности. Полученные результаты проясняют общую картину защитно-совладающего поведения сотрудников и находят практическое применение при оказании психологической помощи личному составу.

Ключевые слова: психология служебной деятельности, совладание со стрессом, сотрудники ОВД, механизмы психологической защиты, стратегии совладающего поведения.

Согласно имеющимся в рамках психологии служебной деятельности исследованиям [6; 7; 8], психологами было установлено, что служба сотрудников ОВД представляет собой непрерывную череду стрессовых событий и напряжённых ситуаций, которыми целиком наполнена их деятельность. То, что в других видах профессиональной деятельности свойственно лишь «аварийным ситуациям», в работе сотрудников ОВД является повседневным и обыденным.

Успешно преодолевать неблагоприятные средовые воздействия, длительное время поддерживать высокую работоспособность и при этом качественно исполнять служебные обязанности сотрудникам полиции помогает умение грамотно нейтрализовывать поступающие стрессоры путём адекватного применения механизмов защитно-совладающего поведения [1; 3]. Однако, как показывает практика, далеко не всегда выбор стратегий защитно-совладающего поведения сделанный сотрудником, оказывается до конца адекватным сложившимся обстоятельствам и подходящим его индивидуально-психологическим особенностям. Поэтому, изучив имеющиеся исследования [2; 5; 7], и установив степень

разработанности указанной проблемы, констатируем необходимость более детального рассмотрения данного вопроса. В связи с чем, в рамках заявленной статьи, постараемся восполнить данный пробел и изучить особенности механизмов защитно-совладающего поведения, используемых сотрудниками в процессе служебной деятельности.

Проанализировав литературу по рассматриваемой проблеме, было сделано предположение о частоте применения и степени напряжённости механизмов защитно-совладающего поведения в процессе служебной деятельности. Согласно предположению, сотрудники полиции наиболее часто прибегают к использованию стратегий совладающего поведения ориентированных на активное совладание с проблемой, а так же получение инструментальной поддержки со стороны сослуживцев. Наименее популярными стратегиями совладания в их среде могут быть стратегии, связанные с уходом от проблемы, планированием деятельности, поиском эмоциональной поддержки, а также использованием различного рода «успокоительных». Говоря о степени напряжённости

