

Psychodiagnostical Model of Psychogramme of a Successful Officer of Juvenile Delinquency Units

Chovdyrova Gulchat S.,

Doctor of Sciences (Psychology), Doctor of Sciences (Medicine), Professor
at the Department of Legal Psychology, V. Ya. Kikot' Moscow University
of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Russia, Moscow. e-mail: Gulchat 1944@yandex.ru

Kuzmicheva Nadezhda A.,

post-graduate student at the Department of Legal Psychology, V. Ya. Kikot'
Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Russia, Moscow. e-mail: deijonok@list.ru

The methods of Cattell, Eysenk, Boyko, Leongard, Guildford, Holmes, Rahe have been used to develop the psychogramme of a successful officer of juvenile delinquency units. The diagnosed standard model of a psychogramme of a successful officer of juvenile delinquency units comprises a high level of social intelligence manifested generally in interest and love to children, that is in abilities to foresee child and juvenile behaviour consequences, apprehend their further actions estimating real communications, predict events (frequent hetero-aggressions, autoaggressions) basing on comprehension of juvenile feelings, thoughts and intentions, develop a distinct strategy of their own behaviour to achieve the goals in their work; be competent in non-verbal reactions, norm and role patterns and rules regulating juvenile behaviour (Methods of Guildford, subtest 1 ($p < 0.001$); reveal and understand juvenile non-verbal signs, compare them with verbal ones; identify feelings of juveniles not always being able to verbally express their feelings especially children with border psychic development from problem families who fall behind their peers in verbalization of feelings (Methods of Guildford, subtest 2 ($p < 0.001$)).

Keywords: psychogramme, professionally important qualities, communicative ability, social intelligence, empathy, forecasting, revealing of non-verbal signs, stress tolerance.

Citation: Chovdyrova G. S., Kuzmicheva N. A. Psychodiagnostical Model of Psychogramme of a Successful Officer of Juvenile Delinquency Units. Psychopedagogy in law enforcement. No. 3(70). 2017. P. 61–67.

УДК 159.9.072.533 © С. В. Горностаев, 2017

Методика цветowych метафор как средство диагностики служебной лояльности

Станислав Викторович Горностаев,

кандидат психологических наук, доцент, докторант Академии ФСИН России
Рязань, Россия. e-mail: stanislavrz@yandex.ru

Служебная лояльность — это система характеристик психоповеденческой интегрированности служащего в группу или группы, функционирующие в профессионально-служебной сфере. Основные диагностируемые параметры служебной лояльности — перечень групп, в которые интегрирован служащий, степень интеграции в них. Составляющие лояльности — ее структурные компоненты (психологическая и поведенческая стороны) и динамический деятельностный компонент. Наиболее обоснованный подход к диагностике лояльности как целостного явления и к диагностике служебной лояльности — изучение личностных черт, имеющих общегрупповое значение. Методика цветowych метафор И. Л. Соломина является эффективным средством диагностики служебной лояльности. Модификация методики, предназначенная для диагностики служебной лояльности, была успешно апробирована на выборке сотрудников пенитенциарной системы. Основным критерий оценки лояльности той или иной группы, при интерпретации данных методики цветowych метафор, — сравнительная привлекательность цвета для испытуемого, которым он обозначил оцениваемую группу. Способ выявления психологических причин и условий формирования лояльности группе — анализ группы понятий, обозначенных тем же цветом, что и оцениваемая группа. С ростом стажа службы и служебного статуса у испытуемых увеличивается выраженность актуальных лояльностей группам, относящимся к профессионально-служебной сфере.

Ключевые слова: лояльность, структура лояльности, служебная лояльность, методика цветowych метафор, психологическая диагностика, актуальные лояльности, потенциальные лояльности.

Для цитирования: Горностаев С. В. Методика цветowych метафор как средство диагностики служебной лояльности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 3(70). С. 67–72.

Под термином «служебная лояльность» понимается система характеристик психоповеденческой интегрированности служащего в группу или группы, функционирующие в профессионально-служебной сфере. Как основные параметры служебной лояльности рассма-

тривается перечень групп, в которые интегрирован служащий, а также степень интеграции в них.

