

---

---

**ПСИХОЛОГИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

---

---

УДК 316.624.3

**ДЕФОРМАЦИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ  
СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ,  
СОВЕРШИВШИХ ПРЕСТУПЛЕНИЕ**

© 2019 г. **Е. Е. Гаврина\***, **Е. А. Щелкушкина\*\***, **Д. В. Сочивко\*\*\***

*Академия ФСИН России; 390000, Рязань, ул. Сенная, д. 1, Россия.*

*\*Кандидат психологических наук, доцент, заместитель начальника психологического факультета.*

*E-mail: gawrina\_elen@mail.ru*

*\*\*Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник*

*научно-исследовательского отдела научного центра.*

*E-mail: k20092008@yandex.ru*

*\*\*\*Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры общей психологии.*

*E-mail: sochivo@mail.ru*

Поступила 07.02.2016

*Аннотация.* Проведен сравнительный анализ социально-психологических особенностей сотрудников правоохранительных органов (ПОО), в том числе сотрудников-коррупционеров, сотрудников, осужденных за преступления общеуголовного характера, а также сотрудников, не склонных к деструктивному поведению. Целью исследования было установление взаимосвязи деформации межличностных отношений сотрудников ПОО с видом совершенного ими преступления. Гипотеза исследования: на совершение преступлений общеуголовной направленности сотрудниками ПОО оказывает влияние деформация межличностных отношений в области организации контроля, а на совершение ими преступлений коррупционной направленности — деформация межличностных отношений в области эмоциональной сферы. В исследовании приняли участие 129 сотрудников ПОО, отличающихся позитивной профессиональной репутацией, не склонных к деструктивному поведению, работающих на момент обследования; 56 бывших сотрудников ПОО, осужденных за преступления коррупционного характера, и 94 сотрудника, осужденных за преступления общеуголовного характера, не связанные с исполнением ими должностных обязанностей. Изучение заявленной проблематики было организовано с помощью следующего методического инструментария: анкеты, направленной на изучение социально-демографических данных, организационных отношений, качества исполнения служебных задач, опросника межличностных отношений В. Шутца (адаптация А.А. Рукавишников), методик “Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности” В.В. Бойко, “Индекс жизненного стиля” Р. Плутчика, Г. Келлермана и Х.Р. Конте, “Диагностика мотивационной структуры личности” В.Э. Мильмана, проективного теста “Представления о жертвах преступления” А.В. Молостова, О.В. Самофаловой. Результаты корреляционного анализа ( $p \leq 0.05$ ) показали, что деформация межличностных отношений может способствовать совершению сотрудниками ПОО преступлений. При этом наличие проблем в области организации контроля в межличностных отношениях приведет к совершению преступлений общеуголовной направленности, а в эмоциональной сфере — преступлений коррупционной направленности. В то же время для сотрудников с позитивной профессиональной репутацией, не имеющих отклонений в межличностных отношениях, при организации межличностных отношений характерно прибегать к психологическим защитами (отрицание, компенсация, проекция, интеллектуализация).

*Ключевые слова:* деформация межличностного общения, сотрудники правоохранительных органов, преступления коррупционной и общеуголовной направленности, профессиональная репутация.

DOI: 10.31857/S020595920005462-4

Средства массовой информации почти ежедневно сообщают о преступной деятельности сотрудников правоохранительных органов (ПОО) [1].

При этом даже беглый анализ прессы показывает, что лишь каждый 30-й интернет-сайт сообщает об успешно проведенной операции сотрудников

полиции по раскрытию преступления. Следует отметить, что на тысячу сотрудников ПОО приходится только один так называемый “оборотень в погонах”, из-за противоправной деятельности которого положительный образ всех остальных сотрудников не виден гражданам. Все это, в свою очередь, оказывает влияние на формирование отрицательной репутации сотрудников ПОО в глазах населения, несмотря на то, что ежедневно в каждом районном отделении внутренних дел любого города они осуществляют правоохранительную деятельность по защите прав людей, раскрывают десятки преступлений, рискуют своей жизнью ради блага граждан России [5–7]. Вот почему предупреждение принятия на службу в правоохранительные органы и своевременное увольнение лиц, имеющих деструктивные отклонения в поведении, а также проведение мероприятий по формированию положительной репутации сотрудников ПОО во многом будут способствовать повышению престижа службы в ПОО [8].

