

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА И ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

INTERRELATION OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE TEAM AND INDIVIDUAL-TIPOLOGICAL FEATURES OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS

**A. Kozhevina
S. Dubrovina
S. Kolesnikov
O. Karabinskaya**

Summary: The article presents the results of studying the relationship between the socio-psychological climate and individual typological characteristics of law enforcement officers. The socio-psychological climate in the study group is at the level of medium favorable. Among the most frequent combinations of individual typological features of law enforcement officers are: extraversion-lability, extraversion-spontaneity, extraversion-spontaneity-rigidity, extraversion-rigidity-lability. Among the most frequent combinations of accentuations are: hyperthymism-demonstrativeness, hyperthymism-emotiveness, hyperthymism-emotiveness-demonstrativeness. The features of interpersonal interactions of the majority of employees are rated as cautious in terms of expanding the circle of contacts. In the process of analyzing the results of the study, the relationship between individual typological characteristics and the favorable socio-psychological climate of a team of law enforcement officers was revealed.

Keywords: socio-psychological climate, individual personality traits, team, law enforcement officers.

Кожевина Анна Павловна

кандидат психологических наук, доцент, Байкальский государственный университет (г. Иркутск)
apkozhevina@mail.ru

Дубровина Светлана Валериевна

кандидат психологических наук, доцент, Иркутский государственный медицинский университет
dubrovina.swetlana2014@yandex.ru

Колесников Сергей Владимирович

Байкальский государственный университет (г. Иркутск)
koll-0007@mail.ru

Карабинская Ольга Арнольдовна

кандидат медицинских наук, ассистент, Иркутский государственный медицинский университет
fastmail164@gmail.com

Аннотация: В статье представлены результаты изучения взаимосвязи социально-психологического климата и индивидуально-типологических особенностей сотрудников правоохранительных органов. Социально-психологический климат в исследуемом коллективе находится на уровне средней благоприятности. Среди наиболее частых сочетаний индивидуально-типологических особенностей сотрудников правоохранительных органов встречаются: экстраверсия-лабильность, экстраверсия-спонтанность, экстраверсия-спонтанность-ригидность, экстраверсия-ригидность-лабильность. Среди наиболее частых сочетаний акцентуаций выделяются: гипертимность-демонстративность, гипертимность-эмотивность, гипертимность-эмотивность-демонстративность. Особенности межличностных взаимодействий большинства сотрудников оценены как осторожные в отношении расширения круга общения. В процессе анализа результатов исследования выявлена взаимосвязь между индивидуально-типологическими особенностями и благоприятностью социально-психологического климата коллектива сотрудников правоохранительных органов.

Ключевые слова: социально-психологический климат, индивидуальные особенности личности, коллектив, сотрудники правоохранительных органов.

На сегодняшний день «социально-психологический климат» является установившимся понятием, характеризующим неосознаваемую психологическую сторону взаимоотношений между людьми. В отечественной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров, на первом симпозиуме по социальной психологии в рамках II съезда общества психологов, изучавший производственные коллективы. Подробно изучил и описал сущность социально-психологического климата В.М. Шепель. Именно он дал определение данному термину. По его мнению, социально-

психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Сам В.М. Шепель был автором одного из четырех подходов в отечественной психологии к изучению «социально-психологического климата». [1]

В зарубежной литературе понятие социально-психологического климата все чаще отождествляется с понятием «организационный климат». Н.В. Антонова,

анализируя американские исследования организационного климата, описывает его как набор устойчивых характеристик организации, существенным образом влияющих на поведение и эмоциональные состояния ее членов. В американской социальной психологии используется термин «организационная культура» в отношениях рабочих и менеджеров. Теория «человеческих отношений» Э. Мейо опирается в первую очередь на формирование психологического климата отношений между работниками. [2]