Необходимость исследования и психологической работы со служебной лояльностью сотрудников правоохранительных органов была подтверждена в результате

теоретического анализа [1; 2; 3], в ходе которого показано значение служебной лояльности для эффективности служебной деятельности и личного благополучия служащих, а также в ходе опроса 186 служащих уголовно-исполнительной системы, занимающих руководящие посты в учреждениях и территориальных органах ФСИН России.

Диагностика любого явления предполагает предварительное выделение его структуры.

В лояльности условно выделяются структурные компоненты (психологическая и поведенческая стороны) и функционально объединяющий их динамический компонент — деятельность.

Структурные компоненты.

Психологическая сторона:

1) идентификация с группой: представление человека о существовании группы, о характеристиках «типичного члена группы» (по целям, интересам, правилам поведения и типичным действиям в типичных социальных ситуациях), о составе группы, о критериях членства и границах группы, чувство и осознание сходства, причастности, общности, принадлежности, включенности, дифференциация от чужаков;

2) субъективная ценность группы, основ ее объединения и групповых отношений, а также их связь с базовыми ценностями личности, убежденность в достоинстве группы и ее членов;

3) интегрированность в индивидуальную мотивацию общегруппового мотивационного основания (субкультура, порядок, общегрупповой паттерн), включающего ориентирующие (мифы, убеждения, ценности, цели, идеалы, смыслы, символы и т. п.) и детализирующие (жизненные программы, представления о социальной структуре и типичных ролях группы, нормы, обязательства, традиции и т. д.) компоненты;

4) производные чувства и отношения: доверие; надежда на лучшее в будущем группы, кредит доверия группе, вера в ее позитивную сущность; эмоциональная теплота, сопереживание членам группы, ответственность перед группой; переживание гордости или вины перед группой, чувства справедливости или несправедливости социальных ситуаций в группе.

Поведенческая сторона включает линию поведения и отдельные акты, соответствующие групповому порядку, направленные на:

1) поддержание существования и функциональности системы принадлежности (сохранение себя в группе как продуктивного группового ресурса, поддержание функциональных связей в группе, необходимое реагирование на возникновение угроз, использование возможностей для адаптации и развития группы);

2) реализацию группой своего предназначения, отраженного в групповом сознании.

Динамический компонент появляется в ходе взаимодействия структурных компонентов, актуализирует их и позволяет им существовать, функционировать и развиваться — деятельность, направленная на реализацию общегруппового мотивационного основания.

Выбор средств диагностики особенностей служебной лояльности был затруднен отсутствием устоявшихся в науке и практике позиций в отношении ключевых точек, по которым может быть диагностировано явление в целом.

Административно-правовой подход к служебной лояльности традиционно в качестве такого критерия рассматривает служебное поведение [4–11]. Однако данная позиция не выдерживает контраргументов представителей феноменологического подхода к проблемам лояльности.

Так, И. Босормени-Надь и Дж. Спарк утверждают, что так называемое лояльное поведение может детерминировать не идентификация и присвоение группового паттерна, а, например, «внешнее принуждение, осознанная заинтересованность в членстве, осознанное чувство обязанности...» [12, р. 39]. При этом логика «правильности» или «неправильности» того или иного поведения лояльных членов групп может быть понятна только членам группы, но не внешним наблюдателям. «Лояльное поведение», рассматриваемое авторами, как следование логике социальной системы, реализация ее паттерна, не зависит от того, как это поведение оценивается и воспринимается: «Демонстративно непослушный и „отклоняющийся“ ребенок может ... быть самым лояльным членом семьи» [12, р. 160]... «Поведение одних членов группы по отношению к другим, которое кажется шокирующе деструктивным и раздражающим, может не восприниматься как таковое взаимодействующими, если оно соответствует основам групповой лояльности» [12, р. 40]... «Больной или плохой член может эффективно дополнить роль другого выдающегося, социально креативного члена системы» [12, р. 41]. Лояльность в социальных системах исследуется авторами не в отношении формально и осознанно установленных, а в отношении объективно существующих порядков, выработавшихся в системе, воспринимаемых и воспроизводимых членами групп во многом на бессознательном уровне. Авторы отмечают, что без знания реального системного порядка невозможна оценка поведения членов системы на предмет лояльности системе, ее порядку, объединяющему группу и делающему ее системой. Они описывают лишь общие черты активности лояльного члена группы: «Лояльный член будет стремиться согласовывать свои интересы с интересами группы. Участвует в делах своей группы, разделяет групповую точку зрения, принимает к руководству или... очень уважительно относится к групповому этическому кодексу поведения» [12, р. 42]. Групповая этика считается авторами специфически групповым, исторически сложившимся, динамическим образованием, конкретизированным в поведенческих паттернах.

