

Вісник Національної академії оборони України: Збірник наукових праць. Вип. 5(42). - Київ, 2014.- С.30-35.

ОСОБЛИВОСТІ ПАРАМЕТРІВ САМОСВІДОМОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС З РІЗНИМ РІВНЕМ КОНФЛІКТНОСТІ.

Гіренко Сергій Петрович, кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри психології та педагогіки Харківського національного університету внутрішніх справ

УДК 037.011.33(477)-057.30

Гіренко С.П. Особливості параметрів самосвідомості працівників ОВС з різним рівнем конфліктності.

В статті розглянуто низку параметрів самосвідомості працівників ОВС, які мають різний рівень особистісної конфліктності. Окреслено зміст понять та особливості самооцінки, рівня домагань та значущості основних сфер життя працівників ОВС.

Ключові слова: *конфлікт, правоохоронна діяльність, самооцінка, самосвідомість, сфери життя, ціннісні орієнтації.*

Гіренко С.П. Особенности параметров самосознания работников ОВД с различным уровнем конфликтности.

В статье рассмотрен ряд параметров самосознания личности сотрудников ОВД с имеющими различным уровнем личностной конфликтности. Определены содержание понятий и особенности самооценки, уровня притязаний и значимости основных сфер жизни работников ОВД.

Ключевые слова: *конфликт, правоохранительная деятельность, самооценка, самосознание, сферы жизни, ценностные ориентации.*

Girenko S.P. Features parameters of consciousness policemen with different levels of conflict.

The article describes a number of parameters self-consciousness of law enforcement officers to have a different level of personal conflict. Determine the content of the concepts and features of self-esteem, level of aspiration, and the significance of the main spheres of life of employees of police officers. The author examines the conflict as a special form of individual values clash motivation,

behavioral change mechanism status of the individual in society. The article is an analysis of scientific papers on the problem of conflict and self-identity.

The basic function and structure of psychological conflict consciousness - self-conflict and conflict self-esteem. The results of self-diagnosis, level of aspiration and performance significance of various walks of life police officers with different levels of conflict.

Keywords: *conflict, law enforcement, self-esteem, self-awareness, the spheres of life, value orientations.*

Постановка проблеми. Останній рік незалежна українська держава переживає самий драматичний та складний період свого існування. На нас здійснюють величезний вплив одночасно декілька потужних конфліктних чинників: військові дії на південному Сході, сотні тисяч постраждалих та вимушених переселенців, різновекторність та розбалансованість політична партій, представлених в українському суспільстві, економічні потрясіння тощо.

В умовах військових дій (найбільш радикальної форми конфлікту) та реальної терористичної загрози правоохоронна система України проходить перевірку не тільки на міцність, але й на здатність захистити суспільство від злочинних посягань в цілому. Професійно-кадрові питання, особисті якості, рівень моральної, правової, національної культури, патріотизму та мужності сучасних правоохоронців сьогодні виступають об'єктами наукових досліджень суспільного обговорення та репортажів ЗМІ. Активно впроваджується реформа органів внутрішніх справ і їй найближчому майбутньому суспільство чекає на появу оновленої правоохоронної структури, більш ефективною, здатною значно підвищити довіру до себе у громадян та професійний імідж правоохоронних органів в цілому.

Саме тому, на наш погляд, в умовах тривалого соціального конфлікту в нашій державі, підвищеної конфліктонебезпечності професії правоохоронця **актуальною** постає проблема дослідження різних аспектів самосвідомості працівників органів внутрішніх справ, визначення джерел та механізмів їх особистісної конфліктності, чинників та умов її зниження.

