

Психодинамика личности сотрудников ФСИН России в процессе профессиональной адаптации к службе

К.В. КРЯКЛИН – адъюнкт кафедры юридической психологии и педагогики ВИПЭ ФСИН России

В статье представлены результаты эмпирического исследования сотрудников ФСИН России и предложена психодинамическая типология личности сотрудников в процессе профессиональной адаптации к службе.

Ключевые слова: психодинамика личности; психодинамическая типология; факторный анализ; кластерный анализ; профессиональная адаптация; дезадаптация.

Psychodynamics of the staff personality of the Federal Penal Service of Russia at various stages of adapting to the professional service

K.V. KRYAKLIN – Adjunct of the Department of Juridical Psychology and Pedagogics of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia.

The article presents the results of empirical research of employees of the Federal Penal Service of Russia and offered psychodynamic personality typology of employees in the process of adapting to the professional service.

Key words: psychodynamics of personality; psychodynamic typology; factor analysis; cluster analysis; professional adaptation; disadaptation.

В свете реформирования системы учреждений, исполняющих уголовные наказания, и совершенствования их организационной структуры профессиональная деятельность сотрудников ФСИН России сопряжена с определенными сложностями как организационного, так и психологического характера¹. Изменение условий жизнедеятельности под влиянием организационных факторов приводит к личностным изменениям². С целью диагностики таких трансформаций нами было проведено исследование с использованием следующего методического инструментария: опросник межличностных отношений В. Шутца в адаптации А.А. Рукавишникова (FIRO); опросник LSI («Индекс жизненного стиля») Р. Плутчика, Г. Келлермана и Х.Р. Конта (адаптированный межрегиональной психологической лабораторией, г. Ярославль); методика исследования самооотношения (МИС) (С.Р. Пантिलеев). Выборка составила 212 респондентов из Кировского, Удмуртского и Вологодского управлений ФСИН России. Наше представление о процессуальной

составляющей адаптации к условиям службы основывается на взглядах И.А. Латковой, согласно которым профессиональная адаптация включает в себя три этапа³.

В исследовании сотрудники на различных этапах обозначались следующим образом:

- группа 1 – сотрудники, находящиеся на первом этапе профессиональной адаптации (до 6 месяцев, 54 респондента);
- группа 2 – сотрудники, находящиеся на втором этапе профессиональной адаптации (от 6 до 12 месяцев, 58 респондентов);
- группа 3 – сотрудники, находящиеся на третьем этапе профессиональной адаптации (от 12 до 24 месяцев, 60 респондентов);
- группа 4 – сотрудники, состоящие в группе риска (40 респондентов).

Обратимся к интрапсихической, личностной психодинамике сотрудников в процессе профессиональной адаптации к службе, сопряженной с периодами первичной адаптации и реадаптации к новым условиям жизнедеятельности. Для этого был проведен дескриптивный и многомерный статистиче-

ский анализ результатов тестирования. Для большей наглядности представим данные по каждому фактору методики исследования самооотношения⁴.

