

**ВИКТИМНОСТЬ СОТРУДНИКОВ МВД С РАЗЛИЧНЫМ СТАЖЕМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

DOI: 10.25629/НС.2021.08.13

Малахаева С.К., Богданова А.А.

Байкальский государственный университет

Аннотация. Определена виктимность как свойство человека, которое обусловлено совокупностью его личностных качеств и способствующее формированию условий для возникновения потенциально опасных ситуаций. Установлено, что выраженность виктимности у конкретного индивидуума связана с личностными характеристиками, правовым статусом должностного лица, спецификой его служебных функций, материальной обеспеченности и уровнем защищенности; степени конфликтности в ситуации, особенностей места и времени, в которых эта ситуация развивается. Служба в МВД носит характер, способствующий развитию виктимности среди сотрудников. В зависимости от стажа у сотрудников начинают происходить личностные изменения, которые оказывают влияние на уровень виктимности. Исследование проводилось на базе ГУ МВД по Иркутской области. В нем принимали участие 43 сотрудника МВД мужского пола в возрасте от 32 до 48 лет. В исследовании использовались методики: «Склонность к виктимному поведению» И.Г. Малкина-Пых; «Рефлексивная оценка потенциальной индивидуальной виктимности» (И.А. Дмитриева); Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО). В результатах исследования отмечается, что среди сотрудников МВД проявляется чаще всего склонность к агрессивному виктимному поведению, возможны проявления гиперсоциального виктимного поведения. У сотрудников МВД не наблюдаются склонности к некритичному поведению, зависимому и беспомощному поведению, самоповреждающему поведению. Выявлены статистически значимые различия в проявлениях склонности к виктимному поведению в зависимости от стажа профессиональной деятельности. Среди сотрудников МВД проявления низкой потенциальной виктимности чаще всего встречаются у молодых сотрудников с малым стажем работы. У сотрудников с более высоким стажем работы чаще встречаются средний и высокий уровень реализованной виктимности. У сотрудников МВД наиболее выражены личностные характеристики экстраверсии и агрессии. Отмечены положительные корреляции средней силы между показателями личностной агрессивности и склонностью к агрессивной виктимности; отрицательные корреляции средней силы между показателями экстраверсии и гиперсоциальной виктимности.

Ключевые слова: виктимность, профессиональная виктимность, профессиональный стаж, сотрудники МВД, личностные особенности.

Введение

Несмотря на то, что сотрудники правоохранительных органов проходят довольно жесткий отбор психологами перед приемом на работу, вместе с тем, они часто становятся жертвами преступлений. Одной из главных причин проявления виктимности у сотрудников правоохранительных органов является деформация в результате профессиональной деятельности. На данный момент в научной литературе определены факторы, которые препятствуют появлению виктимности. Проводятся также исследования, направленные на изучение факторов, влияющих на формирование виктимности. При этом одним из менее изученных является такой фактор, как стаж профессиональной деятельности. Мы полагаем, что длительность службы в правоохранительных органах влияет на формирование виктимности, поскольку, по мере профессиональной деятельности формируется эмоциональное выгорание, изменяется восприятие профессии, изменяется отношение к ней, и риск формирования виктимного поведения усиливается.

Краткий обзор литературы

В современной литературе одним из распространенных является следующее определение виктимности: «Виктимность – это способность становиться мишенью для преступных посягательств, потенциальная и реализованная способность стать жертвой преступного посягательства при условии, что этого можно было объективно избежать» [9]. Схожие определения акцентируют внимание на поведение потерпевшего, в котором ослаблен волевой аспект, и человек не может противостоять давлению, не может оказать сопротивление [5, 19]. По определению В.И. Назарова, виктимность представляет собой свойство человека, которое обусловлено совокупностью его личностных качеств и способствующее в определенной жизненной ситуации формированию условий, при которых возникает возможность причинения вреда ему противоправными действиями [14].

А.А. Гаджиева считает, что виктимность – это повышенная способность человека или группы людей в силу определенных качеств и обстоятельств становиться потерпевшими [6]. Д.В. Ривман, Л.Г. Устинова считают, что виктимность целесообразно рассматривать, как совокупность личностных и ситуационных компонентов. Личностные компоненты – это субъективные качества, которые влияют на способность стать жертвой. Ситуационные компоненты – это качества, которые повышают степени уязвимости человека и проявляются в большей мере активно [17].

Рассмотрение проблемы виктимности в профессиональном плане обращает наше внимание на понятие «профессиональная виктимность». По мнению Е.И. Клещина, профессиональная виктимность является объективной характеристикой социальной роли человека вне зависимости от личностных свойств и повышает опасность преступного посягательства лишь в силу исполнения этой роли. Профессиональная виктимность отличается тем, что отражает высокий уровень виктимности у специалистов тех профессий, которые имеют дело с опасными ситуациями или с определенной спецификой решаемых вопросов и окружения [11].

По мнению С.Е. Борисовой, проблема виктимизации сотрудников правоохранительных органов с каждым годом приобретает все более широкие масштабы, в связи с чем актуальность проблемы повышается. Ежегодно количество сотрудников МВД, которые погибают или получают ранения, возрастает. Нередко, как показывает анализ, в ситуациях опасных для жизни и здоровья, работники правоохранительных органов проявляют непрофессионализм, неосторожность, беспечность, недостаточную подготовленность к действиям в подобных ситуациях [2]. Также у них наблюдается недостаточная сформированность умения разрешать конфликты с правонарушителями психологическими средствами, проявление личностной агрессии, провокационное поведение [4, 8]. Все вышеперечисленные действия укладываются в рамки виктимного поведения и требуют его изучения для организации профилактической работы и обеспечения личной безопасности сотрудников правоохранительных органов [12].

Проводя анализ причин, приводящих к виктимному поведению В.М. Гарманов приходит к выводу о том, что некоторые сотрудники полиции неправильно ориентируются в сложившейся ситуации, у них отмечается определенная боязнь в применении специальных средств или огнестрельного оружия, даже при наличии оснований и условий их применения. Он подчеркивает, что у сотрудников правоохранительных органов часто отсутствует уверенность в правильности собственных действий и правильной оценке конкретной ситуации для совершения защитных действий [7].

В диссертационном исследовании И.А. Папкина, направленном на изучение психологических путей снижения виктимности сотрудников органов внутренних дел, дана характеристика виктимности сотрудников органов внутренних дел [15]. Таковой он понимает предрасположенность, осознаваемую или неосознаваемую готовность, обусловленную наличием определенных личностных предпосылок, доминирующих негативных психических состояний и элементов недостаточной профессиональной подготовленности к уязвимым служебным действиям в опасных для жизни и здоровья ситуациях, ведущих к несчастным случаям, ранениям или гибели [15,16].

