



УДК 159.9 © Е. В. Чернышева, 2017

Коммуникативные характеристики личности сотрудников системы МВД в факторе удовлетворенности трудом

Чернышева Елена Викторовна,

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии служебной деятельности
и педагогики Уральского юридического института МВД России
Екатеринбург, Россия. e-mail: evchern2010@gmail.com

Для выявления закономерных связей конкретных коммуникативных характеристик с показателями удовлетворенности трудом были использованы методы математической обработки данных: сравнительный анализ корреляционных связей, данные t-критерия. Сотрудники, менее удовлетворенные своим трудом, неумело скрывают неприятные чувства при столкновении с трудностями в работе. Показатель удовлетворенности трудом в течение жизни не остается неизменным. Кроме опыта (стажа) работы, возраста, на удовлетворенность трудом влияют изменения самооценки, волевых качеств сотрудников, запросы к вознаграждению за работу. Удовлетворенность трудом служит одним из ключевых факторов деятельности и зависит от многих явлений. В частности, позитивные установки, стремление к дружественным межличностным отношениям повышают удовлетворенность трудом, и деятельность сотрудников с выраженными и развитыми позитивными характеристиками становится более эффективной. Коммуникативному аспекту в деятельности сотрудников не уделяется достаточного внимания, акцент переносится на компоненты долга, защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан.

Ключевые слова: коммуникативные характеристики, удовлетворенность трудом, тип межличностных отношений, коммуникативная толерантность.

Для цитирования: Чернышева Е. В. Коммуникативные характеристики личности сотрудников системы МВД в факторе удовлетворенности трудом // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4(71). С. 99–105.

Деятельность сотрудников системы МВД является сложной и имеет большое значение для жизни всего общества [1]. На каждого сотрудника полиции возложена большая социальная ответственность. В условиях динамично развивающегося общества происходят постоянные изменения в правовой сфере, и внимание к деятельности этой системы повышается. Эффективное функционирование системы МВД оказывает положительное влияние на все остальные сферы жизни нашего общества.

Удовлетворенность трудом работников — одна из основных проблем в организации [2]. На протяжении ряда лет сотрудники практически всех подразделений МВД считают, что результативность их деятельности снижается, в первую очередь, под воздействием факторов кадрового характера [3, с. 80]. Понимание и удовлетворение ожиданий и потребностей сотрудников обеспечивают долгосрочный успех и развитие организации [4, с. 86]. Высокая удовлетворенность работников позволяет организации снизить текучесть кадров, противостоять проблеме дефицита компетентных трудовых ресурсов.

От удовлетворенности трудом зависит и эффективность деятельности. Удовлетворенность трудом влияет

как на количественные, так и на качественные результаты работы, особенности выполнения заданий, ответственность во взаимоотношениях других людей.

С опытом работы влияние удовлетворенности на компоненты деятельности может изменяться [5]. Это зависит от волевых качеств, способностей не подчиняться настроению и др. Отношение к труду связано с самооценкой работником своих профессиональных качеств. В зависимости от уровня удовлетворенности трудом изменяются запросы к вознаграждению за работу (например, удовлетворенность изменяет критичность в оплате труда).

Для правильного объяснения, интерпретации многих явлений, их эффективного регулирования важно определить, от чего зависит удовлетворенность трудом. Существует ряд факторов, формирующих оценочное отношение людей к трудовой деятельности [6, с. 156]. К ним можно отнести субъективные переживания, особенности восприятия, уровень образования, квалификацию, трудовой стаж, моральную и материальную мотивацию труда; общественное мнение и др. Совокупное воздействие факторов обуславливает общее состояние удовлетворенности или неудовлетворенности человека от выполняемой им работы.