Возможность изучения служебной лояльности через служебное поведение не согласуется с позициями представителей характерного для отечественной психологии деятельностного подхода.

А. Н. Леонтьев указывал: «В том, что с внешней стороны кажется действиями, имеющими для человека самоценное значение, психологический анализ откры-

вает лишь средства для достижения целей, действительный мотив которых лежит как бы в совершенно иной плоскости жизни. В этом случае за видимостью одной деятельности скрывается другая. Именно она-то непосредственно и входит и в психологический облик личности, какой бы ни была осуществляющая ее совокупность конкретных действий. Последняя составляет как бы только оболочку этой другой деятельности, реализующей то или иное действительное отношение человека к миру — оболочку, которая зависит от объективных условий, иногда случайных» [13, с. 185].

К условиям государственной службы вполне применима позиция В. Н. Мясничева: в условиях свободного взаимодействия могут проявляться истинные отношения, но в условиях, тормозящих или подавляющих, в условиях несвободы и зависимости истинные отношения во взаимодействии не проявляются, а скрываются и маскируются [14]. В поведении проявляются истинные отношения, но характер поведения зависит от внешних обстоятельств и при существующей тесной связи между процессом взаимодействия людей и их взаимоотношениями, она, как правило, остается скрытой от внешних наблюдателей. Люди на государственной службе психологически отчуждены от собственной поведенческой активности [15], которая не может напрямую охарактеризовать их личность. Часто к государственным служащим применимы слова А. Н. Леонтьева: «Первое основание личности — есть богатство связей индивида с миром. Но речь идет о действительных, а не об отчужденных от человека отношениях, которые противостоят ему и подчиняют его себе» [13, с. 193].

А. А. Бодалев писал: «...у разных людей отношения, сходные по своему содержанию, обычно выражаются в действиях и поступках, отмеченных индивидуальной манерой поведения, выработавшейся у личности в процессе ее развития» [16, с. 9].

Таким образом, трудностью психологической диагностики лояльностей через служебное поведение выступает отсутствие очевидных для интерпретации исследователей связей между объективно наблюдаемыми поведенческими признаками и комплексным психоповеденческим феноменом, подлежащим изучению.

Методологическое решение проблемы открывает позиция А. В. Петровского: межличностные связи, опосредованные ценностями, а также содержанием и смыслом совместной деятельности, «заключены в конкретных индивидуальных свойствах, но к ним несводимы» [17, с. 61]. Поэтому, на наш взгляд, они могут быть изучены через те личностные свойства, которые отражают указанные особенности совместной деятельности.

К таким свойствам мы можем отнести самоидентификацию с группами, осуществляющими ключевые для личности деятельности, а также смыслы, ценности, цели и стратегии взаимодействия в деятельности.

Помимо сугубо методологических проблем, существуют проблемы демонстрации социальной желательности обследуемых служащих, выступающих недобровольными клиентами, проблемы их психологических защит,

а также указанные выше проблемы серьезной представленности лояльностей на бессознательном уровне, ориентирующие исследователей на применение хорошо защищенных диагностических методик с неочевидным для испытуемых механизмом оценки и целями применения, позволяющих исследовать не только осознаваемые, но и бессознательные пласты психики.

Описанным выше теоретико-методологическим позициям и целям диагностики служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов в наибольшей мере соответствует методика цветowych метафор (далее — МЦМ) И. Л. Соломина [18], которая была апробирована в ходе масштабного исследования особенностей служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы России. В ходе исследования более тысячи сотрудников методика зарекомендовала себя как валидный, надежный и информативный психодиагностический инструмент, обладающий возможностями не только диагностики служебной лояльности, но и интерпретации ее индивидуально-психологических факторов. Ранее И. Л. Соломин указывал на возможности использования семантической диагностики для изучения лояльности сотрудников [19], наше исследование эмпирически подтвердило такую возможность.