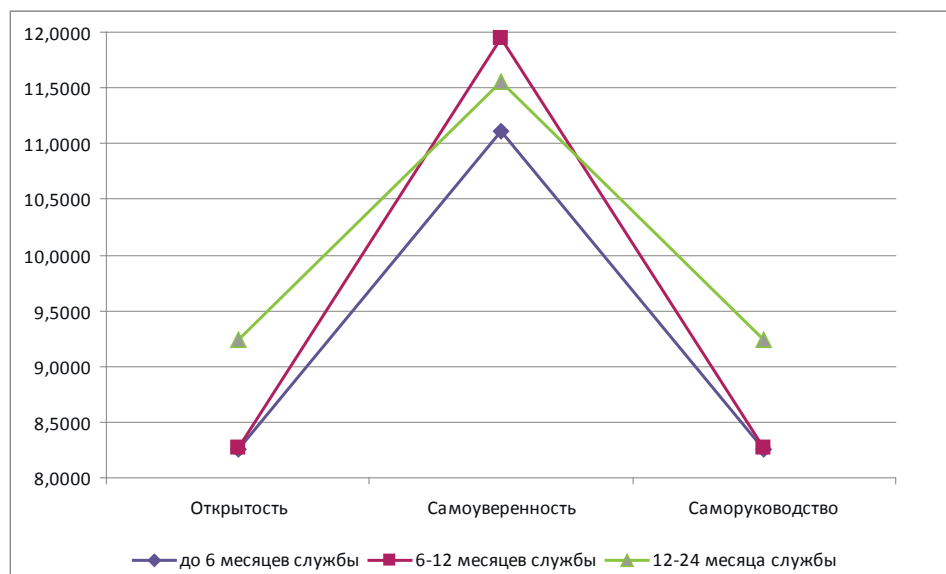


Рис. 1. Средние показатели по шкалам первого фактора («самоуважение», по С.Р. Пантелееву) теста МИС в разных группах испытуемых

По первому фактору у сотрудников второго года службы (рис. 1) существенно снижаются показатели по шкале «Открытость» (шкала обратная, высокие оценки означают малую открытость) и повышаются по шкале «Саморуководство» ($p \leq 0,0051$). Повышение уровня управления собой, несомненно, является следствием первичной адаптации к службе. Снижение же открытости говорит, скорее, о кризисе реадaptации второго года службы.

У сотрудников второго года службы (рис. 2) показатели по шкале «Самоценность» ниже ($p \leq 0,0336$), при этом существенно выше показатели по шкалам «Самопринятие» ($p \leq 0,0000$) и «Самопривязанность» ($p \leq 0,0665$ – со второй группой и $p \leq 0,0006$ – с первой). Это, на наш взгляд, свидетельствует о личностном психодинамическом механизме кризиса реадaptации второго года службы («Пусть я не слишком ценен, но я принимаю себя именно таким и я привязан именно к себе такому»).

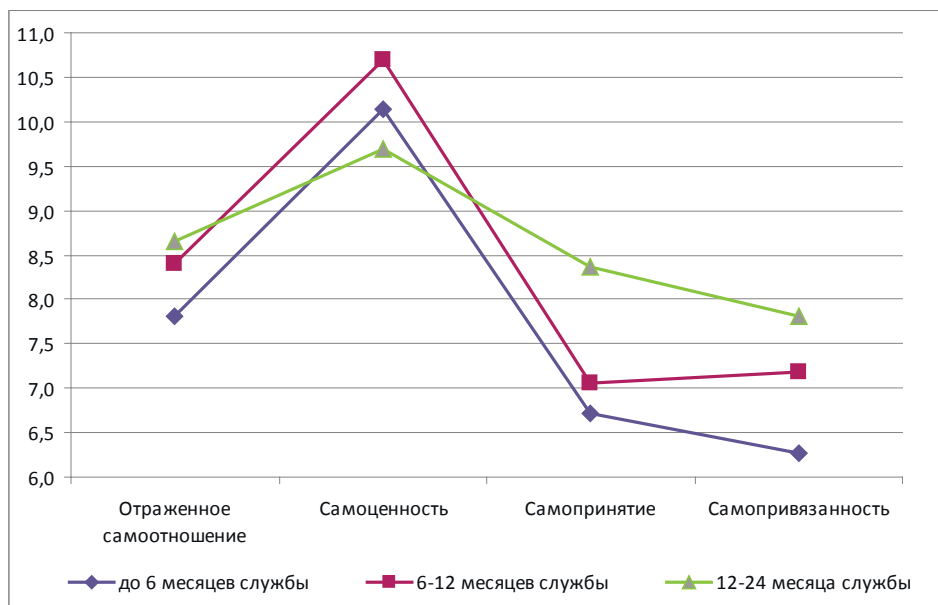


Рис. 2. Средние показатели по шкалам второго фактора («аутосимпатия», по С.Р. Пантелееву) теста МИС в разных группах испытуемых

Снижение показателей самооценности может быть прямым следствием стагнации личностного и карьерного роста, а повышение уровня самопринятия и самопривязанности в этом случае носит защитный характер.

Картину кризиса реадaptации на втором году службы дополняют также самые вы-

сокие значения «внутреннего конфликта» ($p \leq 0,0401$) и «самообвинения» ($p \leq 0,00001$).