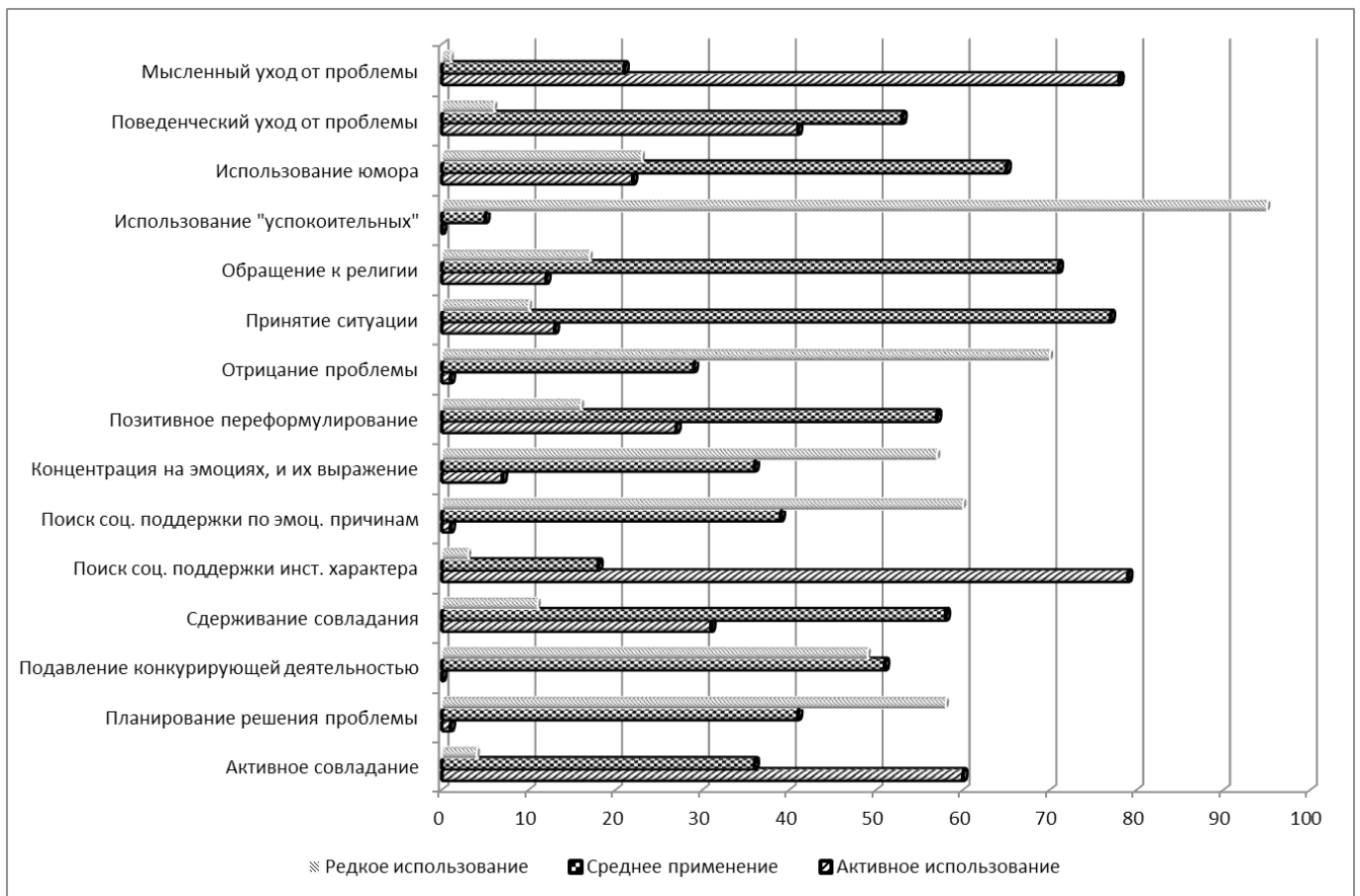


Рис. 1. Частота применения сотрудниками механизмов совладающего поведения (в %)

защитно-совладающего поведения можно предположить, что наиболее высокая степень напряжённости приходится на использование сотрудниками такого механизма совладания как «планирование решения проблемы». Низкая степень напряжённости защитного поведения возможна при применении таких механизмов психологической защиты как «регрессия» и «замещение», а также такой стратегии совладания как «принятие ответственности».

Для проверки выдвинутого предположения применялись следующие методики: опросник совладания со стрессом К. Карвера, М. Шейера и Д. Вейнтрауба (в адаптации Е. И. Рассказовой, Т. О. Гордеевой и Е. Н. Осина); методика изучения механизмов психологической защиты «индекс жизненного стиля» Р. Плутчика, Г. Киллермана, Х. Р. Конте (в адаптации Л. И. Вассермана, О. Ф. Ерышева, Е. Б. Клубовой); методика изучения способов совладающего поведения Р. Лазаруса и С. Фолкмана (в адаптации Л. И. Вассермана).

Целью проводимого исследования вступило изучение особенностей защитно-совладающего поведения

сотрудников ОВД. Реализуя данную цель, для начала, займёмся рассмотрением вопроса об определении наиболее популярных и интенсивно применяемых стратегий совладающего поведения. После чего проясним вопрос об уровне адаптивности применения отдельных стратегий совладающего поведения, а так же степени напряжённости используемых сотрудниками механизмов психологической защиты.

Результаты, представленные на рис. 1, позволяют говорить о предпочтениях сотрудников по применению ими разных видов совладающего поведения, частоте их использования. Так, в 20% случаев наблюдается высокая выраженность активного применения сотрудниками целого ряда механизмов совладания. В 47% случаев регистрируется тенденция по преобладанию умеренного обращения сотрудников к копинг стратегиям. Причём в 7% случаев из них отмечается практически равное значение выраженности как редкого, так и умеренного использования копинг механизмов. В оставшихся 33% случаев можно констатировать о доминировании среди сотрудников редкого применения тех или иных механизмов копинг поведения.

