

УДК 159.9.072.42

Мальцева Т.В.,

Академия управления МВД России, доцент, кандидат психологических наук

Макаренко Ю.Б.,

слушатель Академии управления МВД России

Опыт использования проективной методики для исследования внутриличностной конфликтности руководителей системы МВД России

Особую значимость внутриличностные конфликты приобретают в профессиональном становлении руководителей органов внутренних дел, так как тяжесть последствий от ошибок, совершаемых при принятии управленческих решений в правоохранительной деятельности, существенно повышает требования к психологическим качествам и свойствам личности руководителя, уровню ее сформированности. Данная статья описывает проведенную работу сравнительного исследования уровня внутриличностных конфликтов у руководителей органов внутренних дел. В исследовании приняло участие 34 респондента в возрасте от 33 до 54 лет. Сравнительный анализ проводился на основе проективной методики «Во что бы меня заколдовали», с последующим собеседованием и бланковой методики по исследованию уровня внутриличностной конфликтности. Результаты по проективной и бланковой методике сопряжены с классификацией Е.В. Есликовой. Результаты показали, что руководителям характерен повышенный уровень внутриличностной конфликтности, который был обнаружен у более 75% респондентов. В статье показано, что специфическими причинами возникновения внутриличностных конфликтов у руководителей органов внутренних дел служат неустойчивые ценностные ориентиры, внешние социально-психологические факторы профессиональных намерений, «стратегия адаптивного поведения» к профессиональной деятельности, неадекватно сформированный внутренний образ профессии.

Ключевые слова: внутриличностный конфликт, проективная методика, сравнительная характеристика

The intrapersonal conflicts acquire special significance in the professional development of the heads of internal affairs bodies, since the severity of the consequences of mistakes made while making managerial decisions in law enforcement activity substantially increases the requirements for the psychological qualities and qualities of the leader's personality, the level of its formation. This article describes the work done by a comparative study of the level of intrapersonal conflicts among the chiefs of internal affairs bodies. The study involved 34 respondents aged 33 to 54 years. Comparative analysis was based on the projective methodology "Whatever bewitched me," followed by an interview and Blank's methodology for investigating the level of intrapersonal conflict. Results on the projective and Blank technique are associated with the classification of E.V. If only. The results showed that managers are characterized by an increased level of intrapersonal conflict, which was found in more than 75% of respondents. The article shows that the specific causes of the emergence of intrapersonal conflicts among the heads of internal affairs bodies are unstable value orientations, external socio-psychological factors of professional intentions, the "adaptive behavior strategy" to professional activity, and an inadequately formed internal image of the profession.

Keywords: intrapersonal conflict, projective methodology, comparative characteristic

В конфликтологии и психологии рассматривается категория внутриличностных конфликтов, которая объединяет конфликты, разыгрывающиеся во внутреннем мире личности.

Любые внешние изменения могут сопровождаться негативными психологическими последствиями, если не подкрепляются адекватными изменениями в системе ценностей самого индивида, не находят опору в его личностно-смысловых образованиях. В этих случаях проявляется недостаточная сформированность механизмов личностной адаптации. Одной из форм личностной дезадаптации является внутриличностный конфликт.

Каждый человек постоянно сталкивается с внутриличностными конфликтами. Конструктивно разрешенные они, являются своего рода движущей силой развития личности. В противном случае они сопровождаются такими негативными последствиями, как личностная необустроенность, нестабильность и неопределенность, потеря эмоционального равновесия при стрессовых ситуациях. В конечном итоге все это приводит к неустойчивости и неуравновешенности психики, несбалансированности ее проявлений, в крайних случаях к суициду.

Кроме того, внутриличностные конфликты затрагивают все стороны деятельности человека, включая систему социальных отношений, профессиональную деятельность, определяют полноту самореализации, особенности личностного и профессионального роста.

Итак, закономерным явлением развития и формирования личности являются внутриличностные конфликты. Особую значимость они приобретают в профессиональном становлении руководителей органов внутренних дел, так как тяжесть последствий от ошибок, совершаемых при принятии управленческих решений в правоохранительной деятельности, существенно повышает требования к психологическим качествам и свойствам личности руководителя, уровню ее сформированности.