По мнению Ю.М. Антонян, факторы профессиональной активности сотрудников МВД можно объединить в несколько групп [1]. Первая группа факторов связана с конфликтогенным характером профессиональной деятельности сотрудников МВД. Служебный статус сотрудников и правоохранительной функции, которую они реализуют, определяет конфликтный характер их взаимоотношений с правонарушителями и другими лицами. Сотрудники МВД часто испытывают на себе обратное влияние преступного мира [18], когда их моральные нормы и принципы подвергаются деформации, служба протекает часто в экстремальных условиях, характеризующихся значительными физическими перегрузками, повышенной агрессивностью, риском для жизни [22].

Вторую группу образуют факторы, связанные с экстремальным и стрессогенным характером профессиональной деятельности. Специфика профессиональной деятельности накладывает отпечаток на личность сотрудников ОВД, поскольку крайне сложно предотвратить нежелательные изменения в мировоззрении сотрудников, в системе их нравственных ценностей, в психическом и физическом развитии. А.В. Буданов считает, что не все сотрудники МВД способны преодолеть объективные трудности службы, обусловленные спецификой профессиональной деятельности, в результате чего со временем у них наблюдаются признаки профессиональной деформации [3]. А.И. Каранкевич указывает, что в силу экстремальных условий профессиональной деятельности и на фоне большого числа стрессов у сотрудников МВД снижаются адаптивные возможности организма, трудоспособность, продуктивность деятельности, ухудшается координация действий, концентрация внимания, способность мыслить критически, накапливается физическая и психологическая усталость [10].

Третью группу факторов недостатка организационно-управленческого и правового обеспечения профессиональной деятельности сотрудников МВД. Одной из характерных особенностей деятельности сотрудников МВД является то, что она осуществляется в рамках правового поля, и в результате несовершенства системы правового регулирования часто сотрудникам МВД трудно применять свои полномочия, в том числе для того, чтобы защищать себя. Несовершенство системы оказывает негативное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудников полиции, как в России, так и за рубежом [21].

Четвертая группа факторов характеризует такой аспект, как принадлежность сотрудников МВД к специфической обособленной группе. Криминализация всех сфер социально-экономической жизни определяет постоянный конфликт преступников с правоохранительной системой, в результате чего происходит постоянное подчеркивание несовершенства правоохранительной системы, неэффективности деятельности сотрудников правоохранительных органов, что может подрывать моральный дух сотрудников МВД.

Таким образом, на практике существуют разнообразные риски виктимности сотрудников внутренних дел, в результате чего они требуют профессиональной виктимологической помощи [20]. На данный момент в научной литературе определены факторы, которые препятствуют появлению виктимности и исследования, направленные на изучение факторов, влияющих на формирование виктимности. При этом одним из них менее изученным является такой фактор, как стаж профессиональной деятельности. Мы полагаем, что длительность службы в правоохранительных органах влияет на формирование виктимности, поскольку, по мере профессиональной деятельности формируется эмоциональное выгорание, изменяется восприятие профессии, изменяется отношение к ней, и риск формирования виктимного поведения усиливается.

Методология и методы исследования

Цель исследования: изучить особенности виктимности сотрудников МВД с разным стажем профессиональной деятельности.

Объект исследования: виктимность как свойство личности.

Предмет исследования: виктимность сотрудников МВД с различным стажем профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования:

1. Мы полагаем, что у сотрудников МВД с различным стажем профессиональной деятельности проявления виктимности будут различаться: чем выше стаж, тем более выражены проявления виктимности;

В качестве дополнительной гипотезы мы рассматривали предположение о том, что существует взаимосвязь между проявлениями виктимности и индивидуально-типологическими особенностями личности.

Методы исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии и методики исследования

№	Критерии	Методики
1	Проявления виктимного поведения	Методика «Склонность к виктимному поведению» И.Г. Малкина-Пых [13]
2	Потенциальная виктимность	Методика «Рефлексивная оценка потенциальной индивидуальной виктимности» (И.А. Дмитриева)
3	Индивидуальные личностные особенности	Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО)

Также в исследовании нами использовались методы математической статистики. В частности, критерии Краскела-Уоллиса для сравнения выборок по показателям виктимности; для выявления взаимосвязи между индивидуально-типологическими особенностями и проявлениями виктимности использовался корреляционный анализ Р. Спирмена.

База и этапы исследования: исследование проводилось на базе ГУ МВД по Иркутской области, в нем принимали участие сотрудники МВД в количестве 43 человек. Возраст сотрудников составил от 32 до 48 лет. Пол сотрудников – мужской.

В начале исследования мы распределили выборку исследования в соответствии с поставленными задачами на три группы в зависимости от стажа профессиональной деятельности, опираясь на данные исследований по профессиональной деформации. В первую группу мы отнесли сотрудников МВД, стаж которых составляет менее 7 лет, во вторую группу мы включили сотрудников, стаж которых составляет от 7 до 13 лет и в третью группу мы включили сотрудников, стаж которых составляет от 13 до 20 лет. Количественные показатели распределения сотрудников на группы представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение сотрудников МВД на группы в зависимости от стажа профессиональной деятельности

Группа по стажу	Количество сотрудников (чел)
1 группа (менее 7 лет)	8
2 группа (7-13 лет)	18
3 группа (13-20 лет)	17

Из таблицы мы видим, что наибольшую по количеству сотрудников составляет вторая группа, в ней находятся 18 человек. К первой группе нами отнесены 8 сотрудников МВД, и к третьей группе отнесены 17 сотрудников МВД. Далее мы представим анализ результатов исследования виктимности сотрудников МВД в зависимости от стажа профессиональной деятельности.

Результаты и их обсуждение

Для изучения склонности к виктимному поведению нами была использована методика И.Г. Малкиной-Пых «Склонность к виктимному поведению». В данной методике оценка виктимности поведения осуществлялась по нескольким шкалам. Проанализируем результаты в

соответствии с показателями каждой шкалы. На рисунке 1 представлены результаты распределения сотрудников МВД, по степени склонности к агрессивному виктимному поведению у сотрудников в зависимости от стажа их профессиональной деятельности.