Итак, из представленного выше рисунка видно, что наиболее интенсивно сотрудники применяют стратегии поиска социальной поддержки инструментального характера (78%) и мысленного ухода от проблемы (78%). Из чего следует, что четверо из пяти сотрудников полиции в процессе совладания со стрессом для отвлечения от негативных мыслей, связанных с проблемой, могут использовать сон и фантазирование как возможные варианты ухода от проблемной ситуации. Кроме того, в качестве оптимизации ситуации сотрудники не прочь принять помощь от своих сослуживцев в виде полезной информации или дельного совета по спорным моментам. Помимо этого, трое из пяти сотрудников (60%) отдадут предпочтение использованию активного и целенаправленного совладания с проблемой, проявляющегося в динамичном и энергичном поведении по нахождению выхода из сложившейся ситуации.

Заметное превалирование среднего уровня выраженности таких механизмов совладания как: «обращение к религии», «позитивное переформулирование», «сдерживание совладания», «поведенческий уход от проблемы», «использование юмора» и «принятие ситуации» говорит нам о относительно не высокой успешности среди сотрудников ряда стратегий, находящихся в умеренном применении некоторых когнитивных, поведенческих и эмоциональных действий. Данные действия могут проявляться в попытках переосмыслить стрессовую ситуацию в позитивном ключе, принять реальность произошедшей ситуации, отказаться от достижения поставленной цели, смягчить ситуацию использованием юмора, прибегнуть к помощи всевышних сил, а также продолжить ожидать подходящего для действий момента, воздерживаясь от скоропостижных действий.

Почти равное значение умеренной степени выраженности (51%) и редкого использования (49%) стратегии подавления стрессовой ситуации конкурирующей деятельностью указывает на относительно низкую востребованность избегания стресса посредством перевода активности на иные виды деятельности в ущерб основной проблемной ситуации. Данное обстоятельство может быть связано с отсутствием желания расходовать лишнюю энергию там, где этого особо не требуется, и готовностью направлять её лишь в нужное русло.

Перейдя к копинг механизмам, наименее редко используемым сотрудниками в повседневной деятельности, сразу обратим внимание на абсолютного лидера в данной категории (95%) — стратегию, сводящуюся к применению сотрудниками разного рода «успокоительных», а именно лекарственных средств, либо алкоголя, как способ улучшения их самочувствия. Чрезмерно низкую популярность данной стратегии можно объяснить социальной неприемлемостью подобного пове-

дения, а так же спецификой деятельности сотрудников, требующей от них максимальной собранности и повышенной работоспособности. Помимо использования указанной выше стратегии также обозначим такой довольно редко применяемый механизм как «отрицание» (70%). На этот счёт предположим, что его низкая популярность связана с высокой изменчивостью деятельности сотрудников, что в совокупности пагубно сказывается на их общем психологическом настрое.

Помимо обозначенных выше стратегий относительно высокий процент редкого применения приходится на следующие механизмы: «концентрация на эмоциях и их активное выражение» (57%), «планирование» (58%), «поиск социальной поддержки по эмоциональным причинам» (60%). Получается, что трое из пяти сотрудников в стрессовой ситуации вряд ли надеются на возможность психологической и моральной поддержки со стороны сослуживцев. Это может быть связано с тем, что у каждого из сотрудников может присутствовать достаточное число собственных трудностей, а имеющая место ограниченность во времени просто не позволит ему параллельно разбору своих проблем оказывать содействие сослуживцам в решении их собственных затруднений. В связи с банальной нехваткой времени так же маловероятно, что сотрудники будут оттачивать конкретные стратегии поведения для каждой проблемной ситуации, а так же прикладывать чрезмерные усилия на обдумывание правильности применяемых ими действий в отношении определённой ситуации. Кроме того, как показывают полученные результаты, акцентирование внимания на неприятных эмоциях и излишнее выражение чувств так же не является востребованным способом борьбы со стрессом, что закономерно объясняется спецификой службы и личностными качествами сотрудников, сознательно подавляющих у себя проявление излишней эмоциональности.

После того как были разобраны наиболее крайние значения показателей копинг поведения сотрудников, перейдём к проведению анализа степени их адекватности в контексте применения в служебной деятельности. Результаты, приведённые на рис. 2, позволяют говорить о степени адаптивности применяемых сотрудниками механизмов совладающего поведения.