Показатели самообвинения (по внутреннему конфликту различий не выявлено) значительно ниже в группе 2 (рис. 3), причем даже ниже, чем у респондентов первой группы ($p \leq 0,0158$).

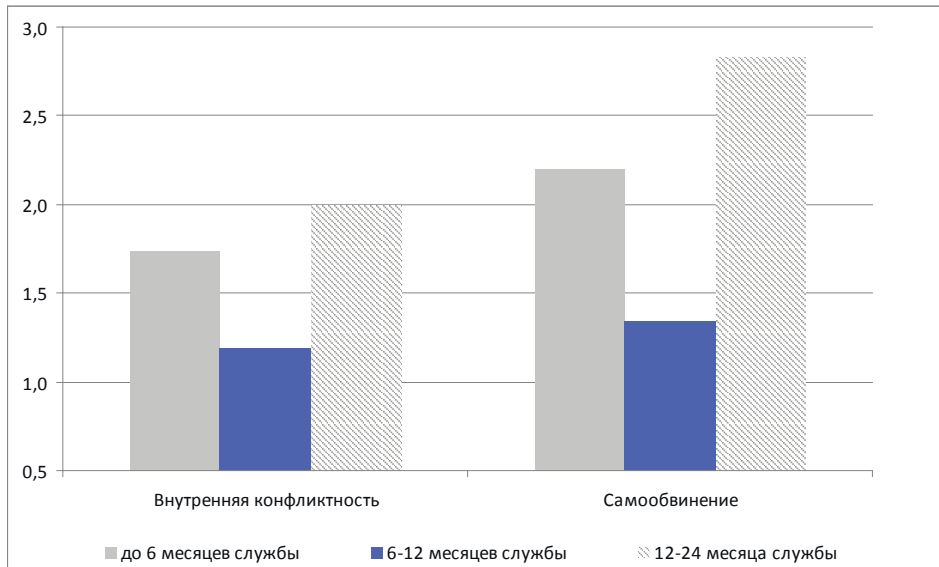


Рис. 3. Средние показатели по шкалам третьего фактора («внутренний конфликт», по С.Р. Пантелееву) теста МИС в разных группах испытуемых

Это свидетельствует о том, что после короткой стабилизации личностной психодинамики в результате первичной адаптации уже на втором году службы начинается кризис реадaptации, который носит более глубокий личностный характер перестройки детерминирующих отношений личности к службе и жизненному пути.

В процессе реадaptации на втором году службы происходят изменения в защитной сфере личности и межличностных отношениях. Если психодинамика самоотношения может выступать как глубинная ядерная подструктура личности, то психологические защиты и характер общения являются проявлением в большей мере поведенческой психодинамики.