Индивидуально-типологическими особенностями называют динамическую систему индивидуальных свойств психики, выраженную в типичных формах поведения. В области индивидуальных различий выделяются психологические или психофизиологические критерии, из которых формируют группы – типы. Это позволяет классифицировать информацию об индивидуальных различиях для объяснения поведения индивида и его прогнозирования. Индивидуально-типологические особенности отражаются во всех аспектах жизнедеятельности индивида. [2] Это можно наблюдать как в индивидуальной деятельности, так и в групповой. В групповой деятельности важную роль играют те индивидуальные особенности, которые связаны с коммуникативной сферой личности. В свою очередь, система коммуникаций является фактором формирования социально-психологического климата. Так как социально-психологический климат влияет на эффективность совместной деятельности, важной проблемой становится повышение его благоприятности. Следовательно, разрешить эту проблему возможно с помощью выявления характера воздействия индивидуально-типологических особенностей на социально-психологический климат. [3, 4]

Постоянно меняющиеся общественно-экономические условия непременно ведут к переменам во всех сферах жизнедеятельности человека. Вместе с ними изменяется и сам человек. В связи с этим любая деятельность, относящаяся ко взаимодействию между людьми, и уж тем более общественно-значимая деятельность, требует изучения особенностей этих связей. [5]

На этом фоне, для организаций внутренних дел, возникает необходимость повышать эффективность деятельности сотрудников в непрерывно меняющихся условиях. Для этого необходимо воздействовать на различные сферы трудовой деятельности, в том числе и на условия, в которых работают сотрудники. Одной из сторон этих условий является социально-психологический климат. Поддержание его в благоприятном состоянии способствует наиболее эффективной деятельности сотрудников на длительном промежутке времени. Но постоянное поддержание благоприятности социально-психологического климата требует определенных ресурсов. В связи с этим возникает необходимость опти-

мизировать этот процесс. Таким образом, для успешного формирования коллективов, с наиболее устойчивой благоприятностью социально-психологического климата, необходимо учитывать все имеющиеся данные о составе коллектива. [6, 7]

Так как особенности коммуникативной сферы тесно связаны с особенностями личности, необходимо изучить индивидуально-типологические характеристики сотрудников. При этом стоит обратить внимание на сотрудников, непосредственно взаимодействующих друг с другом при выполнении профессиональной деятельности. В частности, важно обратить внимание на сотрудников, взаимодействующих внутри одного подразделения, так как характер их взаимосвязи отражается на социально-психологическом климате в целом. Поиск взаимосвязи социально-психологического климата и индивидуально-типологических особенностей позволит эффективнее формировать коллективы, опираясь не только на умения и знания сотрудников, но и на их личностные особенности.

Цель исследования: выявить взаимосвязь социально-психологического климата и индивидуально-типологических особенностей сотрудников правоохранительных органов.

Объект исследования: социально-психологический климат коллектива.

Предмет исследования: взаимосвязь социально-психологического климата и индивидуально-типологических особенностей сотрудников правоохранительных органов.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь социально-психологического климата с индивидуально-психологическими особенностями личности сотрудников правоохранительных органов.

Исследование проводилось в 2022-2023 гг. В исследовании приняли участие 55 сотрудников ГИБДД. Стаж службы респондентов в органах внутренних дел до 5 лет – 28%, до 10 лет – 24%, до 20 лет – 41% и свыше 20 лет – 7%.

Методики исследования: «Индивидуальный типологический опросник» Л.Н. Собчик, опросник «Акцент 2-90», «Социально-психологический мониторинг» (ред. М.И. Марьина).

Для исследования социально-психологического климата, была использована методика «Социально-психологический мониторинг (под ред. М.И. Марьина)». В результате были получены данные о статусе сотрудников. Статус определялся в четырех категориях: профессиональный статус, личностный, управленческий и интегральный.

При выявлении группы с высоким профессиональным статусом было выделено 81% сотрудников, являющихся «деловыми лидерами» в коллективе. Эти сотрудники в большей степени нежели остальные пользуются авторитетом у коллег. К ним чаще обращаются с вопросами по работе, а также стремятся совместно выполнять сложные или опасные задания. При определении будущего начальника именно этих сотрудников желают видеть руководителем большинство в коллективе.

