

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №1, Том 7 / 2019, No 1, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-1-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/55PSMN119.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Щеголева Т.В. Уровень морального развития сотрудников органов внутренних дел, склонных к нарушению служебной дисциплины // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №1, <https://mir-nauki.com/PDF/55PSMN119.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Schegoleva T.V. (2019). The level of moral development of employees of the internal Affairs bodies, prone to misconduct. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 1(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/55PSMN119.pdf> (in Russian)

УДК 159.9.07; 316.6; 316.454.5

ГРНТИ 15.41.47

Щеголева Татьяна Викторовна

ФГКУ ДПО «Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России», Домодедово
Заместитель начальника кафедры «Психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности органов внутренних дел»
E-mail: 17077@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8903-7699>

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=888900

**Уровень морального развития сотрудников
органов внутренних дел, склонных к нарушению
служебной дисциплины**

Аннотация. С целью исследования уровня морального развития сотрудников органов внутренних дел, склонных к нарушению служебной дисциплины, проведено изучение результатов экспериментально-психологических методик 157 сотрудников органов внутренних дел, отнесенных к группе повышенного психолого-педагогического внимания с систематическими нарушениями служебной дисциплины за период с 2015 по 2018 год. Средний возраст респондентов составил 36 + 2,8 лет. Все сотрудники были подразделены на пять групп: в зависимости от особенностей нарушения служебного поведения: I группа – 22 чел. лица допустившие нарушения законности (средний возраст 33 + 1,8 лет), II группа, 36 чел. сотрудники склонные к аддиктивному поведению (средний возраст 33 + 2,4 лет); III группа – 40 чел. лица допустившие нарушения регламента служебного времени (средний возраст 32 + 2,1 лет); IV – 15 чел. группа, сотрудники, совершившие дорожно-транспортные происшествия (ДТП) (средний возраст 32 + 2,6 лет), по своей вине; V группа – 44 чел., совершившие противоправные действия коррупционной направленности (средний возраст 32 + 2,9 лет). Исследование является диссертационным. Показано, что несмотря на отсутствие девиантных резидуальных норм в подразделениях, сотрудники подвержены влиянию группы и девиантных лидеров, так как более зависимы, склонны присоединяться к нарушителям служебных норм под влиянием своего социального окружения (служебной группы, руководства, анонимных обстоятельств, других внешних воздействий). Общими тенденциями, определяющими нормативную регуляцию служебного поведения в группах с неоднократными нарушениями, являются: преконвенциональный уровень морального развития. Предложено рассмотреть вопрос о совершенствовании подходов к проведению мероприятий в подразделениях ОВД, направленных на профилактику группового сплочения по деструктивному принципу.

Ключевые слова: сотрудники органов внутренних дел; уровень морального развития; нарушения служебной дисциплины; групповое сплочение; группы девиантных лидеров

Сохранение функциональной и профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел (ОВД) является ключевой задачей кадровых и воспитательных подразделений МВД России [8; 2; 3]. Это детерминировано тем, что грубые нарушения служебной дисциплины сотрудниками ОВД дискредитируют полицию как институт государственной власти, приводят к имиджевым потерям для ведомства. Кроме того, последствия деструктивного поведения сотрудников ОВД, имеющих табельное оружие, являются потенциальной угрозой причинения ущерба здоровью гражданам, что обосновывает необходимость более глубокого изучения механизмов формирования девиаций у данного контингента [4], профилактики проступков, порочащих честь сотрудников ОВД [5].

Для решения данной задачи в директиве МВД России «О приоритетных направлениях деятельности органов внутренних дел Российской Федерации и внутренних войск МВД России в 2014 году» регламентировано внедрить единую систему непрерывной оценки поведения сотрудников по критически важным показателям личностной профессиональной и функциональной надежности [6; 7]. В подразделениях ОВД с высоким уровнем нарушений кодифицированных групповых норм имеется размытая неформальная структура, нескольких неформальных лидеров с примерно одинаковым статусом, периодически объединяющих вокруг себя отдельные подгруппы (возможно, для совершения нарушений) [1; 9].