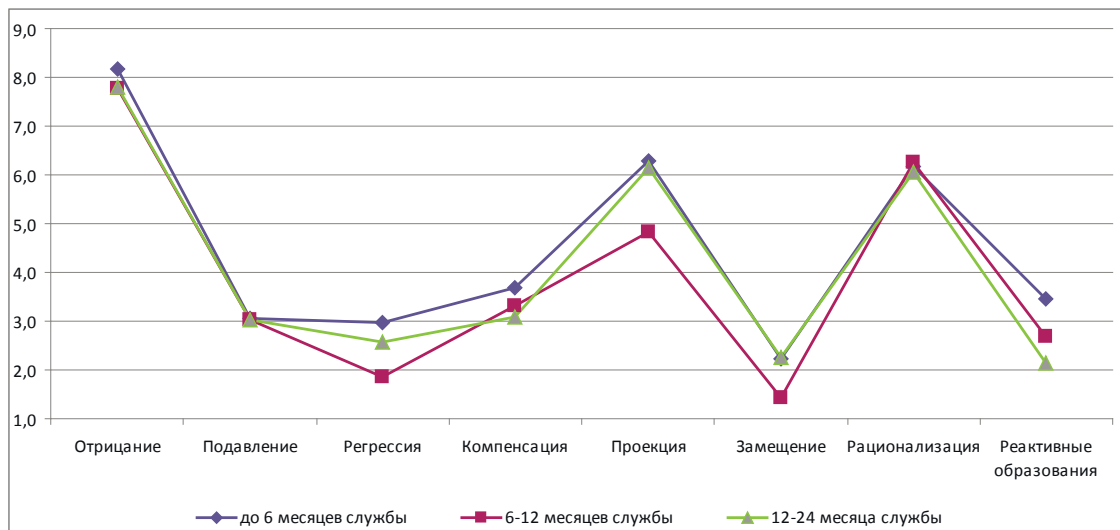


Рис. 4. Средние показатели по шкалам теста LSI (психологические защиты) в разных группах испытуемых

На рис. 4 приведены средние показатели различных психологических защит по методике Р. Плутчика, Г. Келлермана и Х.Р. Конта. Первое, что обращает на себя внимание, это более высокий уровень такой примитивной защиты, как регрессия, у сотрудников второго года службы ($p \leq 0,0108$). Следует отметить, что регрессия может вести к негативным отклонениям поведения, например злоупотреблению алкоголем, уходу в иллюзорный мир и др. Характерно и то, что снижение регрессии происходит во втором полугодии службы, а на втором году опять повышается. Аналогичная картина складывается и с такими защитами, как замещение (перенос) ($p \leq 0,0078$) и проекция ($p \leq 0,0165$). Сотрудник второго года службы больше проецирует свои проблемы на обстоятельства и других, переносит негативные переживания на других людей (подчиненных). Еще раз отметим, что все изменения психодинамики глубинных личностных структур происходят в весьма краткие сроки (от 9 до 15 месяцев службы).

Относительно структуры межличностного общения сотрудников ФСИН России в процессе профессиональной адаптации (рис. 5) следует отметить, что количество выявленных статистически значимых различий не велико. Так, отсутствуют какие бы то ни было различия показателей включения в общение, стремления контроля над собой в общении (Cw) и стремления вызвать аффективную реакцию у партнеров по общению (Aw). Существенные изменения касаются лишь уровня желания самому контролировать ситуацию общения (Ce) и аффективно вовлекаться в общение (Ae).

К концу первого года службы наблюдается существенно более высокий показатель желания самому контролировать ситуацию общения (Ce) ($p \leq 0,0056$). Однако на втором году службы этот показатель становится ниже. Аналогичная картина наблюдается и в отношении показателя собственной аффективности общения (Ae). Создается впечатление, что сотрудники второго года службы несколько охлаждаются к межличностному общению в коллективе.

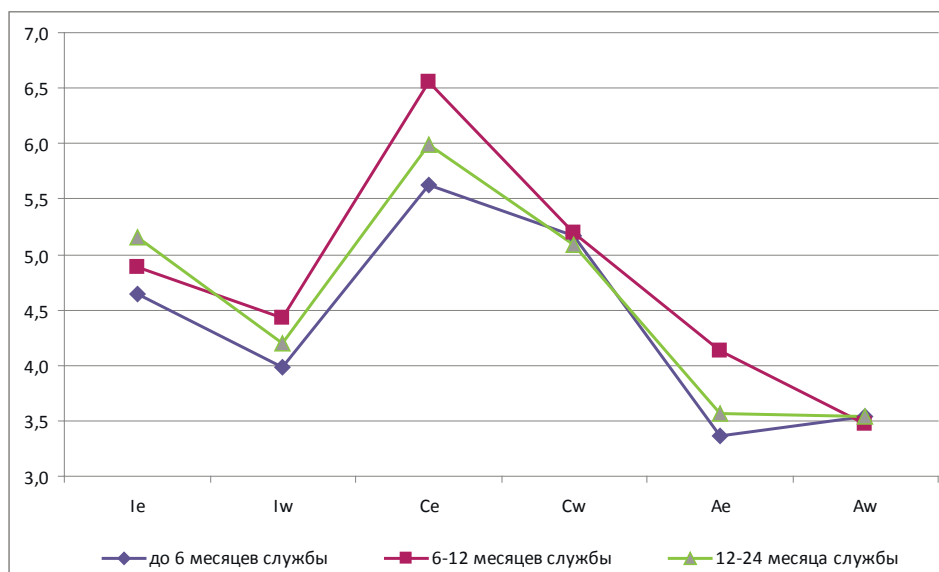


Рис. 5. Средние показатели по шкалам теста ОМО (метод исследования межличностных отношений Шутца в адаптации Рукавишниковой) в разных группах испытуемых