В каждом подразделении органов внутренних дел официальная организационная структура задает сложную сеть отношений подчиненности, служебной зависимости. Решение правоохранительных задач невозможно без эффективного общения сотрудников органов правопорядка с различными категориями граждан. Особое место в перечне профессионально важных качеств полицейского, наряду с коммуникабельностью, интересом к работе с людьми (гуманизмом), сочувствием, отзывчивостью, занимает коммуникативная толерантность, которая показывает степень переносимости неприятных или неприемлемых психических состояний, качеств и поступков партнеров по взаимодействию [7, с. 53]. В коммуникативной толерантности отражаются особенности воспитания, жизненного опыта, культуры, интересов, установок, привычки, особенности мышления и стереотипы поведения.

Для профессиональной деятельности человека характерна динамика коммуникативной толерантности: молодой сотрудник полиции в начале трудовой деятельности может демонстрировать сниженную толерантность к некоторым людям, с возрастом уровень терпимости повышается. Возможна и обратная зависимость: с увеличением опыта работы все больше проявляется раздражение к гражданам или к отдельным типам людей [8, с. 79]. В коммуникативной толерантности большую роль играет совместимость или несовместимость одноименных качеств партнеров: познавательных функций, одинаковых черт характера, привычек.

Коммуникативная толерантность проявляется в тех случаях, когда человек либо не видит значимых различий между структурными компонентами своей личности и личности другого человека, либо не испытывает отрицательных переживаний, если различия имеются. Чем меньше неприятных и неприемлемых различий, тем выше уровень коммуникативной толерантности и реже осуждения индивидуальности другого или раздражения по причине отличительных черт. Чем ярче негативные переживания человека о своеобразии другого, тем ниже уровень толерантности и труднее демонстрировать расположение к человеку, принимать его, сдерживать недовольство. Человек с низким уровнем коммуникативной толерантности часто проявляет негативную эмоциональную энергию.

Материалы и методы. Для изучения особенностей влияния коммуникативных характеристик на удовлетворенность трудом мы использовали следующие методики.

1. Методика «Удовлетворенность трудом в коллективе» (Н. Н. Обозов), оценивающая общую удовлетворенность трудом и ее составляющие: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональную ответственность.

2. Диагностика межличностных отношений (Т. Лири), выявляющая преобладающий тип отношения к людям в самооценке и в самооценке [9, с. 53].

3. Методика «Коммуникативная установка» (В. В. Бойко), позволяющая оценить степень выраженности признаков негативной установки работников: завуалированную жесткость в отношении к людям, в суждениях о них; открытую жесткость в отношении к людям; обоснованный негативизм в суждениях о людях; брюзжание; негативный личный опыт общения с окружающими [10, с. 109].

4. Методика «Коммуникативная толерантность» (В. В. Бойко), изучающая компоненты психического здоровья, которые свидетельствуют о внутренней гармонии или дисгармонии, о способности к самоконтролю и самокоррекции [10, с. 97].

Эмпирическую базу исследования составили 38 сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел: практические психологи ГУВД, УВД, УВДТ, ОВД РО (21 человек) и инспекторы отделов, отделений лицензионно-разрешительной работы городских, районных (линейных) ОВД (17 человек).

Результаты исследования и обсуждение. По результатам полученных данных общее количество тестируемых было разделено на две группы: удовлетворенные и не удовлетворенные трудом. Обе группы одинаково оценивают интерес к работе, отдают предпочтение выполняемой работе высокому заработку и показывают профессиональную ответственность.

В группе удовлетворенных трудом по сравнению с группой не удовлетворенных трудом больше достижений в работе, лучше взаимоотношения с сотрудниками, а также с руководством, выше уровень притязаний в профессиональной деятельности и удовлетворенность условиями труда (табл. 1).

Таблица 1. Показатели удовлетворенности трудом, %

Показатели	У	Н
Интерес к работе	50	50
Удовлетворенность достижениями в работе	38	31
Взаимоотношения с сотрудниками	75	50
Взаимоотношения с руководством	50	25
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	38	31
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	25	25
Удовлетворенность условиями труда	25	13
Профессиональная ответственность	13	13

Примечание. Здесь и в последующих таблицах «У» — удовлетворены трудом (n = 20), «Н» — не удовлетворены (n = 18).