Системний аналіз багатьох сучасних наукових робіт з питань професійної культури працівників ОВС, змісту їх фахової освіти дозволяє зробити висновок,

що не вирішеними раніше частинами зазначеної проблеми сьогодні залишається відсутність аналізу та практичного використання в навчальному процесі взаємозв'язку конфліктності та різних компонентів самосвідомості правоохоронців, їх включення в систему вузівської та службової підготовки.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання самосвідомості досить детально розглянуто в психології, філософії, педагогіці та різних галузях права. Різним науковим аспектам самосвідомості, визначенням її місця в психічній організації особистості присвячені праці Б.Г.Ананьєва, Л.І. Божович, Л.С. Виготського, В.Вундта, У.Джеймса, І.С.Кона, О.М. Леонтьєва, В.С.Мерліна, Т.В.Міронової, С.Л.Рубінштейна, В.В.Століна[4], І.І.Чеснокової, Є.В. Шорохової, К.Юнга, Е.Еріксона та ін.. Професійні аспекти самосвідомості правоохоронців досліджені у працях В.В.Доценко, С.І.Корсуна, Я.В.Мацегори, Е.Б.Храмцова та ін..

Загальні теоретико-практичні основи сучасної конфліктології віддзеркалюються в сотнях публікацій наукового та навчального характеру. Серед них слід зазначити роботи А.Я.Анцупова, С.В. Банькиної, Н.В. Гришиної, О.В. Дмитриєва, С.М. Ємел'янова, А.Я. Кібанова, Г.І. Козырева, Н.И.Леонова, Л.А. Петровської, Н.В. Самсонової, Б.І. Хасана, О.І. Щербакової та багатьох інших.

Науково-практичні аспекти конфліктності та конфліктів в професійній діяльності працівників ОВС представлені у публікаціях Ю. П. Аленіна, Г.Антонова, О.Я.Баєва, О.М.Бандурки[1], В.Бачиніна, О. В. Бауліна, І.В.Ващенко, В.Великого, Н.С. Карпова, О. В. Кришевича, Л. М. Лобойка, О. Р. Михайленка, В. В. Назарова, М. І. Панова, М. А. Погорецького, С. А. Шейфера та ін..

Метою нашої статті виступає аналіз особливостей самооцінки, рівня домагань та значущості основних сфер життя працівників ОВС з різним рівнем особистісної конфліктності.

Виклад основного матеріалу. Проблема конфлікту у зовнішньому та внутрішньому світі особистості нерозривно пов'язана з особливостями її життя,

умовами виховання та іншими соціально-професійними процесами. Саме соціальний характер походження конфліктів підкреслюється практично усіма його дослідниками. Тут представники багатьох психологічних, соціологічних та педагогічних наукових шкіл знайшли взаєморозуміння – людина протягом свого життя зазнає вплив багатьох конфліктологічних чинників, що виступають дієвою основою формування її свідомості, життєвого досвіду, вікових та професійних особистісних змін.

М.Вебер розглядав конфлікт як особливу форму зіткнення цінностей та суспільних норм, популярний механізм статусних змін індивіда та групи в соціумі. Г.Спенсер наполягав на домінанті конфліктних стосунків у вигляді боротьби за існування в суспільстві з обмеженими ресурсами та благами.

Г. Зиммель вбачав в конфлікті боротьбу культур під натиском нових форм існування в суспільстві. Він підкреслював в конфліктах саме функціональний характер: процес соціалізації індивіда в суспільстві відбувається через конфліктне зіткнення особистих і громадських інтересів, цінностей та норм. Подібну позицію відстоювали також Л. Козер та Р.Дарендорф. На думку Козера, в будь-якому суспільстві існують потенційні можливості для конфлікту, оскільки індивіди і соціальні групи висувають певні претензії на ресурси і престижні позиції в соціальній структурі. Обмеженість кількості престижних статусів і обсягу ресурсів і служить постійним джерелом конфліктів. Р.Дарендорф вважає, що конфліктність суспільства детермінована невизначеністю людського існування, неоднозначністю, імовірнісним характером суспільного розвитку; сам конфлікт не є зло, а виступає скоріше нормою існування суспільства.