Таким образом, в процессе профессиональной адаптации к службе в учреждениях сотрудники ФСИН России проходят два главных этапа: 1) первичную (от 0 до 6 месяцев) и 2) вторичную адаптацию (от 12 до 24 месяцев службы). Эмпирические данные подтверждают существенное различие личностных и поведенческих показателей и их психодинамического взаимодействия. Первичная адаптация, которая заканчивается на 9–10 месяце службы, отличается пози-

тивным увеличением большинства показателей, связанных с личностным и карьерным ростом сотрудника.

В табл. 1 представлен факторный анализ всей выборки сотрудников в процессе профессиональной адаптации к службе. Защитно-устойчивый фактор аналогичен таковому по группе риска и его, видимо, можно считать общим для сотрудников в процессе адаптации. Это говорит о том, что защитная сфера играет существен-

ную роль на обоих этапах, однако степень ее влияния в общей группе по другим факторам гораздо ниже, чем в группе риска. Важным моментом также является то, что

в этот фактор с положительными весами входят такие показатели самоотношения, как внутренняя конфликтность и самообвинение.

Таблица 1
Факторная структура личности сотрудников в процессе профессиональной адаптации

	Защитно-устойчивый	Самоуважение	Аффективность	Конформность	Манипулятивный
Отрицание	-0,241128	0,498579	0,042070	0,478181	-0,008278
Подавление	0,115181	-0,123921	-0,029416	0,027213	0,585215
Регрессия	0,709720	-0,135299	0,113378	0,326110	-0,021661
Компенсация	0,434208	0,423030	0,189200	0,295738	0,054814
Проекция	0,511327	0,341305	-0,309187	0,066262	0,115587
Замещение	0,654836	-0,357183	0,091583	0,085992	0,093240
Рационализация	0,092657	0,499085	0,020309	-0,002302	0,278833
Реактивные образования	0,207764	0,206957	-0,100039	0,675657	-0,051816
Открытость	-0,086789	0,844808	0,072962	-0,044496	-0,192834
Самоуверенность	-0,296469	0,682890	0,005986	0,066565	-0,111812
Саморуководство	-0,086789	0,844808	0,072962	-0,044496	-0,192834
Отраженное самоотношение	-0,342712	0,414485	0,173857	0,073150	-0,274647
Самоценность	-0,283412	0,680510	0,032565	0,330738	-0,036628
Самопринятие	0,203827	0,643340	-0,081239	-0,085827	0,011730
Самопривязанность	-0,156553	0,672222	0,128339	-0,102046	0,084966
Внутренняя конфликтность	0,795896	-0,156987	0,099322	0,021162	0,113215
Самообвинение	0,691043	0,038716	0,066704	0,020921	0,030509
Шкала достоверности	-0,493440	-0,157251	0,250229	0,263889	0,218830
Нервно-психическая устойчивость	-0,642288	0,480762	-0,121536	-0,039317	-0,422222
Морально-нравственная нормативность	-0,218782	-0,154017	0,195953	0,519678	-0,611904
Коммуникативный потенциал	-0,624302	0,251979	-0,012567	0,202402	-0,445538
Личностный потенциал социально-психологической адаптации	-0,664811	0,368346	-0,044557	0,142740	-0,549280
ВКЛЮЧЕНИЕ (выраженное поведение)	0,322203	0,037002	0,671951	0,130838	0,049654
ВКЛЮЧЕНИЕ (требуемое поведение)	0,016218	0,199510	0,714681	0,069767	0,220388
КОНТРОЛЬ (выраженное поведение)	-0,031117	0,110490	0,319415	0,152983	0,583627
КОНТРОЛЬ (требуемое поведение)	0,080796	-0,189033	-0,005386	0,614762	0,077028
АФФЕКТ (выраженное поведение)	-0,053490	-0,005784	0,716860	-0,024715	0,028421
АФФЕКТ (требуемое поведение)	0,061415	0,054550	0,703893	-0,304885	-0,328360

Примечание: полужирным курсивом выделены показатели, статистически значимо нагружающие фактор.