Для определения преобладающего типа поведения сотрудников в удовлетворенной и не удовлетворенной трудом группах использовались полученные данные методики «Диагностика межличностного отношения» Т. Лири. В удовлетворенной трудом группе преобладающим является тип «властный лидирующий». Эта группа характеризуется большей оптимистичностью, высокой активностью, выраженной мотивацией достижения, повышенным уровнем притязаний, ориентацией на

собственное мнение и минимальной зависимостью от внешних средовых факторов, экстравертированностью. Наблюдаются выраженная тенденция к спонтанной самореализации, активное воздействие на окружение, стремление вести за собой и подчинять своей воле других.

Полученные результаты по методике «Коммуникативная установка» (В. В. Бойко) дают возможность выявить те установки личности, которые обусловлены имеющимся опытом общения (табл. 2).

Таблица 2. Показатели коммуникативной установки, %

Шкалы	У	Н
Завуалированная жесткость в отношениях к людям	36	55
Открытая жесткость в отношениях к людям	57	62
Обоснованный негативизм в суждениях о людях	6	10
Брюзжание	6	13
Негативный личный опыт общения с окружающими	18	37

У испытуемых, отнесенных к группе не удовлетворенных трудом, в замаскированной, косвенной форме проявляются недоброжелательные суждения о людях, негативные оценки, настороженность в отношениях со многими партнерами, постоянное нежелание откликаться на их проблемы. Выводы о людях резкие, однозначные и сделаны, возможно, навсегда. Для сотрудников указанной группы достаточно небольшого провоцирующего обстоятельства, чтобы такой опыт воспроизводился в их сознании и поведении.

Для определения степени переносимости личностью неприятных или неприемлемых психических состояний, качеств и поступков партнеров по взаимодействию была использована методика «Коммуникативная толерантность» (В. В. Бойко) (табл. 3).

На основании полученных данных в группе не удовлетворенных трудом проявились все показатели низкой коммуникативной толерантности: неумение принимать индивидуальность других людей, стремление считать себя «истиной в последней инстанции», судить о партнерах, руководствуясь своими установками и настроениями, привычка поучать, укорять в нарушении правил и эти-

Таблица 3. Показатели коммуникативной толерантности, %

Шкалы	У	Н
Неумение или нежелание понимать или принимать индивидуальность других людей	40	60
Выдвижение самого себя в качестве эталона при оценке поведения, отдельных характеристик людей	30	50
Категоричны или консервативны в оценках людей	35	55
Неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров	65	90
Стремление переделать, перевоспитать своего партнера	45	50
Желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным	30	60
Неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности	35	45
Нетерпение к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался партнер	45	50
Плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других	45	50

ки, стремление регламентировать поступки других людей и добиваться схождения с собой, оценивать партнера, исходя из своих обстоятельств. Показатель, который более всего проявился у этой группы, — неумение скрывать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров. У группы удовлетворенных трудом высокий уровень коммуникативной толерантности, низкие показатели негативной установки.

Проведя общий статистический и корреляционный анализ результатов исследования двух групп путем сопоставления социально-демографических признаков и использования показателей методики Т. Лири «Диагностика межличностных отношений», мы выяснили, что в группе удовлетворенных трудом с увеличением показателя возраста растет завуалированная жесткость в отношениях к людям, в суждениях о них ($r = 0,46$).

Анализ коэффициентов корреляции социально-демографических признаков и компонентов коммуникативной толерантности и установки (табл. 4) показал по-

Таблица 4. Коэффициенты корреляции показателей социально-демографических данных и коммуникативной толерантности

Показатели коммуникативной толерантности	Социально-демографические признаки			
	Профессия		Пол	
	У	Н	У	Н
Выдвижение самого себя в качестве эталона при оценке поведения, отдельных характеристик людей	0,52	0,22	0,17	0,13
Неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров	0,63	0,69	0,22	0,54
Стремление переделать, перевоспитать своего партнера	0,52	0,16	0,12	0,15
Желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным	0,58	0,73	0,12	0,51
Неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности	0,54	0,27	0,12	0,13
Нетерпение к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался партнер	0,50	0,01	0,23	0,01
Плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других	0,51	0,33	0,33	0,13
Интерес к работе	0,55	-0,52	0,01	-0,52
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0,35	0,56	0,17	-0,16

Примечание. Здесь и в последующих таблицах значимые коэффициенты корреляции выделены жирным шрифтом: $p \geq 0,44$ — 5% уровень значимости; $p \geq 0,57$ — 1% уровень значимости; $p \geq 0,69$ — 0,1% уровень значимости.