Психологічна та педагогічна науки дещо по іншому розуміють зміст поняття «конфлікт» – зіткнення протилежних позицій, думок, мотивів та ідей людей або груп; що супроводжуються негативними емоціями. На думку Н. Гришиної, конфлікт – це реакція людей на перешкоди на шляху досягнення різних видів спільної діяльності, на поведінку інших, котра не відповідає очікуванням, а також як реакцію на основі несумісності

характерів, розбіжностей культурних основ і потреб [3]. Тобто автор пов'язує конфліктність та рівень домагань особистості. Ціла низка дослідників (А. Адлер, М. Д. Левітов, З.Фрейд, К.Хорні, А.Шипілов, К.Юнг та ін..) пов'язують конфліктність особистості з її самооцінкою та стверджують що неадекватно висока або низька оцінка себе є наслідком деструктивного внутрішнього протиріччя. Тісний взаємозв'язок конфліктності, ціннісно-сислової та мотиваційної сфер особистості є предметом досліджень А.Я.Анцупова, М.Вебера, Є.Фромма, А.С.Макаренка, В.С.Мерлина, Л.О.Петровської, Б. І. Хасана та багатьох інших.

Але соціальне та психологічне сприйняття конфліктів сьогодення кардинально відрізняються. Згідно результатів опитування, зробленого нами протягом 2012-2014 рр. переважна більшість працівників органів внутрішніх справ негативно ставляться до процесу та наслідків конфліктів в своєму житті. Близько 62% респондентів відзначили безпосередній зв'язок між специфікою професійного середовища та конфліктами в особистому (сімейному) житті. 38% працівників ОВС зі стажем понад 10 років вказують на негативні зміни різних компонентів власної свідомості (самооцінка, ціннісна сфера та ін..) як результат несприятливих чинників правоохоронної діяльності. Службові та між особисті конфлікти, як один з важливих таких чинників при цьому відзначили понад 86% опитаних правоохоронців.

Діяльність працівників ОВС має змістовні ознаки конфліктної через її суперечливий характер, а саме: опір злочинності, владність повноважень, заходів контролю та примусу, Працівник здійснює службову діяльність в умовах, які потребують необхідності професійно розбиратися з проблемними ситуаціями та конфліктами. Він часто буває втягненим в конфлікти між суб'єктами або групами та вимушений вміти виявляти джерела (причини) виникнення протиріч, вибирати способи попередження конфлікту, прогнозувати його динаміку та наслідки, керувати та маніпулювати поведінкою людей. В умовах постійної за останнє десятиліття реформи та модернізації органів внутрішніх справ увага суспільства, засобів

масової інформації прикута до дій правоохоронців в глобальних та локальних конфліктних ситуаціях, революційних подіях державного масштабу, ступені їх законності та професійності. Глобальні масштаби терористичної злочинності на Південному Сході нашої держави призвели до того, що поруч із законністю, чесністю та компетентністю за останній рік встають в один ряд такі вимоги до працівників міліції як гідність, вірність присязі, патріотизм, мужність, відвага та самовіддача. Нестача саме таких якостей призвела до того, що сьогодні значна частина правоохоронців звільнена із лав ОВС.

Під конфліктністю особистості в конфліктології прийнято розуміти частоту вступу (переживання) у конфлікти і конфліктні ситуації. Конфліктність особистості визначається комплексною дією психологічних (темперамент, рівень агресивності, психологічна стійкість, конфліктостійкість і т. п.), соціально-психологічних (соціальні установки і цінності, ставлення до опонента, компетентність у спілкуванні) і соціальних (умови життя і діяльності, соціальне оточення, можливості для задоволення потреб) факторів.

Конфліктною в психології є особистість, що є носієм системи конфліктних рис (запальність, образливість, ворожість, безкомпромісність, агресивність) та неконструктивних стратегій конфліктної поведінки. Як правило, конфліктна людина має низький рівень конфліктостійкості, неадекватну самооцінку, високий рівень егоцентризму, психологічну залежність від конфліктної мотивації та готовності до конфлікту в поєднанні з тривожністю.

Основними функціями конфліктної самосвідомості є пізнавальна та коригувальна. Психологічна структура конфліктної самосвідомості особистості складається з наступних компонентів: конфліктне самопізнання, конфліктне самоствавлення та конфліктна самооцінка.