Проанализировав полученные данные, можно утверждать, что наиболее адаптивный вариант копинг поведения приходится на применение сотрудниками стратегии «принятия ответственности» (61%). Так, у троих из пяти сотрудников можно отметить низкий уровень напряжённости данного копинга, что указывает на то, что они с успехом признают свою роль в формировании проблем и несут ответственность за её разрешение. Они стремятся к пониманию собственной роли в возникно-

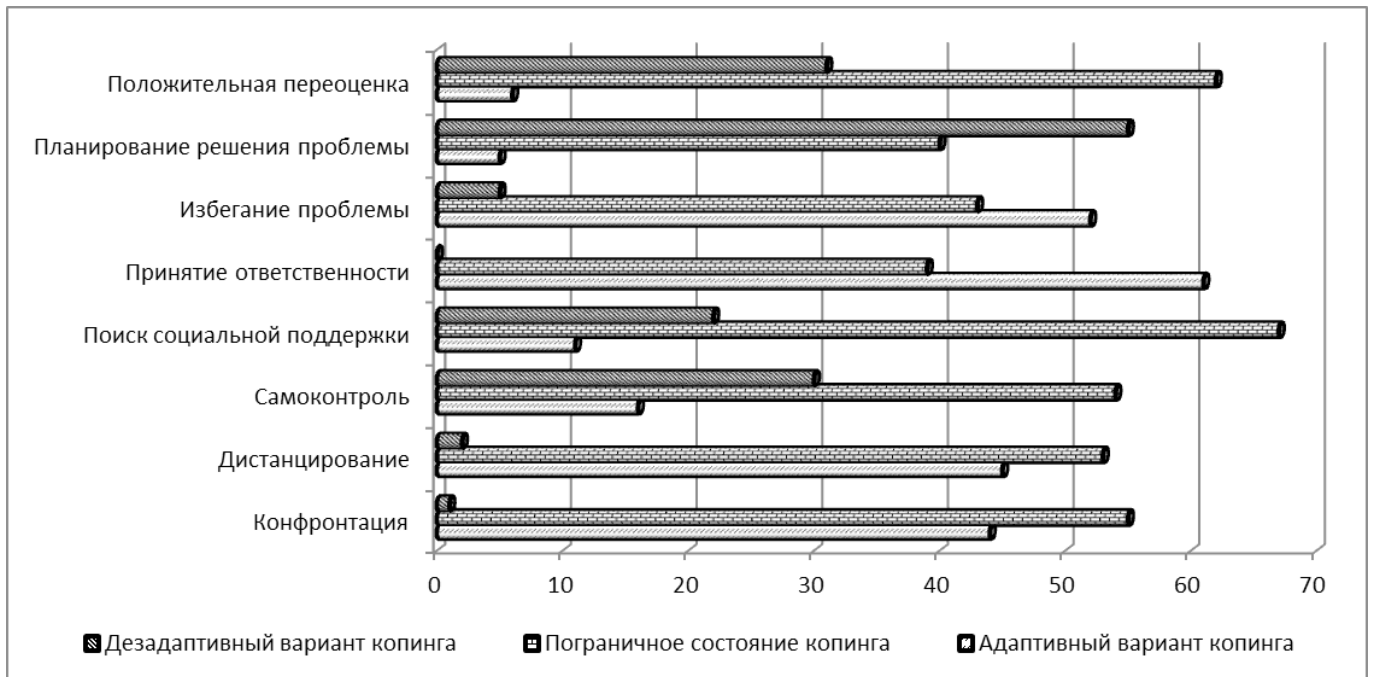


Рис. 2. Степень адаптивности применяемых сотрудниками стратегий совладающего поведения (в %)

вении трудностей, а также проявляют готовность анализировать своё поведение и искать их причины в личных недостатках и ошибках.

Относительно высокий процент адаптивности (52%) наблюдается при использовании сотрудниками стратегии «избегания проблемы». Данное обстоятельство указывает на применение ими положительной стороны указанного механизма в части возможности быстрого снижения эмоционального напряжения в острых стрессовых ситуациях, в особенности в краткосрочной перспективе. Это стало возможным вследствие специфичности особенностей служебной деятельности, так как встречаемость стрессовых событий довольно велика, сотрудники приспособились ориентироваться в них, и находить оптимальный выход с минимальным для себя ущербом.