ложительную корреляционную связь в удовлетворенной трудом группе между социально-демографическим признаком «профессия» и показателями «выдвижение себя в качестве эталона при оценке поведения, отдельных характеристик людей», ($r=0,52$), «неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров» ($r=0,63$), «стремление переделать, перевоспитать своего партнера» ($r=0,52$), «желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным» ($r=0,58$), «неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности» ($r=0,54$), «нетерпение к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался партнер» ($r=0,50$), «плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других» ($r=0,51$).

Наблюдаются положительные корреляционные связи в не удовлетворенной трудом группе между социально-демографическим признаком «пол» и показателями «неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров» ($r=0,54$), «желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным» ($r=0,51$). Коммуникативная толерантность в большей степени проявляется у женщин.

Проанализируем корреляционные связи социально-демографических признаков и шкал удовлетворенности трудом в коллективе.

Наблюдается положительная корреляционная связь в группе не удовлетворенных трудом между социально-демографическим признаком «профессия» и показате-

лем методики удовлетворенности трудом в коллективе «уровень притязаний в профессиональной деятельности» ($r=0,56$). Это говорит о выраженности данного показателя у группы не удовлетворенных трудом.

Рассмотрим корреляционные связи показателей межличностных отношений, коммуникативных установок и коммуникативной толерантности (табл. 5).

В группе удовлетворенных трудом с развитием таких черт личности, как самовлюбленность, эгоцентричность, доминантность, которая здесь в меньшей степени обращена на общие с группой интересы и не проявляется в стремлении вести людей за собой, заражая их своими интересами, повышается жесткость в отношении к людям ($r=0,48$).

Проявляется положительная корреляция в группе удовлетворенных трудом между показателем типа межличностных отношений «ответственно-великодушный» и показателем «негативный личный опыт общения с окружающими» ($r=0,47$): у испытуемых группы удовлетворенных трудом негативный личный опыт общения с окружающими более выражен, если у них преобладает «ответственно-великодушный» тип межличностного взаимодействия, а именно склонность к идеализации гармонии межличностных отношений, выраженная эмоциональная вовлеченность, легкое вживание в разные социальные роли, гибкость в контактах, жертвенность.

Отмечается положительные корреляционные связи в группе удовлетворенных трудом между показателем типа межличностных отношений «властный лидирующий»

Таблица 5. Корреляционные связи показателей типа межличностных отношений, коммуникативных установок и коммуникативной толерантности

Показатели коммуникативных установок и коммуникативной толерантности	Властный лидирующий		Независимый доминирующий		Недоверчивый скептический		Покорно-застенчивый		Ответственно-великодушный	
	У	Н	У	Н	У	Н	У	Н	У	Н
Брюзжание, склонность делать необоснованные обобщения негативных фактов в области взаимоотношений	0,15	0,17	0,13	0,13	0,18	0,13	0,55	0,21	0,01	0,01
Негативный личный опыт общения с окружающими	0,01	0,01	0,12	0,17	0,53	0,56	0,66	0,13	0,47	0,17
Неумение или нежелание понимать или принимать индивидуальность других людей	0,53	0,21	0,64	0,15	0,10	0,15	0,02	0,03	0,03	0,01
Оценивая поведение, отдельные характеристики людей, рассматриваете в качестве эталона самого себя	0,11	0,12	0,49	0,16	0,03	0,04	0,01	0,01	0,11	0,10
Категоричны или консервативны в оценках людей	0,05	0,01	0,50	0,15	0,02	0,04	0,01	0,01	0,12	0,17
Неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами у партнеров	0,67	0,09	0,13	0,01	0,65	0,65	0,05	0,05	0,08	0,02
Стремление переделать, перевоспитать своего партнера	0,75	0,23	0,54	0,27	0,13	0,13	0,14	0,02	0,51	0,29
Желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным	0,07	0,12	0,68	0,23	0,21	0,56	0,04	0,04	0,48	0,23
Неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности	0,60	0,25	0,63	0,21	0,17	0,62	0,01	0,01	0,02	0,01
Нетерпение к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался партнер	0,13	0,15	0,60	0,30	0,14	0,14	0,51	0,24	0,47	0,17
Плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других	0,47	0,23	0,59	0,30	0,12	0,48	0,53	0,22	0,50	0,12