По личностному статусу было выявлено 62% сотрудников с высокими показателями. Этих сотрудников оценивают как вызывающих симпатию, имеющими высоко развитые человеческие (социально-приемлемые) качества. С ними часто делятся личными переживаниями и стремятся поддерживать дружеские отношения. Данные сотрудники наиболее положительно влияют на эмоциональную составляющую межличностного взаимодействия в коллективе. Это обусловлено гибкостью в межличностном взаимодействии, открытостью, готовностью помочь и поддержать, возможностью поделиться переживаниями и стремлением данными сотрудниками помочь в решении возникших трудностей.

Результаты проведенного исследования позволяют оценить морально-психологическое состояние личного состава, в целом как «удовлетворительное». По результатам проведенных исследований данные морально-психологического состояния каждого респондента сопоставлялись с данными социально-психологического мониторинга. На основании данного сравнения был сделан вывод о том, что социально-психологический климат в служебном коллективе «среднеблагоприятный».

Далее изучались индивидуально-типологические особенности сотрудников правоохранительных органов. По методике «Индивидуально-типологический опросник» были получены следующие результаты: наиболее часто встречаемые повышенные значения относятся к шкале «экстраверсия». Что свидетельствует о тенденции большинства сотрудников к широкому кругу знакомств. Стоит отметить, что столь часто встречающиеся высокие значения указывают на неразборчивость и назойливость в отношениях с людьми. Среди умеренно выраженных значений, наиболее часто встречается шкала «лабильность», «ригидность», «сензитивность» и «спонтанность». Это дает основания предположить, что многие сотрудники подразделения обладают склонностью к упорядочиванию собственной деятельности, стремлению к поддержанию порядка, сохранению системности в работе, стрессоустойчивости. Также это свидетельствует о переменчивости настроения и впечатлительности. Помимо этого, можно отметить стремление многих сотрудников к лидированию и самоутверждению в глазах коллектива. Согласно анализу результатов по шкалам «ложь» и «аггравация» двое сотрудников дали

недостовверные результаты. Их данные из итогов исключены, ввиду недостоверности результатов.

Среди наиболее частых сочетаний шкал стоит отметить совокупность высоких значений по шкалам: экстраверсия-лабильность (11% респондентов), экстраверсия-спонтанность (9% респондентов), экстраверсия-спонтанность-ригидность (9% респондентов), экстраверсия-ригидность-лабильность (13% респондентов). Данные сочетания являются наиболее встречаемыми, в связи с чем можно сделать вывод о тенденциях в коллективе. Так сочетание высоких значений по шкалам экстраверсия-лабильность указывает на высокий уровень коммуникативности. Такие сотрудники способны легко находить общий язык с разными людьми. Они склонны доступно доносить свои мысли и стремятся к общению с широким кругом лиц. У респондентов имеющих, помимо этих шкал, высокие показатели ригидности, можно отметить тенденцию к демонстративному поведению. Такие сотрудники склонны вызывать расположение к себе, не редко являются эгоцентричными. Сочетание высоких значений по шкалам экстраверсия-спонтанность дает основания предположить, что значительная часть сотрудников стремится к самостоятельности в деятельности. Они склонны к предприимчивости, инициативности, а в отношениях с окружающими стремятся занять ведущее положение. Периодически данные тенденции могут выражаться в излишней самоуверенности и нарушении субординации. Если к данным шкалам прибавляется высокая ригидность, то можно утверждать о стремлении к подчинению собственным правилам, сложности в адаптации при изменении требований к сотруднику.

Проведение исследования с использованием методики «Акцент 2-90» дало следующие результаты: наиболее часто встречаемые высокие значения относятся к показателю «гипертимность». Это свидетельствует о том, что большинство сотрудников имеют тенденции к энергичности, активности, отзывчивости. Большинство имеют оптимистичный настрой в различных жизненных ситуациях. Помимо прочего такие члены коллектива часто бывают беззаботными и поверхностными. Стремление к активности характеризуется быстрой адаптацией к новым условиям и находчивостью в преодолении трудностей. Характерной чертой является высокий уровень коммуникабельности, отсутствие собеседника воздействует угнетающе. Совпадение данных результатов с повышенными значениями по методике «ИТО», подтверждает данную тенденцию у большинства служащих в подразделении.