Теоретический анализ научных источников показал, что деформацию межличностных отношений сотрудников ученые в основном связывают с профессиональной деструктивностью личности. Так, в медицине деструктивное поведение рассматривается с позиции психических аномалий личности (Б.С. Братусь, А.О. Бухановский, Ю.А. Кутявин и др.); в социологии — в аспекте отклоняющегося профессионального поведения (П.А. Сорокин, О.А. Кашник, Н.И. Шаталова и др.); в криминологии — в качестве детерминанты нарушений законности в сфере профессиональной деятельности (Б.В. Здравомыслов, В.Н. Кудрявцев, Н.В. Тарасов и др.); также деструктивное поведение по-разному изучается с позиций в психологии труда (Е.Е. Климов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков и др.); в юридической психологии (С.П. Безносков, С.Е. Борисова, А.В. Буданов, А.И. Китов, А.И. Папкин и др.); в пенитенциарной психологии (Е.Е. Гаврина, С.В. Горностаев, В.Г. Козюля, М.Г. Дебольский, В.С. Медведев, Б.Д. Новиков, И.И. Соколов, Д.В. Сочивко, А.Н. Сухов, В.М. Поздняков, А.И. Ушатиков и др.).

Особый интерес представляет изучение деформации межличностных отношений у сотрудников ПОО, совершивших преступление, так как на основе полученных результатов можно разработать психолого-педагогические мероприятия, направленные на профилактику и предупреждение формирования деформации межличностных отношений, приводящих к совершению сотрудниками преступлений, и на формирование позитивной профессиональной репутации.

Проведенное исследование было направлено на выявление влияния межличностных отношений на формирование криминальной деструктивности личности сотрудников правоохранительных органов, совершивших преступления коррупционного и общеуголовного характера.

*Гипотеза исследования:* на совершение преступлений общеуголовной направленности сотрудниками ПОО оказывает влияние деформация межличностных отношений в области организации контроля; на совершение преступлений коррупционной направленности — деформация их межличностных отношений в области эмоциональной сферы.

*Цель работы* — установить взаимосвязь деформации межличностных отношений сотрудников правоохранительных органов с видом совершенного ими преступления.

На основе выдвинутой цели были сформулированы следующие задачи:

1. Установить взаимосвязь особенностей проявления межличностных отношений бывших сотрудников правоохранительных органов с видом совершенного ими преступления.
2. Выявить различия в области межличностных отношений сотрудников трех категорий: 1) бывшие сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера; 2) бывшие сотрудники, осужденные за преступления коррупционного характера; 3) сотрудники, отличающиеся позитивной профессиональной репутацией, не склонные к деструктивному поведению.
3. Установить влияние индивидуально-психологических особенностей сотрудников правоохранительных органов на формирование межличностных отношений.

## МЕТОДИКА

*Участники исследования.* Исследование было проведено в период с 2012 по 2016 г. В нем приняли участие 129 сотрудников ПОО, отличающихся позитивной профессиональной репутацией, не склонных к деструктивному поведению, работающих на момент обследования; 56 бывших сотрудников правоохранительных органов, осужденных за преступления коррупционного характера, и 94 — осужденных за преступления общеуголовного характера (не связанные с исполнением ими обязанностей по должности, чаще всего за убийство и кражу) [2–4; 9].

*Методики.* Изучение заявленной проблематики было организовано с помощью следующего

методического инструментария: анкетирования, направленного на изучение социально-демографических данных, организационных отношений, качества исполнения служебных задач, опросника межличностных отношений В. Шутца (адаптация А.А. Рукавишникова), методик “Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности” В.В. Бойко, “Индекс жизненного стиля” Р. Плутчика, Г. Келлермана и Х.Р. Конте, “Диагностика мотивационной структуры личности” В.Э. Мильмана, проективного теста “Представления о жертвах преступления” А.В. Молостова, О.В. Самофаловой.

Для изучения социально-демографических особенностей личности сотрудников ПОО нами была разработана анкета, направленная на изучение социально-демографических данных, организационных отношений, качества исполнения служебных задач. Результаты анкетирования позволили установить взаимосвязь социально-демографических данных с особенностями проявления межличностных отношений.