и показателями «неумение или нежелание принимать или понимать индивидуальность других людей» ($r=0,53$), «неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров» ($r=0,67$), «стремление переделать, перевоспитать своего партнера» ($r=0,75$), «неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности» ($r=0,60$), «плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других» ($r=0,47$). Выраженность властно-лидирующего типа межличностного взаимодействия, а это оптимистичность, высокая активность, тенденция к доминированию, легкость и быстрота принятия решений, активное взаимодействие с окружением, зависит от неумения или нежелания понимать или принимать индивидуальность других людей, неумения скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров, стремления переделать, перевоспитать своего партнера, неумения прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности.

Прослеживаются положительные корреляционные связи в группе удовлетворенных трудом между показателем типа межличностных отношений «независимый доминирующий» и показателями коммуникативной установки «неумение или нежелание принимать или понимать индивидуальность других людей» ($r=0,64$), «оцениваете поведение людей, рассматривая в качестве эталона самого себя» ($r=0,49$), «категоричны или консервативны в оценках людей» ($r=0,50$), «стремление переделать, перевоспитать своего партнера» ($r=0,54$), «желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным» ($r=0,68$), «неумение прощать другому его ошибки, причиненные неприятности» ($r=0,63$), «нетерпение к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался партнер» ($r=0,60$), «плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других» ($r=0,59$).

Наблюдаются положительные корреляционные связи в группе не удовлетворенных трудом между показателем типа межличностных отношений «прямолинейный агрессивный» и показателями коммуникативной установки «неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров» ($r=0,52$), «неумение прощать другому его ошибки, причиненные неприятности» ($r=0,55$). Можно предположить, что с развитием таких черт личности, как самовлюбленность, эгоцентричность, доминантность, которая в меньшей степени обращена на общие с группой интересы и не проявляется в стремлении вести людей за собой, заражая их своими интересами, повышаются следующие качества: неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров и неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности.

Обнаруживаются положительные корреляционные связи в группе не удовлетворенных трудом между показателем типа межличностных отношений «недоверчивый — скептический» и показателями коммуникативной уста-

новки «желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным» ($r=0,56$), «неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности» ($r=0,62$), «плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других» ($r=0,48$). Выраженность недоверчиво-скептического типа поведения в межличностном взаимодействии в не удовлетворенной трудом группе зависит от увеличения показателей «желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным», «неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности», «плохое приспособление к характерам, привычкам, притязаниям других».

Анализ корреляционных связей показателей коммуникативной установки и коммуникативной толерантности в группе не удовлетворенных трудом позволяет заключить, что с возрастанием уровня открытой жесткости в суждениях о людях больше выражается нежелание понимать или принимать индивидуальность других людей ($r=0,56$). Уровень коммуникативной толерантности связан с негативизмом в суждениях о людях.

Обратимся к изучению корреляционных связей показателей коммуникативной установки и удовлетворенности трудом (табл. 6).