Повышенный уровень ответственности перед нормативами, организующими служебную деятельность в правоохранительных органах, ее негативные факторы и правовая регламентация профессионального поведения, способствуют повышению внутриличностной конфликтности и иной дезадаптации личности руководителя органов внутренних дел. В целом это является причиной понижения профессиональной активности, скрытой ненадежности и высокой уязвимости личности, негативно отражается на качестве исполнения им профессиональных обязанностей, что в итоге приводит к преждевременному завершению карьеры.

Преодоление внутриличностного конфликта может быть конструктивным, когда через его контролируемое и регулируемое развитие достигается равновесие внутреннего мира личности, а также деструктивным, которое через стихийное развитие захватывает всю сферу психического мира личности и приводит ее либо к жизненному кризису, либо к развитию невротических реакций.

Причем следует помнить, что готовность к возникновению внутриличностного конфликта формируют внешние факторы (условия жизнедеятельности), а способствуют или препятствуют его адекватному разрешению внутренние факторы. Такими факторами являются психологические характеристики и свойства личности.

Тема проблематики профессионализации и внутриличностной конфликтности руководителей является предметом ряда психологических исследований [2, 3, 4, 5, 6 и др.]. Вместе с тем специальных исследований посредством проективной методики определения уровня внутриличностной конфликтности у руководителей органов внутренних дел не проводилось.

Проективная методика «*Во что бы меня заколдовали*» основана на анализе продуктов воображения и фантазии и направлена на раскрытие внутреннего мира личности, мира ее субъективных переживаний, мыслей, установок, ожиданий. При анализе методик этого класса исследователи исходят из предположения о том, что в рисунке человек непосредственно выражает особенности собственной личности, которые поддаются интерпретации с помощью системы эмпирически выверенных критериев. По завершении проведения графического этапа проводилось индивидуальное собеседование.

Анализ исследований внутриличностных конфликтов в психологии показывает, что вид конфликта может определять особенности поведения и деятельности индивида. Придерживаясь классификации Е.В. Есликовой, в данной методике были выделены четыре вида рассматриваемого явления: мотивационно-потребностный, когнитивно-деятельностный, поведенческий и смысловой конфликты [1].

В исследовании приняло участие 34 человека в возрасте от 33 до 54 лет, все они являлись руководителями органов внутренних дел. Респондентам было предложено нарисовать в кого бы их превратил злой и добрый волшебник, а также ответить на следующие вопросы:

1. В кого заколдовал Вас (добры/злой) волшебник?
2. Почему именно в это?
3. За какие заслуги (провинности)?
4. Какой Вы в этом состоянии?
5. Для чего Вам это надо?