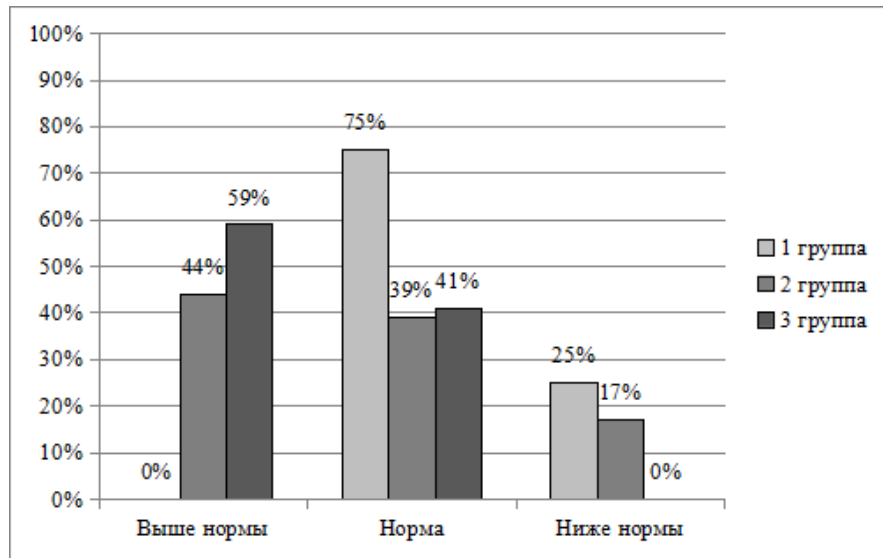


Рисунок 1 – Распределение сотрудников МВД по степени склонности к агрессивному виктимному поведению

Как мы видим из рисунка, показатели выше нормы отмечаются у 44% сотрудников второй группы и 59% сотрудников третьей группы. Показатели, соответствующие норме, выявлены у 75% сотрудников первой группы, стаж которых является наименьшим по отношению к двум другим группам, у 39% сотрудников второй группы, и у 41% сотрудников третьей группы. Показатели ниже нормы выявлены у 25% сотрудников первой группы и у 17% сотрудников второй группы.

Показатели по уровню склонности к агрессивному виктимному поведению, вызывающие беспокойство и свидетельствующие о склонности к виктимному поведению, отмечаются преимущественно у сотрудников второй и третьей группы, стаж которых является средним и высоким. Сотрудники первой – молодые специалисты, у которых стаж составляет менее 7 лет – в данную группу не вошли, что свидетельствует о слабой выраженности у них склонности к агрессивному виктимному поведению. Низкая склонность к агрессивному виктимному поведению у сотрудников первой группы может быть обусловлена тем, что профессиональный фактор повышения виктимности у молодых сотрудников еще не имеет достаточной силы. В результате чего у них еще не проявляется склонности к агрессивному виктимному поведению.

Показатели выше нормы по данной шкале свидетельствуют о том, что эти сотрудники, склонны попадать в неприятные и опасные ситуации на фоне проявления ими агрессии или провоцирующего поведения. По мере освоения профессиональной деятельности, повышения уверенности в себе и возможной профессиональной деформации сотрудники МВД могут проявлять провоцирующее поведение, которое вызывает ответную агрессию у людей, с которыми они взаимодействуют.

Превышение нормативных показателей у сотрудников второй и третьей группы может указывать на то, что в силу специфики профессиональной деятельности и подверженности различным ситуациям риска у них могут активизироваться личностные предпосылки склонности к агрессивному виктимному поведению. С другой стороны, возникающие в процессе деятельности, внешние обстоятельства могут также приводить к агрессивному виктимному поведению.

Сотрудники, у которых показатели склонности к агрессивному виктимному поведению находятся в пределах нормы, характеризуются тем, что они в большинстве случаев не провоцируют ситуации, в которых может проявляться ответная агрессия. Однако, опасные ситуации в их жизни могут случаться по причине агрессивного поведения других людей. Показатели ниже нормы свидетельствуют о том, что эти сотрудники МВД отличаются слабой мотивацией достижения, спонтанности, они стремятся придерживаться норм и правил, у них высокий уровень самоконтроля, стабильность, стремление к безопасности.

У сотрудников, у которых показатели соответствуют норме, независимо от стажа отмечается адекватное поведение в различных ситуациях опасности, способность осуществлять поддержку личной безопасности, в результате чего у них не развивается склонность к виктимному поведению.

Таким образом мы видим, что в зависимости от стажа сотрудников МВД у некоторых сотрудников может прослеживаться склонность к агрессивному виктимному поведению.

На рисунке 2 мы представили результаты распределения сотрудников в зависимости от их склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению.

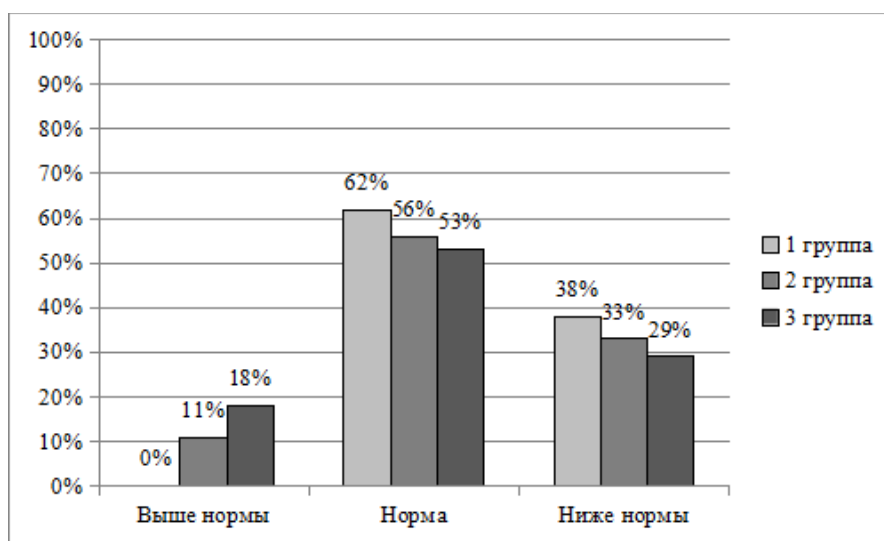


Рисунок 2 – Распределение сотрудников МВД по степени склонности к самоповреждающему и саморазрушающему виктимному поведению

Показатели выше нормы по данной шкале отмечаются у сотрудников, преимущественно относящихся к третьей группе и имеющих большой стаж профессиональной деятельности. Основная часть сотрудников МВД по данной шкале распределена на уровне, соответствующем норме.

Мы видим, что нормативный уровень склонности к саморазрушающему поведению выявлен у 62% сотрудников первой группы, у 56% сотрудников второй группы и у 53% сотрудников третьей группы. Низкие показатели выявлены у сотрудников всех трех групп по данной шкале.

Охарактеризуем проявления склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению у сотрудников МВД. В большей степени проявления склонности к саморазрушающему поведению могут наблюдаться у тех сотрудников, у которых показатель превышает норму. Таких сотрудников в выборке немного. Можно предположить, что они проявляют жертвенность, необдуманную склонность к риску, когда последствия ситуации, возможные

угрозы для жизни не осознаются или им не придается значение. Причиной этого может являться как высокий уровень внутренней агрессии, которая не находит самовыражения, так и неуверенность в себе, которая носит компенсаторный характер.

Наибольшее количество сотрудников МВД, как мы видим из результатов исследования, склонны заботиться о собственной безопасности, оградить себя от ошибок, неприятностей, ненужного риска.