Таблица 6. Коэффициенты корреляции показателей коммуникативных установок и удовлетворенности трудом

Показатели удовлетворенности трудом в коллективе	Завуалированная жесткость в отношениях к людям, в суждениях о них		Обоснованный негативизм в суждениях о людях		Негативный личный опыт общения с окружающими	
	У	Н	У	Н	У	Н
Интерес к работе	0,01	0,01	0,09	0,07	-0,49	-0,03
Взаимоотношения с руководством	0,01	0,01	-0,54	-0,21	0,13	0,17
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0,54	0,26	0,05	0,07	0,16	0,11
Удовлетворенность условиями труда	-0,59	-0,46	-0,23	-0,46	-0,04	-0,51

В группе удовлетворенных трудом с повышением уровня притязаний в профессиональной деятельности растет показатель завуалированной жесткости в отношении к людям, в суждениях о них ($r=0,54$); с улучшением взаимоотношений с руководством меньше проявляется негативизм в суждениях о людях ($r=-0,54$); с увеличением негативного личного опыта общения с окружающими падает интерес к работе ($r=-0,49$) и удовлетворенность условиями труда ($r=-0,51$).

Таблица 7. Коэффициенты корреляции показателей удовлетворенности трудом и коммуникативной толерантности

Показатели удовлетворенности трудом в коллективе	Категоричны или консервативны в оценках людей		Неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров		Стремление переделать, перевоспитать своего партнера		Желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным		Неумение прощать другому его ошибки, причиненные вам неприятности		Нетерпение к физическому или психическому дискомфорту, в котором оказался партнер	
	У	Н	У	Н	У	Н	У	Н	У	Н	У	Н
Интерес к работе	0,15	0,17	-0,23	-0,53	-0,58	-0,24	-0,08	-0,51	0,14	0,11	0,05	0,03
Удовлетворенность достижениями в работе	0,18	0,01	0,13	0,16	0,18	0,56	0,12	0,11	-0,54	-0,14	0,01	0,01
Взаимоотношения с сотрудниками	-0,26	-0,52	0,08	0,09	0,02	0,01	0,01	0,09	0,11	0,14	0,17	0,13
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0,14	0,09	0,17	0,60	0,12	0,08	0,19	0,68	0,21	0,49	0,19	0,62
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	-0,62	-0,19	-0,63	-0,07	0,03	0,05	-0,48	-0,27	-0,51	-0,02	0,08	0,01

Рассмотрим значимые корреляционные связи показателей коммуникативной толерантности и удовлетворенности трудом (табл. 7).

В группе удовлетворенных трудом категоричность и консервативность в оценках людей связана с меньшим предпочтением выполняемой работы высокому заработку ($r = -0,62$).

Члены группы не удовлетворенных трудом не умеют скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров, что компенсируется более высоким уровнем притязаний к профессиональной деятельности. Удовлетворенность достижениями в работе связана со стремлением переделать, перевоспитать своего партнера ($r = 0,56$), больше выражено желание подогнать партнера под себя, сделать его удобным при малом интересе к работе; неумение прощать другому его ошибки, причиненные неприятности связано с меньшей удовлетворенностью достижениями в работе ($r = 0,54$) и предпочтением выполняемой работы высокому заработку ($r = 0,51$).

Заключение. Проанализировав полученные данные, можно утверждать, что удовлетворенность трудом служит одним из ключевых факторов эффективности любой деятельности и зависит от многих явлений. В частности, удовлетворенность трудом обусловлена уровнем развития коммуникативных характеристик работников.

В ходе практического исследования установлено, что действительно имеются различия в выраженности и взаимосвязанности психологических показателей между сотрудниками с разным уровнем удовлетворенности трудом.

Так, анализ коммуникативных характеристик сотрудников, более удовлетворенных трудом, позволил выявить наличие у них позитивных установок, стремление наладить дружественные межличностные отношения и терпимость к партнерам. Выполняемая работа и условия ее протекания оцениваются ими высоко. Соответственно, есть основания полагать, что деятельность сотрудников с развитыми коммуникативными характеристиками будет более эффективной.

Результаты исследования сотрудников с низким уровнем удовлетворенности трудом наглядно демонстрируют их слабо развитые коммуникативные характеристики, хотя в некоторых случаях можно проследить связи между коммуникативными характеристиками и удовлетворенностью трудом, позитивные установки, моменты, от которых выполняемая ими работа будет оцениваться положительно.