Предпочтение было отдано МЦМ в силу ее высокой защищенности от намеренных искажений результатов (что в ходе пилотажного обследования было подтверждено на значительной выборке профессиональных психологов, знакомых с проективными методами), а также в силу способности методики выделить неосознаваемые испытуемым особенности его лояльности, что подтверждалось испытуемыми пилотажной группы после интерпретации индивидуальных результатов.

К задачам методики относилось выявление структуры лояльностей обследуемого, а также индивидуальных причин интеграции и дезинтеграции с отдельными группами в профессионально-служебной сфере, поведенческих стратегий, реализуемых в группах лояльности, доминирующих эмоций и чувств, ценностей и мотивов, связанных с группами лояльности, а также отношения признанных ценностей государственной службы с отдельными группами лояльности. Таким образом, методика несла нагрузку по изучению содержания и индивидуально-психологических факторов лояльностей испытуемых.

Процедура применения методики предполагает, что испытуемый выбирает для каждого предъявляемого понятия один из восьми предложенных цветов, который теснее всего ассоциируется у него с предъявленным понятием. После выбора подходящих цветов для всех понятий-стимулов цвета ранжируются испытуемым по степени привлекательности.

В отличие от процедуры получения сознательных оценок, выбор для значимых понятий-стимулов цветowych метафор обеспечивает преодоление как психологических защит, так и социальной желательности ответов испытуемых, позволяет обратиться к неосознаваемым пластам психики.

В стимульный материал использованного варианта МЦМ были включены восемь стандартных цветов Люшера и 80 понятий-стимулов:

— предложенные И. Л. Соломиным ключевые маркеры: «мое увлечение», «интересное занятие», «мое прошлое», «мое настоящее», «мое будущее», «какой Я на самом деле», «каким Я хочу быть»;

— потенциальные группы лояльности, функционирующие в служебной сфере, выделенные в результате теоретического анализа и проведения фокус-групп с практическими работниками уголовно-исполнительной системы, проходившими обучение на Факультете повышения квалификации и первоначальной подготовки и Высших академических курсах Академии ФСИН России в 2015 и 2016 гг.: «карьерная команда», «мое подразделение», «госслужащие», «сотрудники правоохранительных органов», «сотрудники УИС», «друзья по службе», «клиенты по службе», «сообщество профессионалов», «коллектив в целом»;

— наиболее вероятные потенциальные группы лояльности вне служебной сферы (для сравнения и анализа соотношения с лояльностями в служебной сфере): «семья», «друзья вне службы»;

— базовые человеческие эмоции: «радость», «интерес», «презрение», «удивление», «гнев», «страх», «печаль», «отвращение»;

— социальные чувства: «вина», «гордость», «стыд»;

— ключевые социальные стратегии по Томасу: «сотрудничество», «соперничество», «компромисс», «избегание», «приспособление»;

— основные ценности: «безопасность», «традиции», «самостоятельность», «новизна», «самоутверждение», «забота», «удовольствие», «здоровье», «общение», «деньги», «творчество», «самореализация», «духовность», «покой», «активность», «уважение»;

— ролевой конструкт «Я на службе»;

— теоретически выделенные психологические конструкты лояльности:

а) конструкты ценности: «хорошие люди», «плохие люди»;

б) конструкты идентификации: «мой ближний круг», «чужие люди»;

в) конструкты интериоризации: «согласие», «противоречия»;

г) конструкты групповых чувств: «чувство как дома» и «отчуждение», «доверие» и «подозрение», «единство» и «разобщенность», «включенность» и «изолированность»;

— эталонные для конструирования отношений понятия (из набора понятий И. Л. Соломина): «моя мать», «мой отец»;

— категории, отражающие наиболее общие регуляторы поведения: «разум», «эмоции»;

— понятия-эталонные деятельности госслужащего: «общее благо», «законность», «справедливость»;

— мотивы групповой интеграции и дезинтеграции: «угроза», «препятствие», «мерзость», «пустое место», «причастность», «выгода», «понимание», «идеал». Ряд мотивов, не отраженных в данной группе, указаны в приведенных выше группах ценностей и эмоций.