Небольшое число сотрудников МВД, у которых отмечаются показатели выше нормы, отражают одну индивидуальную, как мы полагаем, особенность. Склонность к самоповреждающему и саморазрушающему виктимному поведению чаще всего может наблюдаться у людей с тревожными и депрессивными чертами. А у сотрудников МВД, очевидно, тревожность в норме или ниже нормы, что мы можем видеть по показателям ИТО на рисунке 3.

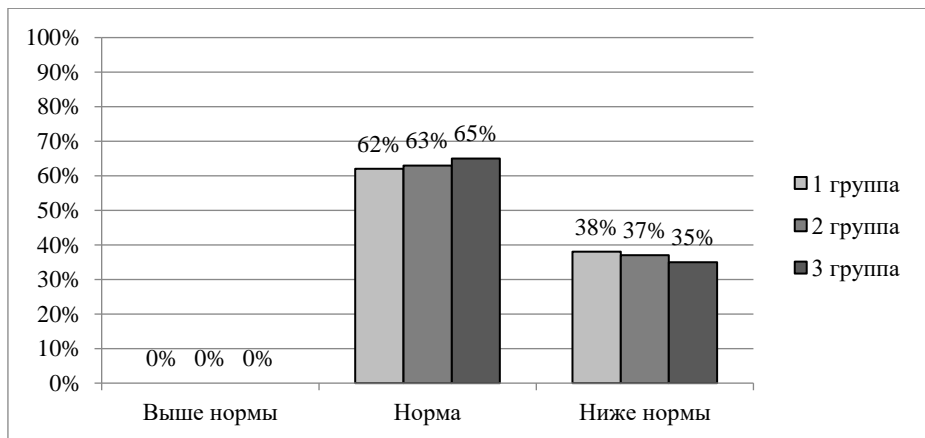


Рисунок 3 – Распределение сотрудников МВД по шкале тревожности (ИТО Л.Н. Собчик)

Поэтому внутренние предпосылки для развития склонности к саморазрушающему виктимному поведению у сотрудников МВД проявляются слабо. Внешние предпосылки и факторы скорее могут приводить к формированию агрессивного виктимного поведения.

Таким образом, сотрудники МВД могут проявлять определенную склонность к саморазрушающему поведению по мере увеличения стажа профессиональной деятельности, но эта тенденция не носит ярко выраженный характер.

На рисунке 4 мы отобрали результаты оценки склонности к гиперсоциальному виктимному поведению у сотрудников МВД.

Из рисунка 4 видно, что показатели выше нормы по данной шкале у сотрудников МВД не выявлены. Показатели нормы характеризуют 88% сотрудников первой группы, 89% сотрудников второй группы и 88% сотрудников третьей группы. Это означает, что чаще всего сотрудники МВД не проявляют жертвенное социально одобряемое поведение, не оправдывают преступные действия агрессоров, они достаточно решительны, принципиальны и требовательны, но при этом не готовы рисковать, не оценив возможные последствия.

Показатели ниже нормы отмечаются у небольшого количества сотрудников, при этом, как мы видим, эти показатели присутствуют как у сотрудников с малым стажем работы, относящимся к первой группе, так и у небольшого количества сотрудников с большим стажем работы, входящими в третью группу.

Показатели ниже нормы свидетельствуют о том, что сотрудники, у которых они проявляются, склонны вести себя пассивно, равнодушно к некоторым явлениям, оградить себя от включения в какие-то ситуации, которые могут быть потенциально опасными. У молодых со-

трудников такое поведение может являться результатом неуверенности в силу отсутствия профессионального опыта, у сотрудников с большим стажем такое поведение может являться следствием профессиональной деформации и стремлением исключить себя из потенциально опасных ситуаций, неготовностью рисковать.

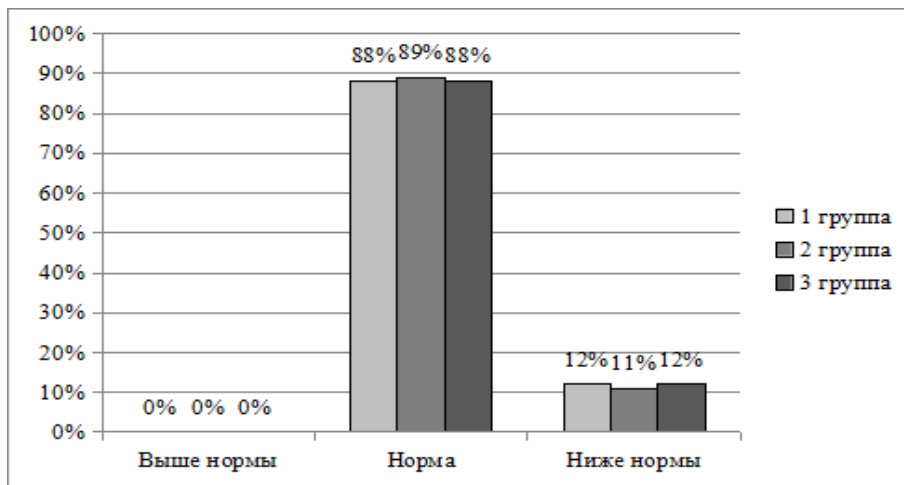


Рисунок 4 – Распределение сотрудников МВД по степени склонности к гиперсоциальному виктимному поведению

Таким образом мы видим по результатам исследования, что в целом сотрудники МВД не проявляют склонности к гиперсоциальному виктимному поведению, отдельные проявления такого поведения могут наблюдаться у молодых сотрудников МВД и сотрудников со стажем, но это, вероятнее всего, относится к индивидуальным особенностям больше, чем к особенностям, зависящим от стажа профессиональной деятельности.

Рисунок 5 содержит в себе результаты оценки склонности к зависимому и беспомощному поведению.

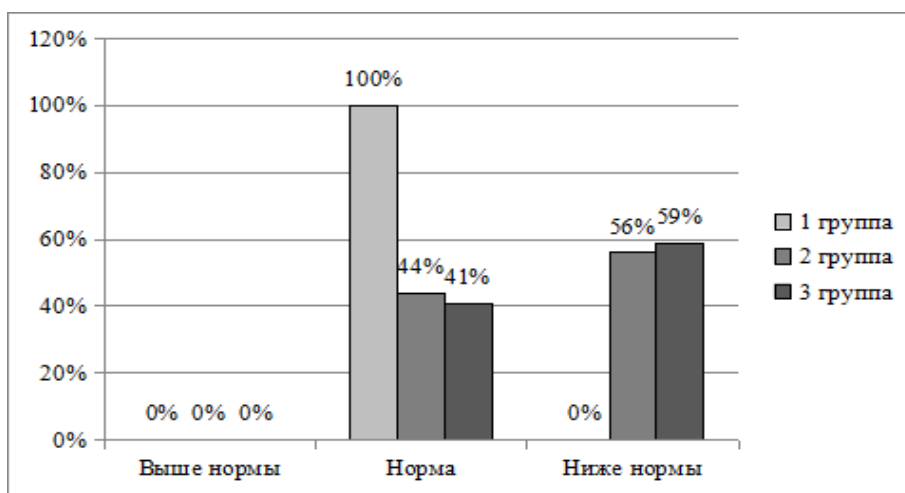


Рисунок 5 – Распределение сотрудников МВД по степени склонности к зависимому и беспомощному поведению

Как мы видим из рисунка, показатели выше нормы по данной шкале у сотрудников МВД не выявлены, показатели нормы по шкале отмечаются у 100% сотрудников первой группы, у 44% сотрудников второй группы, у 41% сотрудников третьей группы. Ниже нормы по данной шкале показатели выявлены у 56% сотрудников второй группы и 59% сотрудников третьей группы.