Примерно равные значения среднего и высокого адаптационного потенциала в использовании стратегий «дистанцирования» (53% и 45%) и «конфронтации» (55% и 44%) говорят нам об относительно адаптивном варианте употребления данных копинг стратегий. Использование дистанцирования служит сотрудникам подспорьем в преодолении отрицательных переживаний, возникающих вследствие переживаемого ими стресса. Это происходит за счёт сокращения степени её значимости, а также эмоциональной вовлечённости сотрудников в проблему. Вместе с тем возрастает возможность износа собственных переживаний, что делает сотрудников

эмоционально более холодными и чёткими. Применение механизма конфронтации помогает сотрудникам справиться с тревогой в стрессогенных условиях, а также способствует активному противодействию возникающим трудностям. Вместе с тем возникает вероятность недостаточной целенаправленности и рациональной обоснованности поведения, неоправданного упорства, а так же некоторые сложности в коррекции стратегий поведения и прогнозирования их конечного результата.

Заметная выраженность пограничного состояния таких копинг механизмов как: «самоконтроль» (54%), «положительная переоценка» (62%) и «поиск социальной поддержки» (67%) указывает на превалирование среднего адаптационного потенциала у большинства сотрудников применяющих указанные стратегии. Данное обстоятельство проявляется в том, что сотрудники не так часто используют социальные ресурсы для разрешения стрессовой ситуации, не отличаются готовностью к её положительному переосмыслению и довольно часто испытывают затруднения в выражении собственных переживаний в связи со стрессовой ситуацией.

Относительно неадаптивный характер применения носит использование сотрудниками такой стратегии совладания как «планирование решения проблемы» (55%), что в свою очередь находит выход в чрезмерно рациональном и недостаточно интуитивном поведении. Данное обстоятельство мешает целенаправленному анализу проблемной ситуации, что в свою очередь снижает