Интерпретация результатов базировалась на ранее сделанных теоретических выводах о том, что при описании структуры лояльности служащего можно выделить как минимум два возможных уровня психоповеденческой интеграции личности в группу:

1) актуальную лояльность, предполагающую наличие необходимых структурных элементов и их системное функционирование за счет динамического компонента — интегрирующей их ведущей групповой деятельности;

2) потенциальную лояльность — наличие отдельных психологических и (или) поведенческих компонентов лояльности, пока не объединенных в единую функцию динамическим компонентом лояльности — общей деятельностью на основе общего мотивационного основания.

Степень лояльности испытуемого каждой из оцениваемых групп устанавливалась по следующему критерию.

К группам актуальной лояльности, предполагающей включение идентификации с группой в ядерную структуру личности и ее реализацию в соответствии с групповым паттерном (самореализация личности в группе), были отнесены группы, обозначенные первым и вторым выбранным (самым приятным для испытуемого) цветом.

К группам потенциальной лояльности, предполагающей психологическую либо поведенческую интеграцию с членами оцениваемой группы (идентификация и психологическое сходство, не реализуемые в общей деятельности, взаимодействие с группой по ее правилам, по причинам, не связанным с самоидентификацией и психологическим сходством с этой группой), были отнесены те группы, которые ассоциировались с цветами под номерами три и четыре.

Группы, ассоциируемые с цветами, которые были выбраны пятым и шестым по счету, оценивались как группы, не имеющие для испытуемого значения (группы нулевой лояльности). Среди них встречались и те, которые ранее имели значение, но были обесценены испытуемыми в силу их практической недоступности.

Группы, ассоциирующиеся с двумя цветами, выбранными в последнюю очередь (наименее привлекательные цвета), оценивались как противопоставляемые группе принадлежности, отрицаемые либо остро дефицитные для испытуемого.

Чтобы осознать, какие ценности побуждают испытуемого интегрироваться с теми или иными группами, какие поведенческие стратегии реализуются им в этих группах, какие эмоции переживаются и какие потребности удовлетворяются там, анализировались категории, обозначенные тем же цветом, что и оцениваемая группа, т. е. группа понятий, обозначенных одним цветом, анализировалась в целом.

Например, если группу «мое подразделение» испытуемый обозначил цветом, который он затем как наиболее привлекательный выбрал первым, то данная группа оценивалась как группа актуальной лояльности. Обозначенные тем же цветом понятия «уважение» и «безопасность» интерпретировались как ценности, достигаемые участием в этой группе, понятие «компромисс», обозначенное тем же цветом, указывало на поведенческую

стратегию, используемую испытуемым в группе, «мой отец» — на наиболее вероятный источник ценностей, стратегий и эмоций, проявляемых при взаимодействии с данной группой, и т. д.

Описанная выше стандартная процедура интерпретации в подавляющем большинстве случаев оказалась адекватной и достаточной для получения точных результатов. Около 80% респондентов, с которыми после интерпретации результатов была получена обратная связь, оценили результаты диагностики как достоверные, 15% — как преимущественно достоверные, только 5% посчитали их недостоверными, что указывает на высокую валидность данной модификации методики. Ретестовая надежность оценивалась на этапе пилотажного исследования на курсантах и слушателях Академии ФСИН России. Было отмечено, что менее надежно методика работает на лицах до 22 лет и лицах, переживающих на момент исследования личностные кризисы.

Методика может применяться как при индивидуальной диагностике, так и в исследовательских целях. В результате применения методики к различным категориям сотрудников уголовно-исполнительной системы установлен факт, что с ростом стажа службы и служебного статуса увеличиваются количество и выраженность лояльностей, относящихся к служебной сфере. Если у сотрудников, занимающих должности младших специалистов и специалистов в профессионально-служебной сфере, не выявлено актуальных лояльностей, которые бы разделяли более 40% обследованных, относящихся к обозначенной категории, то у руководителей среднего звена выявляются актуальные лояльности в профессионально-служебной сфере, которые присущи 50% обследуемых. Например, 75% руководителей отделов (групп) воспитательной работы территориальных органов ФСИН России демонстрируют психоповеденческую интеграцию в группу «сообщество профессионалов», хотя оценка лояльности этой группе в указанной выборке очень неоднородна, вплоть до неприятия и психологического противопоставления себя данной группе. Что касается руководителей учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, то у этой категории обследуемых выявлены актуальные лояльности в профессионально-служебной сфере, которые можно считать характерными для названной категории сотрудников. Более 70% обследованных начальников исправительных учреждений демонстрируют лояльность группам, обозначенным как «друзья по службе», «сотрудники УИС», «коллектив в целом», «сообщество профессионалов», «мое подразделение». Указанные лояльности руководителей по степени выраженности не уступают ключевым лояностям из внеслужебной сферы («семья» и «друзья вне службы»).