Как мы видим из полученных результатов, сотрудники МВД в целом не проявляют склонности к зависимому и беспомощному поведению. Наоборот, у некоторых из них, начинает наблюдаться склонность независимости, обособленности, желанию выделиться из группы, проявлению авторитарности и конфликтности. Мы полагаем, что это может являться отчасти и результатом личностных изменений на фоне профессиональной деятельности у сотрудников МВД.

Склонность к зависимому и беспомощному поведению является слабо выраженной сотрудников МВД. Мы полагаем, что причиной этого является не возрастной фактор или фактор профессиональной деятельности, а именно внутренний фактор, потому что склонность к зависимому и беспомощному поведению должна определяться личностными особенностями и чертами. На самом деле людям, которые проявляют склонность к зависимому и беспомощному поведению достаточно сложно в такой профессиональной деятельности, как служба в МВД и поэтому они не выбирают такую профессию, что подтверждается низкими показателями по шкалам тревожности, сензитивности ИТО Собчик.

Рисунок 6 отражает показатели склонности сотрудников МВД к некритичному поведению.

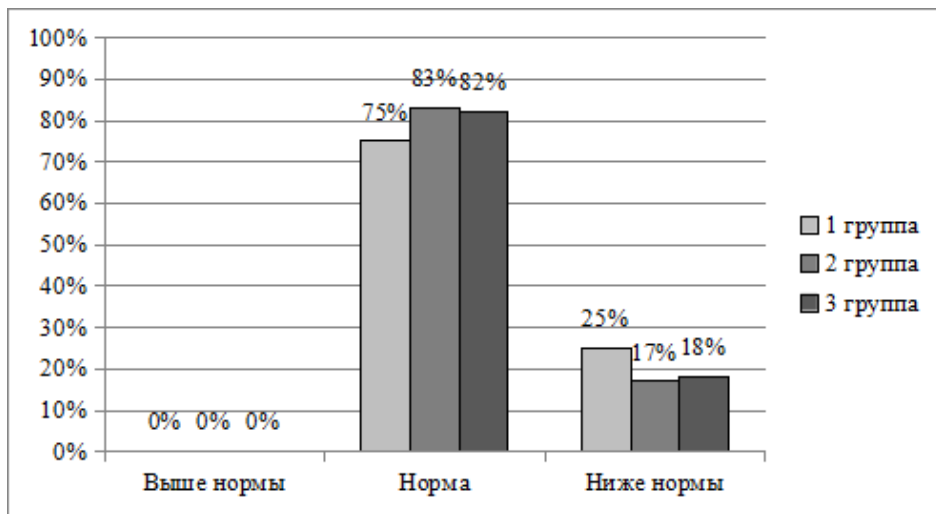


Рисунок 6 – Распределение сотрудников МВД по степени склонности к некритичному поведению

По данной шкале показателей выше нормы не выявлено. Нормативные показатели отмечаются у 75% сотрудников первой группы, у 83% сотрудников второй группы и у 82% сотрудников третьей группы. Показатели ниже нормы наблюдаются у некоторых сотрудников первой группы, второй и третьей. Это означает, что в целом сотрудники стремятся подходить к делу вдумчиво, осторожно, предугадывать возможные последствия поступков. Основная часть сотрудников МВД, склонности к некритичному, необдуманному демонстративному поведению, для которого характерно неумение оценивать жизненные ситуации, не проявляют.

Некритичное поведение во многом связано с особенностями общего интеллектуального развития. Результаты, которые мы получили, свидетельствуют о том, что уровень интеллекту-

ального развития сотрудников МВД является высоким, рациональным и критичным. Это позволяет им принимать решения, анализируя возможные мотивы поступков других людей, стараться внимательно относиться к вопросам личной безопасности. Так как у сотрудников МВД наблюдается постоянная угроза личной безопасности, этому вопросу уделяется большое внимание.

На рисунке 7 мы представили результаты по шкале реализованной виктимности. Данная шкала отражает в целом проявления виктимности.

Из полученных результатов мы видим, что показатели выше нормы по шкале реализованной виктимности выявлены у 41% сотрудников МВД третьей группы. Показатели, соответствующие норме, выявлены у 62% сотрудников первой группы, у 44% сотрудников второй группы, у 36% сотрудников третьей группы. Показатели ниже нормы отмечаются чаще всего у сотрудников первой группы.

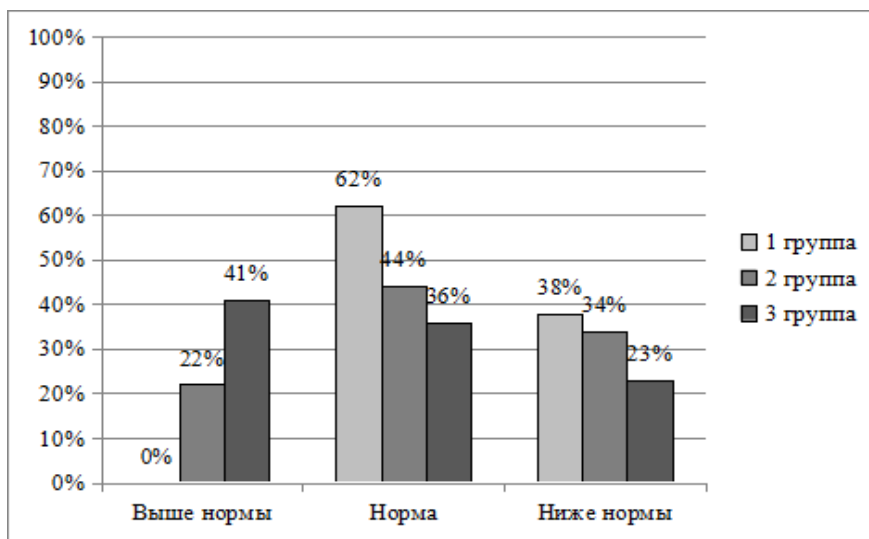


Рисунок 7 – Распределение сотрудников МВД по степени реализованной виктимности

Полученные результаты говорят о том, что молодые сотрудники МВД чаще всего склонны попадать в неприятные критические ситуации случайно, поскольку у них не сформированы определенные умения и навыки прогнозирования поведения.