Второй фактор (самоуважение) включает в себя с высокими нагрузками такие свойства, как открытость, самоуверенность, саморуководство, самоценность, самопринятие, самопривязанность. С меньшей значимостью к этому фактору тяготеет отраженное самоотношение.

Третий фактор (аффективность) отражает характеристики включения в общение и аффективность общения. Более общей характеристикой здесь является аффективность.

Четвертый фактор (конформность) включает такие свойства, как психологическая

защита, реактивные образования и требуемый контроль, то есть желание сотрудника, чтобы его общение контролировали. Несколько менее значимы психологическая защита и отрицание. Такие сотрудники хотят, чтобы их контролировали, их реактивное образование очень простое – «приказы не обсуждаются, а выполняются», а в случае сложных ситуаций срабатывает отрицание – «это не я сделал».

Наконец, пятый фактор содержит в себе с высокими нагрузками такие свойства, как психологическая защита, подавление

и желание самому контролировать общение (со знаком «+»), а также морально-нравственная нормативность и личностный потенциал (со знаком «-»). Также с более низкими весами примыкают (со знаком «-») нервно-психическая устойчивость и ком-

муникативный потенциал. Этот фактор мы назвали манипулятивным по его положительному полюсу. Противоположностью манипулятивности по этому фактору выступает морально-нравственная устойчивость и коммуникативный потенциал.

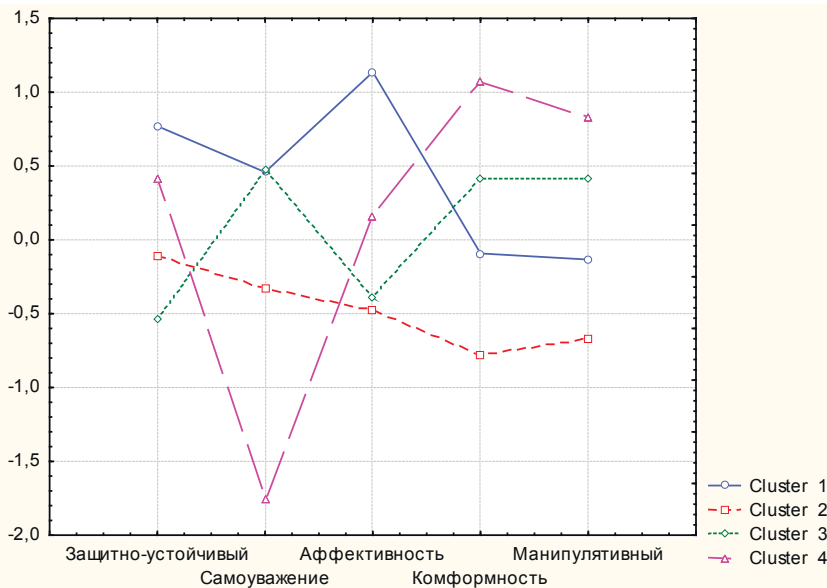


Рис. 6. Кластерная психодинамическая типология личности сотрудников в процессе профессиональной адаптации

Обратимся к построению психодинамической типологии испытуемых сотрудников в процессе профессиональной адаптации.

Посредством кластеризации факторного решения, представленного в табл. 1, было определено четыре кластера (рис. 6).

Первый кластер показывает высокие оценки по первому фактору, что говорит о преобладании у сотрудников защитного поведения и наличия связанного с ним внутреннего конфликта. Нервно-психическая устойчивость, коммуникативный и личностный потенциал находятся на низком уровне. Также характерны высокая аффективность и несколько сниженные конформность и манипулятивность. Психодинамический тип, соответствующий этому кластеру, мы определили как защитно-аффективный.

Второй кластер по первому фактору уже лежит в зоне нервно-психической устойчивости и личностного потенциала. У сотрудников отмечаются сниженное самоуважение, низкая аффективность, конформность

и манипулятивность. Это отстраненный психодинамический тип.