Данные исследования многих авторов также обосновывают необходимость установления закономерностей формирования уровней морального развития у сотрудников ОВД для повышения качества кадрового состава полицейских, их отбора из числа наиболее ответственных, морально и психологически устойчивых лиц, ориентированных на честную службу гражданам России [10; 11].

Это обусловило необходимость проведения данного исследования.

Цель: исследование уровня морального развития сотрудников органов внутренних дел, склонных к нарушению служебной дисциплины.

Материалы и методы проведено сплошное обследование 157 сотрудников органов внутренних дел, отнесенных к группе повышенного психолого-педагогического внимания (ГППВ) (согласно действующим регламентирующим документам МВД России)¹, у которых систематически и неоднократно фиксировались нарушения групповых норм служебной дисциплины за период с 2015 по 2018 год. Средний возраст респондентов составил $34 \pm 2,8$ лет. Все сотрудники были подразделены на пять групп в зависимости от особенностей нарушения служебного поведения: I группа – 22 чел. лица допустившие нарушения законности (средний возраст $33 + 1,8$ лет), II группа, 36 чел. сотрудники склонные к аддиктивному поведению (средний возраст $33 + 2,4$ лет); III группа – 40 чел. лица допустившие нарушения регламента служебного времени (средний возраст $32 + 2,1$ лет); IV – 15 чел. группа, сотрудники, совершившие дорожно-транспортные происшествия (ДТП) (средний возраст $32 + 2,6$ лет), по своей вине; V группа – 44 чел., совершившие противоправные действия коррупционной направленности (средний возраст $32 + 2,9$ лет).

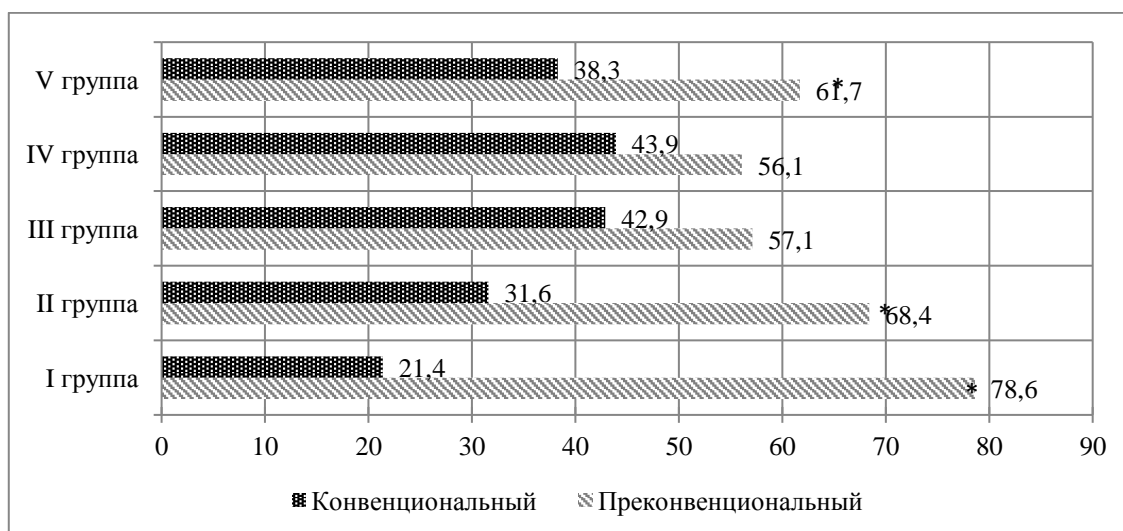
Экспериментально-психологическое обследование проведено с использованием теста-опросника субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина,

¹ Приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

С.А. Голынкиной, А.М. [2]. Эткинда для выявления уровня ответственности за нарушение норм в профессиональной сфере, области межличностных взаимодействий и семейных отношений и методики моральных дилемм Кольберга [3]. Проводился сравнительный анализ уровня их субъективного контроля со склонностью к риску путем сопоставления стандартизованных оценок в обследованных группах.