Сотрудники МВД с большим стажем работы могут часто попадать в неприятные и опасные ситуации, поскольку у них сформирована готовность действовать определенным способом. Чаще всего это связано с проявлениями агрессивного поведения. Агрессия у сотрудников МВД с большим стажем работы может являться следствием чрезмерного эмоционального истощения, нарушения нравственной основы личности и профессиональной деформации.

По шкале реализованной виктимности мы установили, что у некоторых сотрудников 3 группы показатели реализованной виктимности превышают норму. Это может указывать на то, что в профессиональной деятельности эти работники часто сталкивались с ситуациями, которые подрывали их представления и нарушали личную безопасность, в результате чего у сотрудников стали появляться признаки профессиональной деформации и виктимности.

Таким образом, в результате анализа склонности к виктимному поведению по методике Малкиной-Пых мы установили, что среди сотрудников МВД чаще всего проявляется склонность к агрессивному виктимному поведению, редко возможны проявления гиперсоциального виктимного поведения. Склонности к некритичному поведению, зависимому и беспомощному

поведению, а также самоповреждающему поведению у сотрудников МВД не выражены. Пролслеживаются определенные различия в проявлениях склонности к виктимному поведению в зависимости от стажа профессиональной деятельности. Модель агрессивного виктимного поведения, согласно результатам, чаще всего наблюдается у сотрудников с более высоким стажем профессиональной деятельности. Гиперсоциальное виктимное поведение может наблюдаться у молодых сотрудников.

С помощью методики «Рефлексивной оценки потенциальной индивидуальной виктимности» И.А. Дмитриевой мы провели рефлексивную оценку потенциальной индивидуальной виктимности. Полученные результаты представлены на рисунке 8.

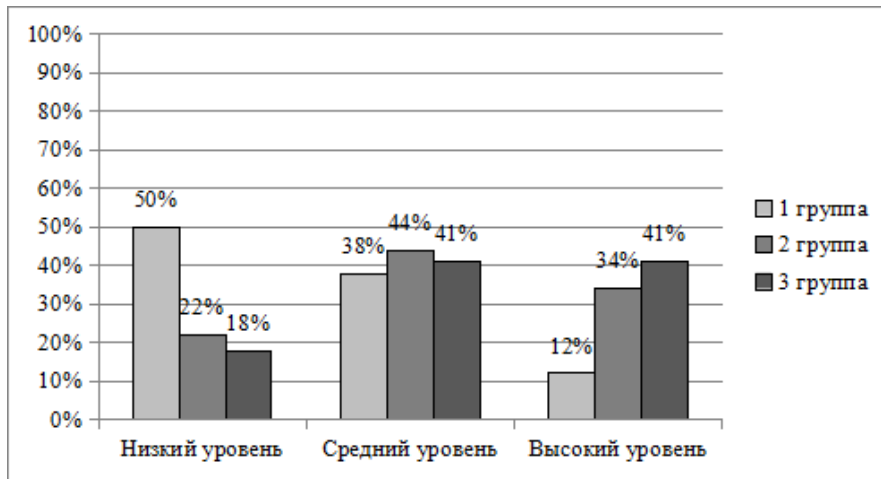


Рисунок 8 – Распределение сотрудников МВД по уровню потенциальной индивидуальной виктимности

Низкий уровень потенциальной индивидуальной виктимности отмечается у 50% сотрудников первой группы у 22% сотрудников второй группы и у 18% сотрудников третьей группы. Средний уровень потенциальной индивидуальной виктимности характерен для 38% сотрудников первой группы, 44% сотрудников второй группы и 41% сотрудников третьей группы. Высокий уровень потенциальной индивидуальной виктимности наиболее выражен у сотрудников МВД второй и третьей группы.

Сотрудники МВД с низким уровнем потенциальной виктимности, не склонны проявлять поведение жертвы, притягивать к себе ответные агрессивные реакции, они достаточно уверены в себе, решительны, настойчивы, способны проявлять целеустремленность, критически оценивать ситуацию, не склонны к чрезмерной демонстративности, привлечению внимания или агрессивности.

Сотрудники со средним уровнем потенциальной индивидуальной виктимности бывают склонны к проявлениям раздражительности, могут привлекать внимание, характеризуются недостатком самоконтроля в отдельных ситуациях, проявляют чрезмерную педантичность, настойчивость, могут выражать недоверие и подозрительность.

Сотрудники МВД с выраженной индивидуальной виктимностью склонны провоцировать ситуации, вызывающие агрессию. Это может быть связано с внутренней агрессивностью, раздражительностью, конфликтностью сотрудников, которые в своем поведении склонны действовать безапелляционно, решительно, нарушать границы личности другого человека, нарушать определенные правила, проявлять открыто агрессию. У них, как правило, наблюдается низкий уровень самоконтроля.

Соотнося показатели реализованной виктимности и индивидуальной виктимности, мы видим, что потенциально склонны к виктимности гораздо больше сотрудников, чем те, у которых виктимность является реализованной. Во многом это подтверждает теоретические положения, обозначенные нами в ходе анализа литературы, относительно того, что каждый человек обладает определенной степенью виктимности, которая может быть реализована при определенных условиях и факторах. Мы видим, что даже у сотрудников с небольшим стажем работы может наблюдаться высокий уровень потенциальной индивидуальной виктимности. Хотя по степени реализованной виктимности среди этих сотрудников не выявлено ни одного человека. Это может быть также связано с тем, что малый опыт профессиональной деятельности у этих сотрудников повлиял на реализацию потенциальной виктимности и в их опыте еще не представлено то количество стрессовых ситуаций, которые активизируют потенциал индивидуальной виктимности.

Обобщая вышесказанное, мы можем сделать вывод о том, что среди сотрудников МВД проявления низкой потенциальной виктимности чаще всего встречаются у молодых сотрудников с малым стажем работы. У сотрудников с более высоким стажем работы чаще встречаются средний и высокий уровень индивидуальной виктимности. На основании этого мы можем предполагать, что существует связь между уровнем индивидуальной виктимности и стажем профессиональной деятельности.

Для сравнения выборок был использован критерий Краскела-Уоллиса (таблица 3).