Анализ психологических защит обследуемых проводился с помощью опросника “Индекс жизненного стиля” Р. Плутчика, Г. Келлермана и Х.Р. Конте. Получение информации о том, каким типом психологической защиты пользуется сотрудник в своем поведении (отрицание, подавление, регрессия, компенсация, проекция, замещение, рационализация, реактивные образования), позволяет психологу более грамотно построить схему работы с сотрудниками ПОО по предупреждению формирования деформации межличностных отношений.

Опросник межличностных отношений (ОМО) В. Шутца (FIRO-B) (адаптация методики А.А. Рукавишникова) содержит 54 вопроса. Полученные результаты обследования позволяют получить информацию о психологических особенностях межличностного поведения сотрудников на основе трех потребностей: включения, контроля и аффекта, которые развиваются в детстве во взаимодействии со взрослыми. Если данные потребности не были удовлетворены в период детства, индивид чувствует себя незначительным, некомпетентным и недостойным любви. Для преодоления этих чувств он вырабатывает у себя защитные механизмы, которые проявляются как характерные способы поведения, наблюдаемые при межличностном контакте.

Центральной задачей нашего исследования является установление особенностей межличностных отношений сотрудников ПОО, способствующих совершению преступлений коррупционного и общеуголовного характера. С нашей точки зрения,

одной из возможных причин являются психологические особенности построения взаимодействия с окружающими.

Для изучения отношения сотрудников ПОО к жертвам преступлений мы использовали проективный тест “Представления о жертвах преступления” А.В. Молостова, О.В. Самофаловой, состоящий из 15 утверждений, степень согласия с которыми обследуемые оценивали по 7-балльной шкале. Применение указанного теста позволяет установить отношение сотрудников различных категорий к жертвам преступлений, а также проследить взаимосвязь представлений сотрудников ПОО о жертвах преступлений с особенностями проявления межличностных отношений.

Опросник “Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности” (В.В. Бойко) состоит из 11 шкал (спонтанность агрессии, неспособность тормозить агрессию, неумение переключать агрессию на деятельность или неодушевленные объекты, анонимная агрессия, провокация агрессии у окружающих, склонность к отраженной агрессии, аутоагрессия, ритуализация агрессии, склонность заражаться агрессией толпы, удовольствие от агрессии, расплата за агрессию). Применение данного опросника было направлено на определение уровня проявления агрессии (низкий, невысокий, средний, повышенный), изучение всех форм проявления агрессивности и потребности в ней, степени агрессивного заражения, способности к торможению и способов переключения агрессивности.

Опросник “Диагностика мотивационной структуры личности” В.Э. Мильмана состоит из 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека, и семи шкал: поддержание жизнеобеспечения, комфорт, социальный статус, общение, общая активность, творческая активность, общественная полезность. Применение указанного метода позволило изучить взаимосвязь мотивационной сферы сотрудников с особенностями их межличностных отношений.

*Математико-статистический анализ* включал в себя описательную статистику (выявление основных характеристик распределения), корреляционный анализ.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

Кратко остановимся на результатах обследования указанных категорий сотрудников. Изучая различные деструктивные отклонения, проявляющиеся

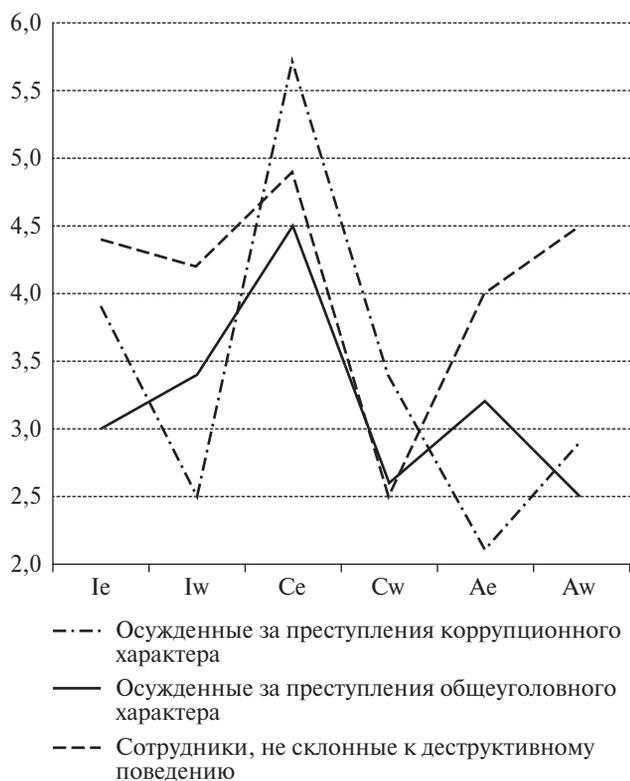
в поведении сотрудников правоохранительных органов в процессе межличностного взаимодействия, мы выявили несколько закономерностей.