В дослідженнях різних аспектів самосвідомості, самооцінки та ціннісної сфери особистості психологічна наука часто використовує термін «Я -

концепція». Це сприйняття індивідом самого себе і його роздуми з приводу свого «Я», зібрані разом. В цю динамічну систему уявлень людини про саму себе входить також власне усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних та інших якостей, самооцінка, а також суб'єктивне сприйняття зовнішніх факторів, які впливають на особистість. Я - концепція виникає у людини в процесі соціальної взаємодії як своєрідний результат психічного розвитку, як відносно стійке, але підвладне внутрішнім змінам і коливанням психічне утворення. Вона безпосередньо впливає на перебіг та результат професійної діяльності, виступає важливим чинником організації психіки і поведінки фахівця.

На формування різних параметрів Я - концепції великий вплив робить характер відносин з батьками. Підлітки та юнаки, які близькі з батьками, переважно відчують себе впевненими, розумними, розсудливими і самостійними. Ті, хто такої близькості не відчуває, нерідко бачать в собі негативні якості - бунтівливість, імпульсивність, образливість і нетактовність. Відчуженість тощо. На думку багатьох психологів та педагогів, у період ранньої юності (16-17 років) виникає психологічна готовність до самовизначення, що характеризується усвідомленням себе як частини суспільства, з можливістю мати суспільну значущість та вагомість.

Слід зазначити, що самосвідомість тісно пов'язана з реалізацією здатності фахівця до правоохоронної діяльності, що робить актуальним її дослідження як параметра професійного добору в ОВС. Говорячи про самосвідомість, фахівці з психології та педагогіки часто акцентують увагу на таких параметрах, як самооцінка, рівень домагань та ціннісні орієнтації.

Самооцінка (емоційно-оцінний компонент самосвідомості) - це знання про себе у поєднанні із ставленням до себе. Це певний рівень розвитку самосвідомості, що проявляється у здатності ставитись до себе критично, співвідносити свої можливості з результатами діяльності відповідно до думки оточуючих та згідно вимог до себе. Самооцінка відображає ступінь

розвитку почуття самоповаги, відчуття особистої цінності і позитивного самоствалення.

Л.Бороздіна[2] визначає самооцінку як компонент самосвідомості, що забезпечує оцінку з точки зору певної системи цінностей. Ціннісні орієнтації складають основу його професійної позиції, яка демонструє систему особистісних смислів професіонала стосовно здійснюваних ним ролей.

Професійна самооцінка - це зіставлення реального та ідеального «Я»; суб'єктивне ставлення до результатів професійної діяльності та своєї позиції у колективі. На професійну самооцінку впливає зміст професійної діяльності, досягнуті у ній результати, а також індивідуальні властивості особистості та важливість якості, котра оцінюється. Професійна самооцінка більш досвідченого працівника базується не тільки на думці, що склалась про нього у даному колективі, а й на попередньому професійному досвіді.

Працівники з низькою самооцінкою більш схильні до самовиправдання у випадках невдачі, тоді як керівники з високою самооцінкою більш впевнені у своїй цінності як професіонали. Працівники з такою самооцінкою більш стурбовані своїми власними почуттями і очікуваннями невдач та реакцією інших. Низька самооцінка блокує пізнавальну активність людини, спрямовану на самопізнання.

Завищена самооцінка веде до формування комплексу власної винятковості, ігнорування власних помилок та до зниження результатів роботи співробітників.

Під рівнем домагань в психології розуміють прагнення особистості посісти певне місце у шкалі цінностей. Рівень домагань свідчить про те, що особистість чекає від себе такого ступеня складності виконання завдань, який вона здатна подолати, а результат її задовольнить. З огляду на це той чи інший рівень домагань особистості зумовлений її прагненням пережити успіх і уникати поразки, тобто стоїть поряд з мотивацією діяльності. В разі невідповідності між рівнем домагань і рівнем можливостей особистості виникає конфлікт, який впливає на розвиток особистості (К.Левін).

В нашому дослідженні приймали участь 157 працівників ОВС з різним стажем роботи. Предметом дослідження виступають рівень самооцінки, домагань та показники значущості різних сфер життя працівників ОВС з різним рівнем конфліктності.