Таблица 3 – Ранжирование показателей виктимности у сотрудников МВД для расчета критерия Краскела-Уоллиса

	3 группа	2 группа	1 группа
Шкала склонности к агрессивному виктимному поведению	45,2	34,8	35,0
Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению	27,6	31,9	29,5
Шкала склонности к гиперсоциальному поведению	35,2	37,8	40,6
Шкала склонности к зависимому и беспомощному поведению	24,6	30,5	25,6
Шкала склонности к некритичному поведению	18,8	17,4	16,9
Шкала реализованной виктимности	43,8	41,7	33,4
Уровень индивидуальной потенциальной виктимности	24,7	21,8	19,6

Расчетное значение тестовой статистики критерия Краскела-Уоллиса (H) является выше критического только по некоторым показателям: достоверно различаются выборки сотрудников МВД по шкале склонности к агрессивному поведению (H= 7,6 при $p < 0,01$), шкале реализованной виктимности (H= 6,8 при $p < 0,01$). По остальным показателям различия не выявлены. Полученные результаты означают, что существуют различия у сотрудников МВД с разным стажем профессиональной деятельности в проявлениях склонности к агрессивному поведению и реализованной виктимности: эти проявления более выражены у сотрудников с большим стажем, по сравнению с молодыми специалистами и сотрудниками со средним стажем.

Для того, чтобы проанализировать взаимосвязь личностных особенностей сотрудников МВД со склонностью к виктимному поведению согласно нашей дополнительной гипотезе, мы использовали «Индивидуально-типологический опросник» Л.Н. Собчик. Данные по опроснику мы представили по шкалам, результаты которых были выше нормы. Таковыми в нашем исследовании оказались 2 шкалы: экстраверсии и агрессивности. На рисунке 9 представлены результаты по шкале «Экстраверсия».

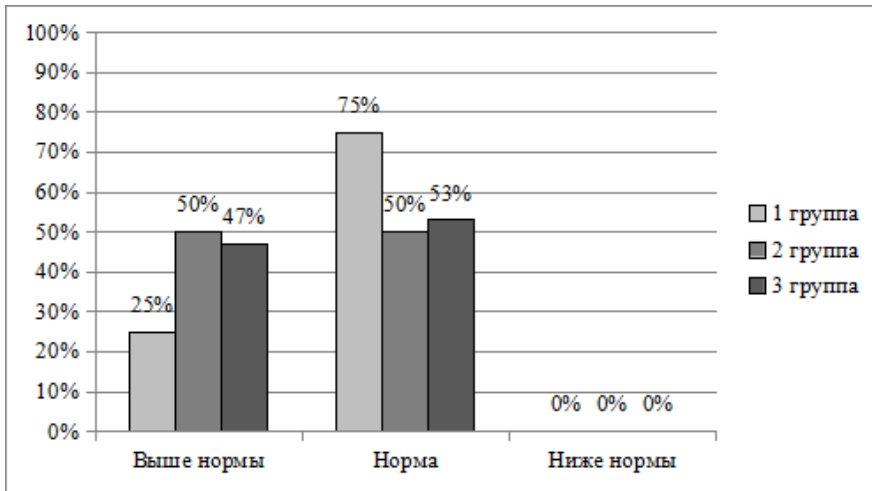


Рисунок 9 – Распределение сотрудников МВД по уровню экстраверсии

Мы видим, что среди сотрудников МВД значения выше нормы по шкале «Экстраверсии» отмечаются у 50% сотрудников второй группы и у 47% сотрудников третьей группы. Значение ниже нормы у сотрудников не выявлено, значение, соответствующее норме, отмечается у сотрудников всех трех групп.

Результаты, полученные по данной шкале, свидетельствуют о том, что наибольшая часть сотрудников МВД характеризуется тем, что является достаточным общительными, они характеризуются обращенностью в мир существующих объектов, отношений и ценностей, стремятся к расширению круга контактов, являются активными в плане общения. У некоторых сотрудников МВД экстраверсия имеет умеренную выраженность, то есть они проявляют себя, возможно, чрезмерно активно в общении.

На рисунке 10 мы представили показатели агрессивности.

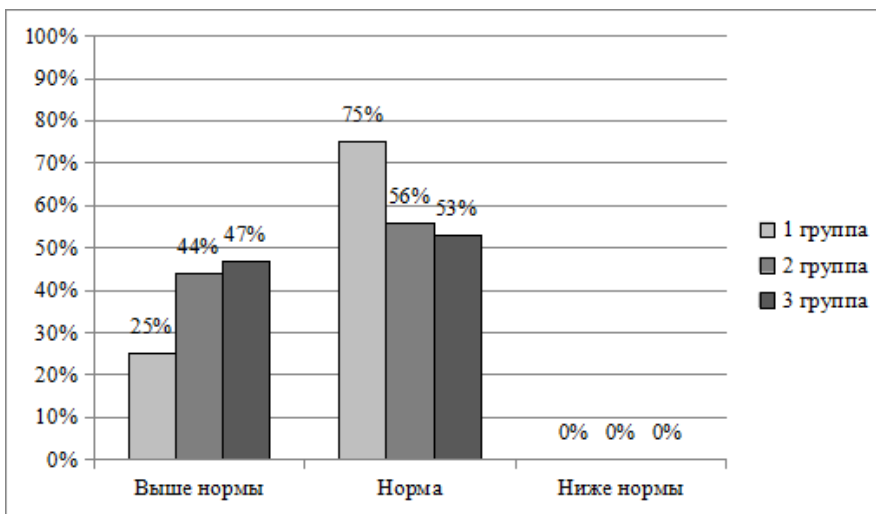


Рисунок 10 – Распределение сотрудников МВД по уровню агрессивности

Показатели ниже нормы по данной шкале не выявлены, показатели, соответствующие норме, отмечаются у сотрудников всех трех групп, но для нас наиболее важные показатели,

превышающие норму. Такие показатели выявлены у 44% процентов сотрудников второй группы и у 47% процентов сотрудников третьей группы. Это может означать, что у сотрудников второй и третьей группы наблюдаются проявления агрессивности, которые имеют целью причинение вреда другому человеку и не всегда связаны с проявлением самореализации, упорства, своеволия в отстаивании своих интересов.

Корреляционный анализ с применением коэффициента корреляции Р. Спирмена позволил выявить несколько связей между показателями виктимности и индивидуально-типологическими особенностями. Двусторонняя связь обнаружена между агрессивностью как личностной чертой и склонностью к агрессивному виктимному поведению ($r=0.301$; $p<0.01$). Данная связь указывает, что чем более выражена у сотрудников МВД агрессивность, тем более подвержены они агрессивной виктимности. Обратная связь выявлена между экстраверсией и склонностью к гиперсоциальной виктимности ($r=-0.351$; $p<0.01$), которая свидетельствует о том, что выраженная потребность в общении, стремлении проявлять себя во внешнем мире снижает риск гиперсоциального поведения, и наоборот.

Выводы и заключение

Полученные результаты позволили нам подтвердить гипотезу исследования о том, что у сотрудников МВД проявления виктимности взаимосвязаны со стажем профессиональной деятельности: чем выше стаж, тем более выражены проявления агрессивной виктимности. Среди сотрудников МВД проявляется чаще всего склонность к агрессивному виктимному поведению, возможны проявления гиперсоциального виктимного поведения. Склонности к некритичному поведению, зависимому и беспомощному поведению, а также самоповреждающему поведению у сотрудников МВД выраженной не наблюдается.