В качестве возможных целей практического применения данной модификации МЦМ можно отметить:

- 1) выявление актуальных лояльностей сотрудника в целях прогнозирования его поведения и выбора эффективных аргументов в ходе индивидуального воздействия;
- 2) комплексную оценку отношения сотрудника к служебной деятельности в целях оценки потенциала

его карьерного роста и необходимости индивидуальной работы с сотрудником;

- 3) выявление и использование индивидуально-психологических факторов, влияющих на психологическую интеграцию сотрудника в группы, существующие в профессионально-служебной сфере для управления этим процессом в случае необходимости.

В результате проведенного исследования МЦМ подтвердила свою способность к диагностике служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Успешный опыт применения дает основания предполагать, что методика с минимальными доработками относительно набора потенциальных групп лояльности может быть успешно применена в целях диагностики служебной лояльности сотрудников не только уголовно-исполнительной системы, но и других правоохранительных органов.

Список литературы

1. Горностаев С. В. Психологические проблемы служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов // Психопедagogика в правоохранительных органах. 2015. № 4(63). С. 39–41.
2. Горностаев С. В. Служебная лояльность сотрудников как научная проблема и фактор обеспечения безопасности и эффективности в функционировании уголовно-исполнительной системы // Человек: преступление и наказание. 2016. № 1(92). С. 133–138.
3. Горностаев С. В., Щелкушкина Е. А. Психологические проблемы влияния служебной лояльности на эффективность отдельных элементов деятельности государственных служащих // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3(71). С. 186–191.
4. Оболонский А. В. Государственная служба (комплексный подход). М., 2000. 440 с.
5. Музяков С. И. Служение как социальная модель реализации ценностных оснований воинской деятельности // Армия и общество. 2008. № 2. С. 37–41.
6. Педьч М. В. Социокультурные аспекты формирования эффективной бюрократии : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Майкоп, 2012. 25 с.
7. Mentzelopoulos A. M. Federal government public service ethics: managing public expectations. URL: <https://dspace.library.uvic.ca/handle/1828/2361> (дата обращения: 15.07.2014).
8. Wellisz S. H. Bureaucracy: Department of Economics Discussion Papers. URL: <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594> (дата обращения: 24.07.2014).
9. Kasiński M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. URL: <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1575> (дата обращения: 08.07.2014).
10. Waterford J. Loyalty versus the public interest. URL: <http://apo.org.au/commentary/leaking-public-interest> (дата обращения: 14.07.2014).
11. Bowal P., Brierton T. D. & Campbell C. The Whistleblower Defence to Employment Dismissal. URL: <http://hdl.handle.net/1880/47956> 15/07/2014 (дата обращения: 15.07.2014).
12. Boszormenyi-Nagy I., Spark G. Invisible Loyalties: Reciprocity In Intergenerational Family Therapy. Hagerstown, 1973. 409 p.
13. Леонтьев А. Н. Деятельность и личность // Вопросы философии. 1974. № 4. С. 165–196.
14. Мясищев В. Н. Личность и неврозы. Л., 1960. 428 с.
15. Бовин Б. Г., Федорова Е. М. К вопросу о психологической профилактике профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2015. № 4. С. 110–118.
16. Бодаев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. М., 1982. 200 с.

17. Петровский А. В. Личность в психологии с позиций системного подхода // Вопросы психологии. 1981. № 1. С. 57–66.

18. Соломин И. Л., Чернышкова М. П., Суворина Н. Ю. Использование методики цветowych метафор И. Л. Соломина

в практике психологов уголовно-исполнительной системы : метод. пособие. СПб., 2012. 69 с.