За допомогою методики В.Ільїна - П.Ковальова нами було діагностовано показники рівня конфліктності працівників органів внутрішніх справ різних підрозділів (стаж роботи в ОВС - від 2 до 18 років). Методика дозволяє діагностувати вісім базових шкалам, які відповідають наступним конфліктним рисам характеру: «запальність», «наступальність», «уразливість», «непоступливість», «безкомпромісність», «мстивість», «нетерпимість до думки інших», «підозрілість». На думку авторів, різне поєднання зазначених шкал дозволяє визначити узагальнені показники конфліктності та агресивності особистості. Узагальнені показники рівня конфліктності в залежності від стажу роботи в ОВС представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники рівня конфліктності працівників ОВС з різним стажем роботи(%)

Рівень конфліктності	1 гр. (стаж до 3-х років) (n=42)	2 гр. (стаж від 3-х до 10 років) (n=57)	3 гр. (стаж від 10 років). (n=58)
Високий	17,6	11,3	25,8
Середній	58,2	41,8	37,9
Низький	24,2	46,9	36,3

Як можна бачити з результатів, представлених в таблиці 1, більшість працівників ОВС має середній рівень конфліктності. Найменша кількість працівників з високим рівнем конфліктності (11,3%) представлена в групі зі стажем роботи в ОВС від 3 до 10 років, а найбільша (25,8%)- в групі зі стажем від 10 років. Це можна пояснити тим, що після декількох років служби в ОВС працівники в цілому адаптуються до умов служби, отримують знання про конфліктонебезпечні чинники професії та джерела їх виникнення, накопичують певний досвід прийняття рішень щодо оптимальних та прагматичних форм поведінки в конфліктних ситуаціях у різних площинах служби. Працівники з тривалим професійним стажем мають дещо вищій

рівень конфліктності внаслідок заняття більш високої статусної позиції на службі, схильності до суперництва та безкомпромісності в поведінці, підвищеної підозрілості та критичності. В той же час, серед представників цієї та другої груп більш ніж третина респондентів (36,3% та 46,9% відповідно) мають низький рівень конфліктності, що можна пояснити формуванням в них достатньої конфліктологічної компетентності, домінуванням прагнення уникати конфліктів та їх негативних наслідків.

Таблиця 2

Показники рівня самооцінки працівників ОВС з різним рівнем конфліктності (%)

Рівень самооцінки	1 гр. (низький рівень конфліктності)	2 гр. (середній рівень конфліктності)	3 гр. (високий рівень конфліктності).
Високий	30,7	38,3	45,6
Середній	46,2	43,1	19,6
Низький	23,1	28,6	34,8

Як ми бачимо в таблиці 2, більшість працівників першої групи, з низьким рівнем конфліктності, мають адекватний, середній рівень самооцінки (46,2%). Це може свідчити про наявність в них досить об'єктивного образу своєї особистості і здібностей, реальної оцінки своєї цінності для оточуючих, для загальної справи. Також в цій групі спостерігається найменша кількість працівників (23,1%) з низьким рівнем самооцінки.

Показники завищеної самооцінки серед опитаних працівників становлять: у першій групі -30,7%, у другій - 38,3%, у третій - 45,6%, що вказує на те, що кількість осіб з високим рівнем самооцінки зростає паралельно зі збільшенням рівня конфліктності і складає максимум в групі «конфліктних» працівників.

Нами також спостерігалось зростання кількості осіб з низькою самооцінкою в другій та третій групах у порівнянні з першою групою. Кількість опитаних з низьким рівнем самооцінки становлять: у першій групі (23,1%), у другій (28,6%), у третій (34,8%), що вказує на те, що майже чверть

неконфліктних працівників відчувають невпевненість в собі, боязкість, не бажають на практиці реалізовувати свої задатки та здібності. Як ми бачимо з таблиці 2, відсоток осіб з низькою самооцінкою збільшується у конфліктних працівників та становить 34,8%. Це можна пояснити тим, що конфліктні люди занадто критичні до себе. Також тут можна передбачити можливі ознаки професійно-психологічної деформації працівників міліції.