Самые существенные отличия сотрудников-коррупционеров от остальных обследуемых наблюдаются по позициям Iw, Ae, Aw (см. рисунок).

Несмотря на более выраженную тенденцию общаться с людьми, именно сотрудники-коррупционеры предпочитают общаться с небольшим количеством людей, проявляют повышенную осторожность при установлении близких, интимных отношений, а также при выборе лиц для построения глубоких эмоциональных отношений.

Были выявлены различия в проявлении межличностных отношений по следующим основаниям: количественный состав окружающих, потребности быть принятыми обществом и стремление к близким, дружеским эмоциональным контактам.

Следует отметить, что осужденные сотрудники-коррупционеры гораздо лучше чувствуют себя среди людей, но в то же время проявляют повышенную осторожность при установлении близких отношений по сравнению с осужденными за преступления общеуголовного характера [4]. Именно они в процессе организации межличностных



**Рис.** Результаты тестирования осужденных — бывших сотрудников ППО по «Опроснику межличностных отношений» (ОМО) В. Шутца (в адаптации А.А. Рукавишниковой)

отношений готовы брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью.

У сотрудников, осужденных за преступления общеуголовного характера, наблюдается лишь тенденция к проявлению инициативности в процессе межличностного взаимодействия. Сотрудники, не предрасположенные к деструктивному поведению, напротив, даже склонны избегать принятия решений и взятия на себя ответственности в процессе общения.

В отличие от сотрудников, осужденных как за коррупционные, так и общеуголовные преступления, сотрудники с позитивной профессиональной репутацией и не склонные к деструктивному поведению имеют более сильную потребность быть принятыми обществом, для них важны близкие, чувственные отношения, они хотят, чтобы окружающие их люди стремились устанавливать с ними именно такие отношения. Напомним, что у сотрудников-коррупционеров, напротив, наблюдается безразличие в построении межличностных отношений. Для них не столь важно, чтобы их уважали, любили, более того, они сами не испытывают желания проявлять аналогичные чувства по отношению к окружающим людям. Хотелось бы обратить внимание на тот факт, что процент разводов после осуждения сотрудников, совершивших преступления коррупционного характера, минимален по сравнению с аналогичным показателем у осужденных за общеуголовные преступления (40%). Объяснить это можно тем, что преступления коррупционного характера совершались ради обогащения семьи и улучшения ее социального статуса.

Проведенный уровневый анализ не позволил всесторонне рассмотреть взаимосвязь проявления деформации межличностных отношений сотрудников с видом противоправной деятельности. Именно поэтому нами был проведен корреляционный анализ по итогам обследования рассматриваемых групп сотрудников в зависимости от данных по опроснику ОМО В. Шутца ( $p \leq 0.05$ ).

Сравнение данных по итогам применения корреляционного анализа относительно всех трех групп сотрудников (бывшие сотрудники правоохранительных органов, осужденные за преступления коррупционного характера; бывшие сотрудники правоохранительных органов, осужденные за общеуголовные преступления, и сотрудники, не склонные к деструктивному поведению) позволило установить, что наибольшее количество корреляционных связей (от 12 до 17) наблюдается у сотрудников-коррупционеров в основном по шкалам Ae, Aw, Ie, чуть меньше — в группе бывших

сотрудников правоохранительных органов, осужденных за преступления общеуголовного характера, причем корреляционная нагруженность представлена данными от 7 до 13 по шкалам Ie, Iw, Se. Меньше всего корреляционных связей встречается в группе сотрудников, не склонных к деструктивному поведению, где наибольшая нагруженность (от 3 до 5) приходится на шкалы Ie, Iw, Ae, Aw.

Следовательно, мы можем предположить, что в основе формирования межличностных особенностей всех трех рассматриваемых групп лежат определенные факторы, которые могут способствовать принятию решения о совершении преступления.

Так, если рассматривать наличие потребности быть среди людей, принадлежать группе, стремиться принимать окружающих, то результаты в рассматриваемых выборках выглядят следующим образом.