Представители третьего кластера отличаются высокой нервно-психической устойчивостью, личностным потенциалом, а также низкой аффективностью, высокими конформностью (подчиненностью) и манипулятивностью. Это карьерно-ориентированный психодинамический тип, который мы определили как подчиненный.

Наконец, четвертый кластер объединяет сотрудников скорее защитного, чем устойчивого поведения, с заниженным самоуважением, средней аффективностью и высокими показателями конформности (подчиненности) и манипулятивности. Это тоже карьерно-ориентированный тип (манипулятор, приспособленец).

В табл. 2 представлено процентное соотношение респондентов в разных кластерах. Более 60% вновь поступивших на службу находятся в кластерах «отстраненный» и «подчиненный». Можно предположить, что это две основные стратегии адаптации к службе в первые полгода.

Процентные соотношения по группам испытуемых в разных кластерах

Срок службы	Кластер			
	Защитно-аффективный	Отстраненный	Подчиненный	Приспособленец
0–6 месяцев	21%	30%	31%	18%
6–12 месяцев	19%	24%	43%	14%
12–24 месяца	27%	38%	27%	8%
Группа риска	27%	28%	45%	0%

К концу первого года службы тех, кто стремится подчиняться и, вероятно, делать карьеру, становится больше (43%). Однако на втором году службы вновь растет процент «отстраненных», что согласуется с нашей концепцией второго периода реадaptации, сопряженной с глубинным личностным кризисом.

Большинство сотрудников группы риска также стремятся к подчинению (и карьерному росту). Характерно, что в данной группе полностью отсутствуют представители психодинамического типа «приспособленец».

Таким образом, психодинамическая типология сотрудников в процессе профессиональной адаптации включает четыре типа: защитно-аффективный, отстраненный, подчиненный (конформный) и приспособленец

(манипулятор), которые можно рассматривать как относительно долговременную психодинамическую стратегию приспособления сотрудника к условиям службы. Также следует отметить, что вторичная адаптация сотрудника относится ко второму году службы и носит глубинный характер перестройки всей личностной психодинамики как основного адаптивного механизма поведения личности к условиям жизнедеятельности. В этот период большинство показателей, которые можно было бы связать с личностно-карьерным ростом сотрудника, снижаются до уровня первых месяцев поступления на службу, а иногда и ниже. Однако самым важным является изменение всей структуры самоотношения, что свидетельствует именно о личностных трансформациях на этом этапе службы.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.10.2010 г. № 1772-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» // СЗ РФ. 2010. № 43. Ст. 5544.

² См. подр.: Кряклин К.В. К вопросу об актуальности изучения психодинамики личности сотрудников в процессе профессиональной адаптации к службе в УИС // Прикладная юридическая психология. 2012. № 4. С. 76–79.

³ См. подр.: Он же. Отношение сотрудников ФСИН России к служебной деятельности на различных этапах профессиональной адаптации // Прикладная юридическая психология. 2014. № 2. С. 54–65.

⁴ См.: Пантелеев С.Р. Методика исследования самоотношения. М., 1993.

¹ См.: Распоряжение Правитель'sтва Россиjskoj Federacii ot 14.10.2010 g. № 1772-r «O koncepcii razvitija ugovovno-ispolnitel'noj sistemy Rossijskoj Federacii do 2020 goda» // SZ RF. 2010. № 43. St. 5544.

² См. подр.: Krjaklin K.V. K voprosu ob aktual'nosti izuchenija psihodinamiki lichnosti sotrudnikov v processe professional'noj adaptacii k sluzhbe v UIS // Prikladnaja juridicheskaja psihologija. 2012. № 4. S. 76–79.

³ См. подр.: On zhe. Otnoshenie sotrudnikov FSIN Rossii k sluzhebnoj dejatel'nosti na razlichnyh jetapah professional'noj adaptacii // Prikladnaja juridicheskaja psihologija. 2014. № 2. S. 54–65.

⁴ См.: Panteleev S.R. Metodika issledovanija samootno-shenija. M., 1993.