Таблиця 3

Показники рівня домагань працівників ОВС з різним рівнем конфліктності (%)

Рівень домагань	1 гр. (низький рівень конфліктності)	2 гр. (середній рівень конфліктності)	3 гр. (високий рівень конфліктності).
Високий	28,2	23,4	53,5
Середній	45	55,9	31,2
Низький	26,8	20,7	15,3

Як ми бачимо в таблиці 3, максимальні показники високого рівня домагань можна спостерігати в групі «конфліктних» працівників(53,5%). Це можна пояснити у них підвищеним рівнем цілей та планів на майбутнє, надією на великі можливості та широкі амбіції у майбутньому розвитку. Домінуючою стратегією конфліктної поведінки у них, як правило, є «суперництво» та «пристосування».

Більшість «неконфліктних» працівників (1 та 2 групи) мають середній рівень домагань (45% та 55,9% відповідно), Тобто, більша кількість працівників зі стажем мають оптимальне уявлення про свої можливості у професійній діяльності.

На третьому етапі нами досліджувались показники значущості різних сфер працівників ОВС з різним рівнем конфліктності. Нами встановлено, що у працівників з високим рівнем конфліктності переважає така сфера життя, як «Особистий престиж». Це виражається в прагненні до соціального та статусного зростання, отримання задоволення від власних досягнень. У працівників з середнім та низьким рівнем конфліктності переважають такі сфери, як «Навчання та освіта», «Суспільне життя» та «Сімейне життя». Це виражається в прагненні до встановлення та підтримання сприятливих

взаємин з колегами по роботі або в родині, важливості сприятливого соціально-психологічного клімату, колегіальності в роботі, атмосфери довіри і взаємодопомоги серед колег та близьких, що сприяє формуванню цілком дружнього колективу та спонукає до сумлінного виконання службових обов'язків.

Висновки. Таким чином, дослідження особливостей вищезазначених параметрів самосвідомості працівників ОВС з різним рівнем особистісної конфліктності показує, що:

Працівники з тривалим професійним стажем (більше 10 років) мають дещо вищий рівень конфліктності, на відміну від працівників з невеликим стажем. Найменша кількість «конфліктних» працівників представлена в групі зі стажем роботи в ОВС від 3 до 10 років.

Компоненти самосвідомості мають кількісні розбіжності у «конфліктних» та «неконфліктних» працівників ОВС. Найбільша кількість працівників з середнім (адекватним) рівнем самооцінки спостерігається в групах з значним досвідом роботи. Кількість осіб з високим рівнем самооцінки зростає паралельно зі збільшенням рівня конфліктності і складає максимум в групі «конфліктних» працівників.

Найвищі показники високого рівня домагань зафіксовані в групі «конфліктних» працівників ОВС.

У працівників ОВС з середнім та низьким рівнем конфліктності переважають такі сфери життя, як «Навчання та освіта», «Суспільне життя» та «Сімейне життя», а у працівників з високим рівнем конфліктності переважає така сфера життя, як «Особистий престиж».

Зазначені результати можуть бути використані психологами, керівниками підрозділів ОВС, викладачами та кураторами навчальних груп в ВНЗ МВС з метою забезпечення оптимального соціально-психологічного клімату в підрозділах, зниження рівня особистісної та групової конфліктності. Також, на наш погляд, з метою покращення психолого-педагогічної підготовки майбутніх правоохоронців, є доцільним включення в

тематичні плани дисциплін «Професійно-психологічна підготовка працівників ОВС», «Психологія», «Педагогіка» та «Конфліктологія» навчальних занять у вигляді тренінгових вправ, ділових ігор, діагностичних методик, присвячених аналізу компонентів самосвідомості особистості.

Список використаної літератури:

1. Бандурка А.М. Юридическая психология : учебник / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Х. : Нац. ун-т внутр. дел, 2001. – 450 с.
2. Бороздина Л.В. Сущность самооценки и ее соотношение с Я-концепцией / Л.В.Бороздина // Вестник Московского университета. - Серия 14.: Психология, 2011.- № 1, с. 54-66.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2001. – 464 с.
4. Столин В.В. Самосознание личности / В.В.Столин. – М.: Издательство Московского Университета, 1983. – 284 с.