### **I. В зависимости от наличия или отсутствия стремления к общению с людьми, ощущения комфорта от нахождения среди них (Ie).**

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного характера*, чувствующие себя комфортно среди людей и имеющие тенденцию искать общения с ними, не имеют каких-либо проявлений социальной дезадаптации, не агрессивны, у них отсутствуют перепады в настроении (–0.79), они не склонны к тревожности, боязливости, нерешительности (–0.70), объективно воспринимают жизненные ситуации, предпочитают поддерживать эмоционально теплые отношения с окружающими (–0.64). Основными мотивами, определяющими их жизнедеятельность, являются: общение (0.69), общая активность (0.64), творческая активность (0.66), общежитейская направленность (0.66). Состояние взаимоотношений с товарищами по службе, коллегами по работе оценивают как положительное (0.83), считают, что руководство им предоставляет достаточный объем полномочий и прав по должности (0.68). В своей профессиональной деятельности ориентируются на конечные показатели в работе, стремятся довести начатое дело до конца (0.67). Отмечают, что их непосредственные руководители в процессе общения с ними следовали нормам уставных взаимоотношений (0.65). Оценивая отношения между жертвой преступления и преступником, указывают, что они не смогут никогда помириться (0.67).

*Сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера*, чувствующие себя комфортно среди людей и имеющие тенденцию искать общения с ними, проявляют потребность быть

в близких дружеских отношениях с другими людьми, способны по отношению к ним проявлять теплые и дружеские чувства (0.42), склонны к провокационной агрессии (0.44), в их поведении не наблюдается такая деструкция, как брюзжание (–0.39), они прибегают к такому типу психологической защиты, как компенсация (0.39). Отмечают у себя наличие таких качеств, как высокий уровень исполнительской дисциплины (0.39), стремление передавать руководителю точную и объективную информацию о своей работе (0.41), умение правильно реализовывать свои права и полномочия (0.39). В то же время отмечают, что руководители очень часто давали им поручения, выходящие за пределы функциональных обязанностей, что мешало исполнению непосредственных обязанностей по должности (0.46). Оценивая отношения между жертвой преступления и преступником, указывают, что потерпевший никогда не сможет простить преступника (–0.40).

*Сотрудники, отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, чувствующие себя комфортно среди людей и имеющие тенденцию искать общения с ними, не склонны к проявлению аутоагрессии (–0.50), прибегают к такому типу психологической защиты, как компенсация (0.53), отмечают наличие такого профессионально важного качества, как умение взаимодействовать с другими должностными лицами (0.45).

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного и общеуголовного характера, а также отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, не чувствующие себя комфортно среди людей и не имеющие тенденцию искать общения с ними, отличаются противоположными характеристиками по сравнению с описанными профилями.

### **II. В зависимости от наличия или отсутствия потребности быть принятыми окружающими людьми и принадлежать к ним (Iw).**

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного характера*, испытывающие сильную потребность быть принятыми окружающими их людьми и принадлежать к их числу, не склонны прибегать к уходу от жизненных проблем и взятию ответственности в сложных жизненных ситуациях через формирование симптомов соматического заболевания (–0.67). Основным мотивом, определяющим их жизнедеятельность, является творческая активность (0.68). В качестве основных факторов, оказывающих влияние на исполнение ими служебных обязанностей, выделяют наличие поручений, выходящих за пределы их функциональных обязанностей (0.76), особенности решаемых служебных задач и условия работы (0.69). Отмечают

наличие у себя таких профессионально важных качеств, как ориентация на конечные показатели в своей работе и стремление довести начатое дело до конца (0.69).

*Сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера*, испытывающие сильную потребность быть принятыми окружающими их людьми и принадлежать к их числу, не склонны к такой деструкции в поведении, как брезжание (–0.50), прибегают к такому типу психологической защиты, как компенсация (0.45), стараются брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью (0.43). Основными мотивами, определяющими их жизнедеятельность, являются: общение (0.40), жизнеобеспечение (0.40), рабочая направленность личности (0.37), общежитийская направленность (0.45). Нейтрально относятся к религии (–0.51). Отмечают, что на исполнение служебных обязанностей не оказывали влияние такие факторы, как отношение и состояние взаимодействия с непосредственным руководителем (–0.38), состояние взаимоотношений с товарищами по службе, коллегами по работе (–0.47), наличие достаточного объема полномочий и прав по должности (–0.48). Указывают на отсутствие у них такого профессионально важного качества, как обращение за советом или с просьбой о помощи по работе к непосредственному руководителю (–0.40).