Наиболее часто встречаемыми средними значениями являются показатели «застревания» (85%), «демонстративности» (85%), «интроверсии» (87%), «экзальтированности» (83%). Это дает основания предположить,

что большинство сотрудников имеют тенденцию к яркому, привлекающему внимание окружающих поведению. Характерными чертами являются соперничество и стремление к лидерству. Данная категория сотрудников часто являются злопамятными, настойчивыми и упорными. Стремятся добиться серьезных успехов в своей деятельности. При этом высокая степень общительности граничит с эмоциональностью в поведении, стремлением помогать окружающим параллельно заслуживая внимания. Та часть сотрудников, которая имеют средние показатели интроверсии, склонна к пассивной поддержке коллег. Они не активно участвуют в общих делах, но не игнорируют их. Победы и поражения выражают умеренно. Эти люди являются хорошими слушателями наиболее активных сотрудников, при условии дружеских отношений. Стоит отметить, что средние значения свидетельствуют о «скрытых» акцентуациях, поэтому такие сотрудники далеко не всегда демонстрируют свойственное им поведение и в различных ситуациях способны действовать иначе, чем во вне рабочих обстоятельствах.

Среди наиболее частых сочетаний выделяются: гипертимность-демонстративность (20%), гипертимность-эмотивность (13%), гипертимность-эмотивность-демонстративность (11%). Так сочетание высоких значений по шкалам гипертимность-демонстративность указывает на высокий уровень энергичности и широкий круг знакомств. Такие сотрудники склонны к яркому поведению, сопровождающимся активностью жестикуляции, артистичности. Взаимодействуя с коллегами, склонны располагать их к себе. Добиваются своего с помощью создания вокруг необходимого «образа». Склонны к лидерству и стремятся всеми возможными способами показать себя умелым руководителем. Такие сотрудники находчивы в выполнении необычных, творческих поручений. Награждения, всеобщие поздравления, публичная благодарность воспринимаются ими как успех. В то же время к достижениям других относятся ревностно, оценивая их как собственную неудачу. Те сотрудники, которые имеют наивысшие баллы одновременно по шкалам гипертимность и эмотивность, склонны к активности и сильному переживанию тех или иных событий. Такие сотрудники жизнерадостны, оптимистичны, но ранимы и способны потерять трудовую активность в связи со значимыми для себя событиями личной или профессиональной жизни. Тем не менее, они достаточно быстро могут восстановиться и вернуться к работе. В суть деятельности вникают не глубоко, но очень чутки к переменам в профессиональной деятельности. Легко подстраиваются под меняющиеся обстоятельства, сопровождая это яркими эмоциями. Имеют хорошо развитую интуицию, которой нередко пользуются в ситуациях выбора. Сотрудники, имеющие высокие показатели гипертимности, эмотивности и демонстративности обладают всеми описанными ранее чертами. В совокупности они характеризуются высоким уровнем коммуникабельности. Такие сотруд-

ники имеют развитую эмпатию, что помогает им легко понимать эмоциональное состояние окружающих и адаптироваться к складывающейся ситуации. Неудачи и достижения переживают ярко и долго. Быстро находят общий язык с окружающими, благодаря чему имеют широкий круг знакомств. При этом ревностны и склонны к соперничеству. В связи с этим часто вступают в конфликты, которые быстро заканчивают.

Для выявления значимости взаимосвязей между индивидуально-типологическими особенностями и социально-психологическим климатом были использованы методы математической статистики. В связи с этим были выдвинуты две гипотезы:

Для исследования взаимосвязи социально-психологического климата и индивидуально-типологических особенностей сотрудников правоохранительных органов был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Между показателями переменных по шкале сензитивность и интегрального статуса в коллективе $r_s = 0,642$ при уровне значимости $p \leq 0,05$, коэффициент корреляции положительный. Следовательно, выявлена прямо пропорциональная зависимость переменных, то есть с ростом показателей первой переменной происходит увеличение показателей второй. Подобная корреляция обнаружена также между показателями по шкале «тревожность». При значении $r_s = 0,586$ и уровне значимости $p \leq 0,05$ коэффициент корреляции положительный, что указывает на прямо пропорциональную зависимость переменных. Таким образом, при повышении показателей сензитивности и тревожности будет повышаться благоприятность социально-психологического климата в коллективе и наоборот.