Выявленный ряд отличий между коммуникативными характеристиками двух групп испытуемых подчеркивает взаимообусловленность удовлетворенности трудом с умением сотрудников устанавливать контакты и поддерживать эффективные межличностные отношения.

Удовлетворенность трудом у сотрудников системы МВД напрямую связана с уровнем развития их коммуникативных характеристик. Об этом говорят факты взаимосвязи показателя интереса к работе с отсутствием негативного личного опыта общения с окружающими и отсутствием стремления перевоспитывать и переделывать своего партнера; показателя хороших взаимоотношений с руководством с отсутствием негативного суждения о людях; показателя удовлетворенности трудом

с отсутствием жесткости в отношении к людям; показателя удовлетворенности достижениями в работе с умением прощать своего партнера.

Таким образом, коммуникативному аспекту в деятельности сотрудников системы МВД не уделяется достаточно внимания, как и значимому фактору удовлетворенности трудом, при этом акцент переносится на компоненты долга, защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан.

Список литературы

1. *Основы управления в органах внутренних дел* : учебник / Н. И. Буденко, Г. П. Герт, В. Р. Кисин и др. М., 1996. 343 с.
2. *Патрушев В. Д., Калмакан Н. А. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты*. М., 1993. 111 с.
3. *Крук В. М., Караваев А. Ф., Виноградов М. В., Касперович Ю. Г. Актуальные проблемы психологической работы с сотрудниками ОВД и профессионального психологического отбора на службу (обзор материалов координационно-методологического совета)* // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 3(66). С. 80–82.
4. *Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога*. М., 1983. 144 с.

5. *Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением)*. Ашхабад, 1988. 100 с.

6. *Злоказов К. В., Степанов Р. И., Чернышева Е. В. Актуальные проблемы профессионально-психологического отбора кандидатов на службу (учебу)* : учеб.-практ. пособие. Екатеринбург, 2014. 176 с.

7. *Човдырова Г. С., Антонова Э. А. Неблагоприятные психические состояния сотрудников ОВД и уровни развития психологических профессионально важных качеств* // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 1(64). С. 53–57.

8. *Хашумов М. А.-К. Содержание понятия «удовлетворенность жизнью» в зависимости от ее уровня у сотрудников органов внутренних дел* // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 4(67). С. 79–83.

9. *Чернышева Е. В. Практикум по психологии общения*. Екатеринбург, 2013. 81 с.

10. *Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других*. М., 1996. 472 с.

Поступила 29.01.2017

Communicative Characteristics of Personality of Officers of the System of the MIA with regard to the Factor of Job Satisfaction

Chernysheva Elena V.,

Candidate of Sciences (Psychology), Associate-Professor of the Ural Law Institute of the Russian MIA
Yekaterinburg, Russia. e-mail: evchern2010@gmail.com

Abstract. To reveal consistent connections of certain communicative characteristics with indicators of job satisfaction the author used methods of mathematical processing of data: comparative analysis of correlation connections, t-criterion. The officers less satisfied with their job unskillfully conceal negative emotions when facing difficulties in their work. The level of job satisfaction is not unchangeable during lifetime. Besides experience (length) of work and the age the officers' job satisfaction is determined by changes in self-evaluation, volition qualities, demands concerning remuneration for the work. Job satisfaction is a key factor of activity and depends on many events. In particular, positive attitudes, striving for friendly interpersonal relations increase job satisfaction, and activity of officers with evident and developed positive characteristics is getting more effective. Communicative aspect in the officers' activity lacks attention, the focus is made on the components of duty, protection of life, health, rights and freedoms of citizens.

Keywords: communicative characteristics, job satisfaction, type of interpersonal relations, communicative tolerance.

Citation: Chernysheva E. V. Communicative Characteristics of Personality of Officers of the System of the MIA with regard to the Factor of Job Satisfaction. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. No. 4(71) 2017. P. 99–105.