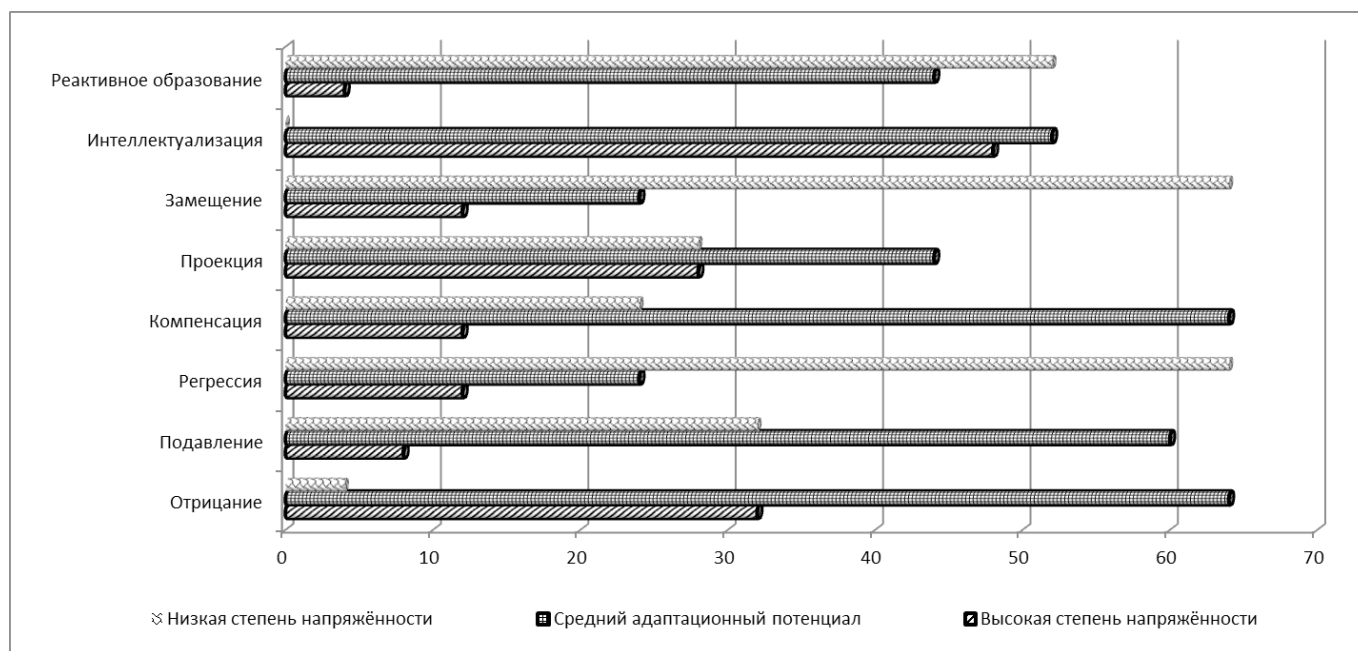


Рис. 3. Степень напряжённости механизмов защитного поведения у сотрудников ОВД (в %)

возможность конструктивного разрешения трудностей. Таким образом, выходит, что для увеличения эффективности применяемых действий сотрудникам необходим всесторонний учёт объективных условий и имеющихся в их распоряжении ресурсов, а так же усиление доли инициативности в предпринимаемых действиях.

После рассмотрения степени адаптивности механизмов совладающего поведения перейдём к установлению выраженности адаптационного потенциала стратегий защитного поведения используемых сотрудниками в служебной деятельности. Данные, приведённые на рис. 3, позволяют говорить о степени напряжённости адаптационного потенциала. Проанализировав полученные результаты, можно утверждать, что в целом регистрируется низкая (в 38% случаев), либо умеренная (в 62% случаев) степень напряжённости механизмов защитного поведения. Конечно, защитные механизмы в большинстве случаев выражаются в менее конструктивных по сравнению со стратегиями совладания формах, однако при относительно низком уровне напряжённости и умеренном применении они могут способствовать некоторому смягчению сложившейся ситуации.

При более подробном исследовании применяемых сотрудниками защитных механизмов, можно отметить, что наиболее высокий адаптационный потенциал приходится на такие стратегии психологической защиты как «замещение» (64%) и «регрессия» (64%). Также сравни-

тельно низкая степень напряжённости регистрируется при применении сотрудниками механизма «реактивное образование» (52%).

Используя стратегию «реактивное образование», сотрудники неосознанно преобразуют свои внутренние побуждения в их субъективную противоположность, проявляющуюся в чём-то социально одобряемом, что блокирует выражение недопустимых чувств, мыслей и поступков. Руководствуясь стратегией «замещение» сотрудники содействуют осуществлению разрядки подавленных эмоций, обычно направляемых либо на более доступные объекты, либо на объекты, представляющие минимальную опасность. Прибегая к использованию механизма «регрессия», сотрудники, испытавшие на себе действие фрустрации, смягчают сложившуюся ситуацию путём замены решения субъективно сложных задач на относительно простые.

Значительное превалирование среднего адаптационного потенциала таких стратегий психологической защиты как: «вытеснение» (60%), «отрицание» (64%) и «компенсация» (64%), указывает на пограничный уровень применения данных защитных механизмов. Руководствуясь стратегией «вытеснение» сотрудники избавляются от неприемлемых побуждений, приводящих к внутренней тревоге и снижающих привлекательность личности, как в собственных глазах, так и в глазах окружающих. Обращение сотрудников к механизму «компенсация» находит выход в замене какого-либо явного,

либо вымышленного недостатка определённым достоинством, чаще всего срисованным с более успешных сослуживцев. Механизм «отрицание» отчасти схож с механизмом «вытеснение», и проявляется в отказе от восприятия тревожных и расходящихся с собственными установками обстоятельств, угрожающих социальному престижу и самоуважению сотрудника.

Относительно равное значение средней (52%) и высокой (48%) степени напряжённости механизма «рационализация» указывает на сравнительно не высокий уровень адаптивности данного защитного механизма в среде сотрудников. Используя механизм «рационализация» сотрудники выборочно удаляют из сознания определённую часть информации, оставшуюся впоследствии информацию, они несколько перестраивают, после чего предъявляют её в выгодном для себя свете. При частом применении данного механизма, сотруднику следует помнить об основном недостатке, проявляющимся в снижении значимости утраченного для себя опыта, взамен его вероятного осмысления и принятия к сведению.