Между показателями переменных ригидность и интегральный статус в коллективе $r_s = -0,664$ при уровне значимости $p \leq 0,05$, коэффициент корреляции отрицательный. Следовательно, выявлена обратно пропорциональная зависимость переменных, то есть с ростом показателей первой переменной происходит уменьшение показателей второй. Таким образом, при повышении показателя по шкале «ригидность», будет понижаться благоприятность в коллективе и наоборот.

Это дает основания предположить, что сотрудники, проявляющие эмпатию, чуткость к переживаниям и проблемам коллег, стремление влиться в коллектив, благоприятно влияют на социально-психологический климат подразделения. В то же время сотрудники, проявляющие неуступчивость, закостенелость взглядов, педантизм ухудшают социально-психологический климат. На это указывает отрицательная корреляция по шкале «ригидность».

Между показателями переменных по шкале циклотимность и интегральный статус в коллективе $r_s = 0,583$

при уровне значимости $p \leq 0,05$, коэффициент корреляции положительный. Следовательно, выявлена прямо пропорциональная зависимость переменных. Таким образом, при повышении значений по шкале циклотимности, будет повышаться благоприятность социально-психологического климата и наоборот.

Полученные данные позволяют определить наиболее влияющими на социально-психологический климат, шкалу циклотимность. В связи с этим можно сделать вывод, что на благоприятность социально-психологического климата влияют сотрудники общительные, рассу-

дительные, вызывающие доверие, имеющие склонность поддерживать всеобщее настроение.

Проведенный анализ позволил определить наличие корреляции между индивидуально-типологическими особенностями сотрудников правоохранительных органов и социально-психологическим климатом в подразделении. Результатом работы стало подтверждение гипотезы о том, что существует взаимосвязь социально-психологического климата с индивидуально-психологическими особенностями личности сотрудников правоохранительных органов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления, 2014. - №01 (37). 1-7 с.
2. Виндекер, О.С. Дифференциальная психология: (прикладные аспекты): [учеб.-метод. пособие]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. — Екатеринбург: Изд во Урал. ун-та, 2016. — 76 с.
3. Демидова Е.В. Модель взаимосвязи мотивационной системы личности и организационной культуры / Е.В. Демидова. - DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(2).25 // Baikal Research Journal. - 2021. - Т. 12, №2. - С. 25-25
4. Никулина Т.И. Мотивация достижения в выборе стратегии поведения в организационном конфликте у сотрудников пригородной железной дороги / Т.И. Никулина, Ю.В. Чепурко. - DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(1).21 // Baikal Research Journal. - 2021. - Т. 12, №1. - С. 21-21
5. Воронцова Е.Г. Взаимосвязь представлений о самоэффективности с мотивацией достижения успеха у юношей и девушек, обучающихся на психологическом и юридическом направлениях обучения в вузе / Е.Г. Воронцова. DOI: 10.17150/2411-6262.2019.10(1).3 // Baikal Research Journal. - 2019. - Т. 10, №1. - С. 3-3
6. Лимонцева Г.В. Взаимосвязь ценности патриотизма с личностными характеристиками студенческой молодежи / Г.В. Лимонцева. - DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(3).27 // Baikal Research Journal. - 2017. - Т. 8, №3. - С. 27-27
7. Николаева Г.Н. Влияние профиля в профессиональной социальной сети на развитие карьеры специалиста / Г.Н. Николаева, В.А. Перекрестова, А.Е. Перекрестов. - DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(1).60-68 // Известия Байкальского государственного университета. — 2021. - Т. 31, № 1. - С. 60-68.

© Кожевина Анна Павловна (apkozhevina@mail.ru), Дубровина Светлана Валериевна (dubrovina.swetlana2014@yandex.ru), Колесников Сергей Владимирович (koll-0007@mail.ru), Карабинская Ольга Арнольдовна (fastmail164@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»