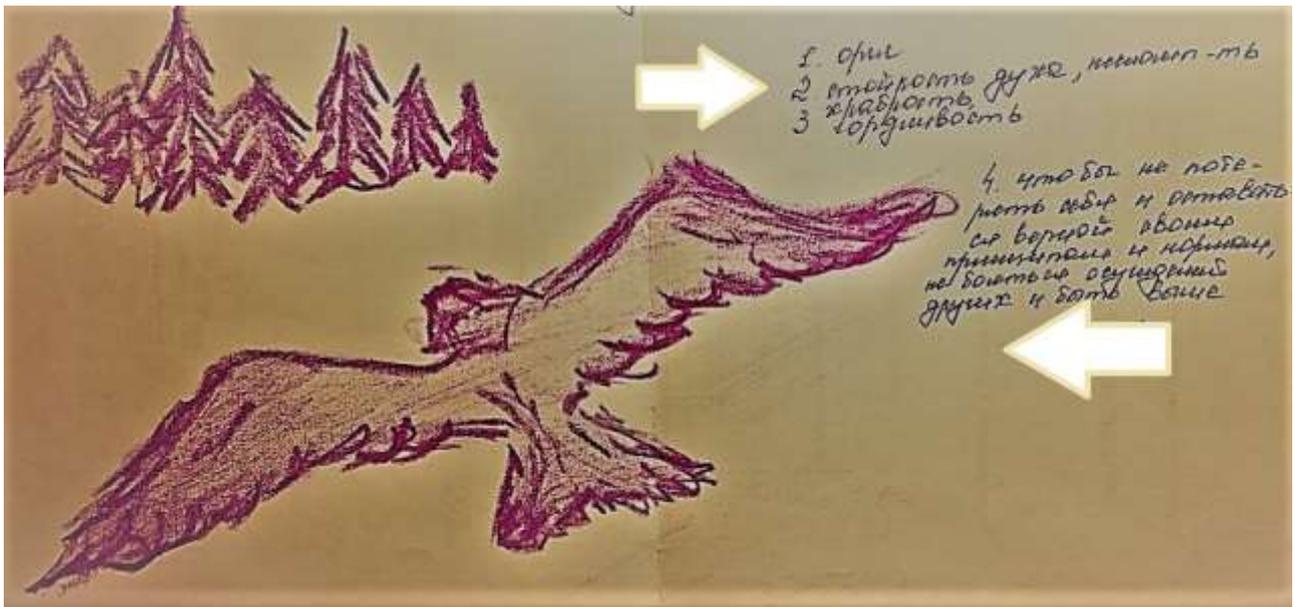


Рисунок 1.

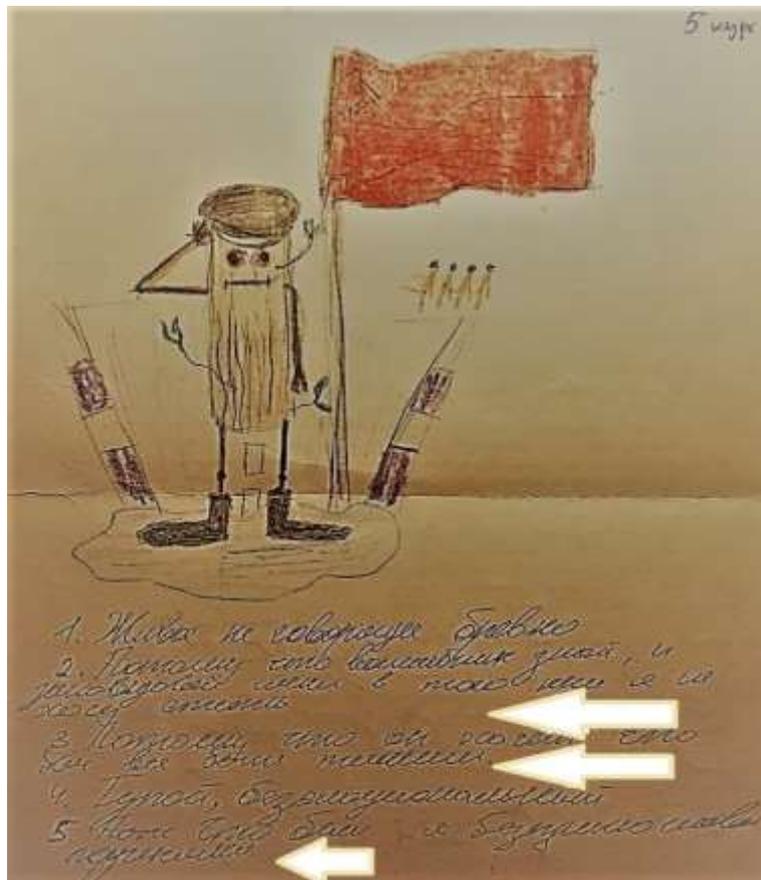


Рисунок 2.

Результаты по проективной методике были сопряжены с бланковскими методиками исследования уровня внутриличностной конфликтности [1, 3] и соотнесены с классификацией Е.В. Есликовой. Анализируя полученные данные, отметим, что руководителям характерен повышенный уровень внутриличностной конфликтности,

который был обнаружен у более 75% респондентов. При этом, более заметные различия получились именно в видах конфликтов (таблица 1).