19. Соломин И. Л. О «цветowych метафорах» и не только о них // Психологическая газета. 2001. № 2. С. 16–19.

Colour Metaphors Method as the Means of Diagnosing Officer's Loyalty

Gornostaev Stanislav V.,

Candidate of Sciences (Psychology), Associate-Professor, Doctorate Degree

Student of the Academy of the Russian Federal Penitentiary Service

Ryazan, Russia. e-mail: stanislavrz@yandex.ru

Loyalty is the system of an officer's psycho-behavioural integration into a group or groups operating in a professional sphere. The main diagnosed parameters of officer's loyalty are the listed groups where an officer is integrated into and the degree of the integration. The elements of loyalty are its structural components (psychological and behavioural facets) and the dynamic operational component. The most proved approach to diagnosing loyalty as an integrative phenomenon, and officer's loyalty, in particular, is the study of personal traits which are meaningful for the whole group. I.S. Solomin's method of colour metaphors is an effective means of diagnosing officer's loyalty. Modification of the method aiming to diagnose officer's loyalty was successfully tested with a group of penitentiary officers. The main criterion for estimating loyalty to a certain group when interpreting data of colour metaphors method is a relative preference given by the respondent to the colour he marks the estimated group with. The means of revealing psychological causes and conditions of formation of loyalty to a group implies analysis of the concepts marked by the same colour as the estimated group. On average with the increase of service length and official status of the respondents their relevant loyalties to the groups involved in the professional service sphere are more intensively expressed.

Keywords: loyalty, structure of loyalty, officer's loyalty, colour metaphors method, psychological diagnostics, relevant loyalties, potential loyalties.

Citation: Gornostaev S. V. Colour Metaphors Method as the Means of Diagnosing Officer's Loyalty. Psychopedagogy in law enforcement. No. 3(70). 2017. P. 67–72.

УДК 159.9© А. А. Набока, 2017

Межличностное оценивание психолога ОВД в профессиональном окружении в зависимости от профессиональной позиции

Алла Александровна Набока,

заместитель начальника отдела морально-психологического обеспечения УМВД России по Белгородской области, адъюнкт Академии управления МВД России

Белгород-Москва, Россия. e-mail: alla_naboka@mail.ru

Для решения задачи, направленной на исследование особенностей процессов межличностного оценивания, протекающих в ближайшем социальном окружении, было сформировано две группы психологов территориальных ОВД по 32 человека со стажем работы от 5 до 15 лет. Применялась методика Т. Лири. Выявлено, что психологи ОВД с высокой профессиональной позицией (в процессе межличностного оценивания психолога ОВД) проецируют такие качества, как самостоятельность, дружелюбность и альтруистичность. Психолог ОВД глазами представителей правоохранительных органов наделяется качествами, характерными для профессиональной группы правоохранительной системы, — доминантностью, уверенностью и настойчивостью. Представителями своей профессиональной группы проецируются профессионально важные качества практической психологической деятельности: доброжелательность, гибкость, мягкость и отзывчивость. Установлено, что обобщенный образ психолога ОВД в процессе межличностного оценивания в исследуемых группах психологов имеет статистически значимые различия в оценке психолога ОВД представителями своей и иной профессиональной среды.

Ключевые слова: межличностное оценивание, профессиональная позиция, отношение.

Для цитирования: Набока А. А. Межличностное оценивание психолога ОВД в профессиональном окружении в зависимости от профессиональной позиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 3(70). С. 72–76.

Межличностное оценивание психолога ОВД как представителя профессии «человек-человек», в основе которой лежат гуманистические ценности, происходит в профессиональной среде правоохранительной системы, где доминируют власть и принуждение. Профессия психолога как ценностно-нормативная система с доминированием ценности внутреннего мира другого человека находится в противоречии с ценностно-нормативной

системой профессиональной среды правоохранительных органов. По мнению А. М. Бричкина и С. И. Савиной [1, с. 99], правоохранительная система, являясь силовой структурой, формирует у сотрудников (в том числе и у психолога) позицию силы, связанную с проявлением таких качеств, как авторитарность или агрессивность. Профессия психолога, напротив, ориентируется на гуманистический подход, предполагает сохранение равно-