Статистическая обработка осуществлялась с использованием программы SPSS 22.0. Применялся непараметрический критерий знаков G (ввиду малочисленности групп с девиантным служебным поведением). Для внутригруппового сравнения применялся критерий Манна-Уитни.

Результаты исследования: было выявлено, что у сотрудников I гр. наблюдается значимый ($p = 0,01$) сдвиг в сторону преконвенционального регулирования группового поведения, который определялся не нормами, а санкциями. Нарушения закона (коррупционное поведение) совершалось в группе, в которой подобрались сотрудники с самым низким уровнем развития моральных норм. В ситуациях, где был шанс избежать наказания, за нарушения закона, в группе являлись негласной нормой, которой следовало большинство сотрудников ОВД, вплоть до круговой поруки (рис. 1).



* $p \geq 0,05$ по критерию G

Рисунок 1. Уровни морального развития респондентов пяти групп, по дилеммам Кольберга, %

У сотрудников II гр., имевших факты аддиктивного поведения, наблюдался разброс значений уровней морального развития. Количество респондентов склонных к преконвенциональному поведению было значимо ($p \geq 0,05$) больше. У них отсутствовала доминирующая групповая резидуальная норма регуляции группового поведения. Это свидетельствовало о том, что в ситуациях, в которых можно было избежать наказания, они ориентировались на извлечение пользы для себя (наивная гедоническая ориентация, отсутствие сдвига по критерию знаков G ниже $p = 0,05$). Часть членов группы, склонных к аддиктивному поведению и склоняли к этому других, чтобы сплотить группу. Склонность к аддиктивному поведению являлось резидуальной нормой, которую негласно соблюдали все члены группы. Данные нарушения закреплялись в группе обеспечивая её целостность.

У респондентов III группы, наблюдается разброс между конвенциональным и преконвенциональным уровнями морального развития (значимость отсутствия сдвига по критерию G составила ($p \leq 0,05$)), что говорит об отсутствии доминирующей резидуальной нормы, регулирующей групповое поведение. У них не сформировались обще групповые

резидуальные нормы. В данных обстоятельствах нарушения регламента служебного времени, как нарушения кодифицированных норм, совершались, когда сотрудники имели шанс избежать наказания. Их поведение регулировалось только индивидуальными нормами. Происходило рассогласование индивидуальных и профессиональных ценностей, возникала неудовлетворенность группой, что являлось причиной нарушения служебной дисциплины (рис. 1).

В IV группе, сотрудников, совершивших ДТП, отсутствовали как обще групповые тенденции нарушения норм морали и имелась тенденция к соблюдению резидуальных групповых норм. Поведение регулировалось индивидуальными нормами и ценностями. Когда структура ценностей направляла поведение сотрудника в сторону риска, были возможны повторные спонтанные нарушения административного законодательства.

В V группе лиц, прослеживалась ориентация на соблюдение моральных норм, но это не было общей групповой тенденцией, значительность ($p = 0,052$) различий была ниже статистически значимого уровня. Разброс значений свидетельствовал об отсутствии резидуальной общегрупповой нормы на соблюдение общепринятых правил поведения. Была не сформирована общегрупповая норма на соблюдение конвенциональных правил. Регулятором поведения являлись индивидуальные нравственные принципы, ценности и совесть, а также ответственность и склонность к риску.

Вероятно, что психоэмоциональные негативные процессы, в том числе доминирующие чувства несправедливости, недооцененности и феномен идиосинкразического кредита во взаимоотношении подчиненных и руководителя провоцируют девиации служебного поведения.