Таблица 1

Внутриличностные конфликты руководителей органов внутренних дел

Конфликт	Подвид конфликта	Количество
Отсутствует	–	8
Смысловой	Самонеприятия	7
Поведенческий	Адаптационный	8
	Конфликт неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями	2
Когнитивно-деятельностный	Конфликт профессиональных экспектаци	2
Мотивационно-потребностный	Конфликт выбора профессии	1
	Конфликт профессионального роста	3
	Конфликт профессиональной карьеры	3

Проведенный статистический анализ показывает, что респондентов в первую очередь, беспокоит поведенческий (адаптационный) конфликт, который, как правило, непродолжителен по времени и завершается принятием норм профессиональной деятельности и профессионального общения, пониманием смысла профессии и своей причастности к ней, либо отчуждением от коллектива, развитием фрустрационных реакций и затягиванием конфликта. Вместе с ним, свою нишу занимает смысловой конфликт, а именно, конфликт самонеприятия. Связанный с тем, что профессиональная деятельность в органах внутренних дел сопряжена не только с нормативами, организующими служебную деятельность, с субкультурной регламентацией повседневного поведения, но и уставными отношениями, решениями, носящими властный и обязательный характер, а также персональной ответственностью, что повышает уровень негативных эмоциональных переживаний при внутриличностном конфликте, причем при сниженной у большинства руководителей психоэмоциональной устойчивости [6].

Кроме того, отмечается мотивационно-потребностный конфликт, возникающий при осмыслении субъективной значимости профессиональной деятельности. В частности: конфликт профессионального роста, связанный с нехваткой опыта, желанием иметь более высокий результат и конфликт профессиональной карьеры, сопряженный с появлением

желания продвигаться по службе, потребностью занять более высокую руководящую должность, самоутвердиться и вместе с тем осознается необходимость переработки, систематизации знаний, повышения квалификации.

Стоит отметить, что среди недостатков проективных методик, в особенности рисуночных тестах, всеми исследователями отмечается частичное или полное отсутствие стандартизации, слабая подверженность проверке надежности и валидности, что вносит большую долю субъективности при оценке результатов и интерпретации данных.

Таким образом, как показало исследование, специфическими причинами возникновения внутриличностных конфликтов у руководителей органов внутренних дел служат неустойчивые ценностные ориентиры, внешние социально-психологические факторы профессиональных намерений, «стратегия адаптивного поведения» к профессиональной деятельности, неадекватно сформированный внутренний образ профессии.

Подводя итог, хочется отметить, что внутриличностный конфликт может иметь как позитивные, так и негативные последствия не только для личности, но и для окружающих. Когда выход из ситуации внутриличностного конфликта не найден, то внутреннее напряжение продолжает усиливаться, приближая человека к психическому истощению, невротизации, развитию комплексов неполноценности, агрессии или депрессии. Это становится причиной повышения общей конфликтности личности, приводящей к возникновению других форм конфликта.

При конструктивном преодолении внутриличностного конфликта, он становится источником личностного и профессионального роста.

Литература

1. Есликова Е.В. Психологические особенности конфликтов профессионального самоопределения личности (в период взрослости). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб, 2000.

2. Мальцева Т.В. Подходы к преодолению внутриличностных конфликтов у сотрудников органов внутренних дел // Прикладная юридическая психология. 2014. № 1. С. 72-76.

3. Мальцева Т.В. Психологическое консультирование курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России в ситуациях внутриличностных конфликтов профессионального становления: монография. М.: Моск. ун-т МВД России, Изд-во УРАО, 2005. С. 52-53.

4. Мальцева Т.В., Реуцкая И.Е. Профессиональное психологическое консультирование - Москва, 2012.

5. Сепиашвили Е.Н., Мальцева Т.В. Психолого-педагогические проблемы формирования управленческого кадрового резерва // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2016. Т. 5. № 2. С. 45-49.

6. Сомов А.В., Мальцева Т.В. Личностные качества и их значение в управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел // Прикладная юридическая психология. 2012. № 4. С. 105-109.