Среди сотрудников МВД проявления низкой потенциальной виктимности чаще всего встречаются у молодых сотрудников с малым стажем работы. У сотрудников с более высоким стажем работы чаще встречаются средний и высокий уровень индивидуальной виктимности. Отмечены положительные корреляции средней силы между показателями личностной агрессивности и склонностью к агрессивной виктимности; отрицательные корреляции средней силы между показателями экстраверсии и гиперсоциальной виктимности.

Библиография

1. Антонян Ю. М. Жертвы и социальные последствия преступности. Криминология: учебник / Ю.М. Антонян. М., 2002. 184 с.
2. Борисова С. Е. Профессиональные стереотипы как предпосылка и проявление профессиональной деформации сотрудников полиции / С.Е. Борисова // Профессионал. 2011. № 2. С.19-23.
3. Буданов А. В., Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД / А.В. Буданов. М., 1992. 157 с.
4. Вишневецкий К.В. Виктимологическая безопасность сотрудников полиции: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс] / К.В. Вишневецкий, Н.Ш. Козаев // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/viktimologicheskaya-bezopasnost-sotrudnikov-politsii-teoreticheskie-i-prakticheskie-aspekty> (дата обращения: 26.03.2020).
5. Воронин Ю.А. Виктимная безопасность: терминологическая интерпретация / Воронин Ю.А., Майоров А.В. // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2014. № 1. С. 43-48.
6. Гаджиева А. А. Виктимология и ее роль в профилактике преступлений : диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.08 / А.А. Гаджиева. Махачкала, 2000. 206 с.
7. Гарманов В. М. Значение предупреждения вторичной виктимизации потерпевших в деятельности сотрудников полиции / В.М. Гарманов // Виктимология. 2015. №3 (5). С.17-22.
8. Жмуров Д. В. Криминальная аутоагрессия / Д. В. Жмуров // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2010. 1. С. 45–49.

9. Кабанов П. А. Современная криминологическая виктимология: тенденции и некоторые перспективные направления развития / П.А. Кабанов // Виктимология. 2017. №2(12). С.5-15.
10. Каранкевич А. И. Особенности правоохранительной деятельности ОВД и профессиональная готовность сотрудников к ее эффективному выполнению / А.И. Каранкевич, И.Ю. Михута // Академическая мысль. 2017. №1. С.63-66.
11. Клещина Е. Н. Криминологическое учение о жертве преступления и проблемы его реализации в законодательстве и деятельности органов внутренних дел : автореферат дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.08 / Е.Н. Клещина. М., 2010. 65 с.
12. Кузнецова И. В. Динамика профессиональной деформации сотрудников ОВД в зависимости от стажа работы и коррекционных мероприятий / И.В. Кузнецова // Вестник ТГУ. 2008. №8. С.49-51.
13. Малкина-Пых И. Г. Психология поведения жертвы: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во Эксмо, 2006. – 209 с.
14. Назаров В.И. Виктимология: вчера, сегодня, завтра / В. И. Назаров, А. В. Майоров // Виктимология. 2014. № 1. С. 6-12.
15. Папкин А. И. Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел. Тактика и психология безопасной деятельности. Практическое пособие / А.И. Папкин. М: ГУК МВД РФ, 1996. 158 с.
16. Папкин И. А. Виктимологические аспекты деятельности сотрудников органов внутренних дел / И.А. Папкин // Прикладная юридическая психология. – 2008. – №1. – С.58-62.
17. Ривман Д.В. Криминальная виктимология / Д.В. Ривман. СПб.: Питер, 2002. 304 с.
18. Смирнов А.М. Виктимологическая безопасность осужденных к лишению свободы: концептуальные аспекты / А.М. Смирнов. // Всероссийский криминологический журнал. – 2020. – Т. 14, № 2. – С. 277–289. – DOI: 10.17150/2500-4255.2020.14(2).277-289.
19. Сысоева В. В. Понятие и сущностная характеристика виктимности как социально-педагогического явления / В.В. Сысоева // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – №3. – С.59-63.
20. Черняков С. А. Сотрудник полиции как жертва посягательства на интересы служебной деятельности / С.А. Черняков // Криминология: вчера, сегодня, завтра. – 2018. – 1(48). – С. 68-71.
21. Bedi, M. The asymmetry of crimes by and against police officers / M. Bedi // Duke Law Journal. – 2017. – Vol. 66. – P. 79-97.
22. Gersons B. Patterns of PTSD among Police Officers following Shooting Incidents: A Two-Dimensional Model and Treatment Implication \ Journal of Traumatic Stress. 1989, Vol. 2, 3. – 257 p.

VICTIMITY OF MIA EMPLOYEES WITH DIFFERENT PROFESSIONAL EXPERIENCE

DOI: 10.25629/HC.2021.08.13

Malakhaeva S.K., Bogdanova A.A.

Baikal State University

Abstract. Victimity is defined as a property of a person, which is due to the totality of his personal qualities and contributes to the formation of conditions for the emergence of potentially dangerous situations. It has been established that the severity of victimization in a particular individual is associated with personal characteristics, the legal status of an official, the specifics of his official functions, material security and the level of security; the degree of conflict in the situation, the characteristics of the place and time in which this situation develops. Service in the Ministry of Internal Affairs has a character that contributes to the development of victimization among employees. Depending on the length of service, the employees begin to undergo personal changes that affect the level of victimization. The study was conducted on the basis of the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs for the Irkutsk Region. It was attended by 43 male employees of the Ministry of Internal Affairs aged 32 to 48 years. The research used the following methods: “Propensity to victim behavior” by I.G. Malkina-Pykh; “Reflexive assessment of potential individual victimization” (IA Dmitrieva); Individual-typological questionnaire L.N. Sobchik (ITO). The results of the study note that among the employees of the Ministry of Internal Affairs, the tendency to aggressive victim behavior is most often manifested, manifestations of hypersocial victim behavior are possible. The employees of the Ministry of Internal Affairs do not have a tendency to uncritical behavior, dependent and helpless behavior, self-damaging behavior. There were revealed statistically significant differences in the manifestations of the propensity for victim behavior depending on the length of service. Among the employees of the Ministry of Internal Affairs, manifestations of low potential victimization are most often found among young employees with little work experience. Employees with more seniority are more likely to have medium and high levels of realized victimization. The personal characteristics of extraversion and aggression are most pronounced among employees of the Ministry of Internal Affairs. There were noted positive correlations of average strength between indicators of personal aggression and a tendency to aggressive victimization; negative correlations of average strength between indicators of extraversion and hypersocial victimization.

Key words: victimization, professional victimization, professional experience, employees of the Ministry of Internal Affairs, personal characteristics.