Представляется маловероятным изменение диспозиции ценностей в данных группах, члены группы будут активно сопротивляться изменениям с привычными способами получения удовольствий (периферия ценностей «стремление к новизне», «достижения», «самостоятельность» и т. д.). Тем более, что моральные нормы у взрослых людей, как правило, достаточно устойчивы.

Диагностика степени ответственности уровня субъективного контроля в группах сотрудников, в которых не сформированы резидуальные нормы, выявила следующие среднегрупповые тенденции (табл. 1).

Таблица 1

Центральные тенденции уровня субъективного контроля в группах с неоднократными нарушениями по методике субъективного контроля, Дж. Роттера (стенны)

Интерн общ.	Интерн проф.	Интерн м-л отн.	Интерн сем.	Интерн здор.	Интерн достиж.	Интерн неудач.
4,9	4,2	6,9	7	5,1	5,6	5,5

Среднее арифметическое значение локуса субъективного контроля – показателя ответственности в сфере профессиональных отношений, был ниже среднестатистического (4,2 стена при среднем 5,5), что свидетельствовало о преобладании экстернального локуса контроля. Это означает, что сотрудники полиции в группах с различными нарушениями совершают нарушения и допускают их, пренебрегая профессиональной ответственностью за соблюдение профессиональных норм.

Главными регуляторами служебного поведения являются убеждение в безопасности и стремление получить удовольствие, которое является для группы высшим благом и смыслом жизни, единственной терминальной ценностью (все остальные ценности являются инструментальными, то есть средствами достижения удовольствия). Показатели описываемых

групп можно назвать критичными по отношению к служебной группе и расценивать как сигнальные для срочного принятия мер.

Несмотря на отсутствие девиантных резидуальных норм в этих подразделениях, сотрудники подвержены влиянию группы и девиантных лидеров, так как более зависимы, склонны присоединяться к нарушителям служебных норм под влиянием своего социального окружения (служебной группы, руководства, анонимных обстоятельств, других внешних воздействий). Сотрудники с экстернальным локусом контроля склонны приписывать ответственность за нарушения другим сотрудникам и обстоятельствам.

Вывод: общими тенденциями, определяющими ценностно-нормативную регуляцию служебного поведения в группах с неоднократными нарушениями, являются: преконвенциональный уровень морального развития и отсутствие ценностно-ориентационного единства.

Целесообразно рассмотреть вопрос о совершенствовании подходов к проведению мероприятий в подразделениях ОВД, направленных на профилактику группового сплочения по деструктивному принципу, с разработкой научно-методического обеспечения данного направления. Это будет способствовать снижению количества нарушений служебной дисциплины в подразделениях ОВД и повышению доверия к полиции как институту государственной власти в российском обществе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ичитовкина Е.Г., Злоказова М.В., Соловьев А.Г. Системный мониторинг психического здоровья комбатантов – сотрудников полиции: монография. [Текст] / Е.Г. Ичитовкина, М.В. Злоказова, А.Г. Соловьев // – Архангельск: Изд-во Северного государственного медицинского университета – 2017. – 205 с.
2. Марьин М.И., Ефимкина Н.В. Искажение служебной информации в деятельности сотрудников органов внутренних дел: профессиональные и личностные факторы [Электрон. ресурс] / М.И. Марьин, Н.В. Ефимкина // Психология и право. – 2017, №4. С. 127–136. URL: <http://psyandlaw.ru/journal/2017/n4>.
3. Марьин М.И., Бочкова А.А. Психологические особенности сотрудников ОВД, склонных к противоправному поведению [Текст] / М.И. Марьин, А.А. Бочкова // Прикладная юридическая психология. Рязань. – 2014 г., №3 – С. 47–53.