Таким образом, проведя анализ особенностей защитно-совладающего поведения сотрудников полиции можно сказать, что сотрудники с успехом признают свою роль в возникновении проблем и несут ответственность за её разрешение. При возникновении стрессовых ситуаций они энергично и целенаправленно ищут выход из сложившихся обстоятельств. Вместе с тем они не прочь получить помощь, совет или полезную информацию от своего близлежащего социального окружения. В тоже время им не чуждо и мысленное отвлечение от неприятных мыслей и чувств, связанных с проблемой. Не всегда полезную службу им может сыграть их чрезмерно рациональное и недостаточно интуитивное поведение, довольно часто имеющее место в их деятельности. В ситуациях особо сложных, когда способы совладающего поведения исчерпывают себя они в адекватной мере прибегают к психологической защите. Она может выражаться в целенаправленной подмене поведения и чувств диаметрально противоположными, но социально одобряемыми формами, временному переносу реакции с недоступного объекта на доступ-

ный, замене неприемлемого действия на приемлемое, а так же замещению решения субъективно более сложных задач на относительно простые.

Подведя итог проведённого исследования можно сказать, что наиболее часто применяемыми стратегиями совладания в среде сотрудников ОВД являются стратегии: «мысленный уход от проблемы», «поиск социальной поддержки инструментального характера», а также «активное совладание». Наименее редко используемыми стратегиями являются стратегии: «отрицание проблемы», «использование «успокоительных», «планирование», «концентрация на эмоциях, и их активное выражение», а так же «поиск социальной поддержки по эмоциональным причинам». Стратегиями с наименьшей степенью напряжённости выступают стратегии «замещение», «регрессия» и «принятие ответственности». Стратегией с наибольшей степенью напряжённости является стратегия «планирование решения проблемы». Таким образом, можно утверждать, что изначально заявленное предположение о степени напряжённости механизмов защитно-совладающего поведения и частоте их применения в процессе служебной деятельности находит своё подтверждение в процессе проведения исследования.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения психологом ОВД полученных результатов в служебной деятельности. Прояснив общую картину использования сотрудниками полиции механизмов защитно-совладающего поведения, и обратив при этом особое внимание на степень их напряжённости и адаптивности, становится возможным проведение работы по психологическому просвещению сотрудников. Расширение их знаний о защитно-совладающем поведении, признаках его эффективности, и барьерах в его конструктивном использовании способствует конструктивному применению механизмов защитно-совладающего поведения. Зная полученные закономерности и применяя данные знания в служебной деятельности, сотрудники, смогут грамотно преодолевать неблагоприятные средовые воздействия и эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Евтушенко Е. А., Карнаухов В. А. Специфика защитно-совладающего поведения личности, и его взаимосвязь с психологическим здоровьем человека // Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы: материалы V междунар. научн.-практ. конф. / под общ. ред. О. Н. Широков, С. Г. Краснова, С. П. Руссков. Чебоксары: ЦНС Интерактив плюс, 2017. С. 78–84.
2. Корехова М. В., Новикова И. А., Соловьёв А. Г. Профилактика организационного стресса у сотрудников правоохранительных органов // Экология человека. 2015. №8. С. 3–9.
3. Корытова Г. С., Ерёмина Ю. А. Защитно-совладающее поведение: ретроспективная реконструкция понятия // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2015. № 3 (156). С. 42–48.

4. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения. — Кострома: Изд-во КГУ им. Н. А. Некрасова, 2004. — 354 с.
5. Молчанова Е. Ю. Стратегии совладающего поведения и критерии психического здоровья сотрудников органов внутренних дел // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2016. N2 (32). С. 205–207.
6. Перков А. А. Копинг-стратегии поведения сотрудников Госавтоинспекции в условиях стресса // Наука и практика. 2015. N4 (65). С. 145–147.
7. Рогачёв В. А., Коноплева И. Н. Взаимосвязь копинг-стратегий и личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников правоохранительных органов [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. научн. журн. 2015. — N2 (31). URL: <http://mprj.ru/> (дата обращения: 07.01.2018).
8. Хадиков Р. Ш. Особенности поведения сотрудника полиции в экстремальной ситуации // Общество: политика, экономика, право. 2016. N5. С. 138–140.

© Евтушенко Евгений Анатольевич (erg3337731@mail.ru), Карнаухов Владимир Александрович (karnauhov_va@rbcmail.ru).
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»