4. Гарванова М.З. Исследование ценностей в современной психологии [Текст] М.З. Гарванова, И.Г. Гарванов // Современная психология: материалы III междунар. науч. конф Казань: Бук. – 2014. – С. 5–20.
5. Цветков В.Л., Старостин С.Н. Профессиональная идентичность сотрудников ОВД и ее влияние на выбор стратегий поведения в служебных конфликтах // Психопедагогика в правоохранительных органах. [Текст] / В.Л. Цветков, С.Н. Старостин // Изд-во: Омская академия Министерства внутренних дел Российской Федерации (Омск). № 1. – 2011. С. 3–14.
6. Бабенко А.Н. Взаимодействие ценностей и норм в процессе становления правовой системы // Вестник Южно-Уральского университета. [Текст] / А.Н. Бабенко // Серия: Право. Изд-во: Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет) (Челябинск). – Т.15. №3. – 2015. С. 7–11.
7. Плаксин А.А. Ценностно-смысловой подход в воспитании профессиональной готовности сотрудников органов внутренних дел к реализации основных принципов деятельности полицейского [Текст] / А.А. Плаксин // Вестник Санкт-Петербургского ун-та МВД России. Изд-во: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации (Санкт-Петербург) – №50. – 2011 С. 217–221.
8. Ичитовкина, Е.Г. Динамика латентного наркопотребления среди кандидатов на службу в органы внутренних дел [Текст] / Е.Г. Ичитовкина, М.В. Злоказова, А.Г. Соловьев, Г.В. Шутко, Н.И. Мягких // Вопросы наркологии. – 2015. – № 2. – С. 62–68.
9. Кононова М.А. Эмоциональное выгорание сотрудников, замещающих должности старшего начальствующего состава органов внутренних дел [Текст] / М.А. Кононова, Е.Г. Ичитовкина, М.В. Злоказова, А.Г. Соловьев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. № 1 (68). С. 33–36.
10. Ведешкин Н.А. Изучение правосознания кандидатов на службу в органы внутренних дел России [Текст] / Ведешкин Н.А. // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. № 1.
11. Давыдова Н.Е. Психосоциальные особенности сотрудников органов внутренних дел, способствующие алкоголизации [Текст] / Н.Е. Давыдова, Е.Г. Ичитовкина, М.В. Злоказова, А.Г. Соловьев // Наркология. – 2017. № 7. С. 58–64.

Schegoleva Tatyana Viktorovna

All-Russian institute of advanced training for the officers of the ministry of internal affairs of Russia, Domodedovo, Russia
E-mail: 17077@mail.ru

The level of moral development of employees of the internal Affairs bodies, prone to misconduct

Abstract. In order to study the level of moral development of employees of the internal Affairs bodies, prone to violation of service discipline, the results of experimental psychological methods of 157 employees of the internal Affairs bodies, referred to the group of increased psychological and pedagogical attention with systematic violations of service discipline for the period from 2015 to 2018. The average age of respondents was 36 + 2.8 years. All employees were divided into five groups: depending on the characteristics of misconduct: I group – 22 people. persons who committed violations of the law (average age 33 + 1,8 years), II group, 36 people employees prone to addictive behavior (average age 33 + 2,4 years); III group-40 people who committed violations of the rules of working time (average age 32 + 2,1 years); IV – 15 people group, employees who committed road accidents (accident) (average age 32 + 2,6 years), through their own fault; V group – 44 people who committed illegal acts of corruption (average age 32 + 2,9 years). The research is a dissertation. It is shown that despite the absence of deviant residents norms in the units, employees are exposed to the influence of the group and deviant leaders, as they are more dependent, tend to join the violators of service standards under the influence of their social environment (service group, management, anonymous circumstances, other external influences). General trends that determine the normative regulation of official behavior in groups with repeated violations are: the pre-conventional level of moral development. It is offered to consider a question of improvement of approaches to carrying out preventive actions in divisions of the Department of internal Affairs directed on prevention of group cohesion on the destructive principle.

Keywords: employees of the internal Affairs bodies; the level of moral development; violations of service discipline; group cohesion; groups of deviant leaders