*Сотрудники, отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, испытывающие сильную потребность быть принятыми окружающими их людьми и принадлежать к их числу, быстро приспосабливаются к различным изменениям, происходящим в их жизни, способны рациональным способом разрешать социальные конфликты (–0.57), не прибегают к такому типу психологической защиты, как отрицание (–0.45). Они отмечают, что наличие поручений, выходящих за пределы их функциональных обязанностей, влияет на исполнение ими служебных задач (0.56).

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного и общеуголовного характера, а также отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, не испытывающие потребности быть принятыми окружающими их людьми и принадлежать к их числу, имеют противоположные характеристики по сравнению с характеристиками описанных профилей.

### **III. В зависимости от наличия или отсутствия умения принимать контроль над собой и наличия колебаний при принятии решений (Cw).**

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного характера*, испытывающие зависимость

и колебания при принятии решений, способны тормозить агрессию (–0.70).

*Сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера*, испытывающие зависимость и колебания при принятии решений, склонны к аутоагрессии (0.52), стремятся устанавливать близкие чувственные отношения с людьми (0.38), предпочитают прибегать к такому типу психологической защиты, как регрессия (0.42), способны объективно воспринимать негативные факты в области взаимоотношения с партнерами (–0.41), при выполнении служебных обязанностей не проявляют творческую активность (–0.37).

*Сотрудники, отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, испытывающие зависимость и колебания при принятии решений, не склонны прибегать к такому типу психологической защиты, как проекция (–0.52).

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного и общеуголовного характера, а также отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, не испытывающие зависимости и колебаний при принятии решений, имеют характеристики, противоположные описанным профилям.

### **IV. В зависимости от наличия или отсутствия умения самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью (Ce).**

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного характера*, предпочитают брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью при принятии решений, считают, что жертва преступления желает понять преступника (0.73).

*Сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера*, предпочитают брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью при принятии решений, склонны к провокационной агрессии (0.52), к тому, чтобы заражаться агрессией (0.42), получать удовольствие от агрессии (0.39), прибегают к такому типу психологической защиты, как компенсация (0.47). Они отмечают, что на эффективность выполнения ими служебных задач оказывает негативное влияние наличие поручений, выходящих за пределы функциональных обязанностей (0.41), и не влияет на качество выполнения заданий состояние взаимоотношений с товарищами по службе, коллегами (–0.42). Указывают на наличие у себя такого профессионально важного качества, как стремление к передаче руководителю точной и объективной информации о своей работе (0.54).

*Сотрудники, отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, предпочитают брать

на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью, при принятии решений склонны прибегать к такому типу психологической защиты, как интеллектуализация (0,52). Следовательно, для данной категории обследованных сотрудников характерно стремление пресечь различные переживания, вызванные неприятной ситуацией, при помощи логических установок и манипуляций даже при наличии убедительных доказательств в пользу противоположного.

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного и общеуголовного характера, а также отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, не способные брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью, при принятии решений имеют характеристики, противоположные описанным профилям.

#### **V. В зависимости от стремления или избегания проявлять осторожность при установлении близких отношений с окружающими людьми (Ae).**

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного характера*, склонные устанавливать близкие отношения с окружающими людьми, отмечают, что на эффективность исполнения ими обязанностей по должности оказывают негативное влияние такие факторы, как знание ими документов, регулирующих функциональные обязанности (0.79), качество организующих документов, регулирующих функциональные обязанности (0.78), интерес к службе и удовлетворенность служебными обязанностями (0.71), профессиональная подготовленность к исполнению обязанностей (0.71), состояние взаимоотношений с товарищами по службе, коллегами по работе (0.67), степень регламентации ответственности по должности (0.67). Указывают на наличие у себя таких профессионально важных качеств, как хорошие профессиональные знания по должности (0.67), высокий уровень исполнительской дисциплины (0.79), стремление к самостоятельности, творчеству и инициативе в выполнении своих функциональных обязанностей (0.70), хорошее знание своих функциональных обязанностей (0.77), стремление спрашивать совета у непосредственного руководителя, обращаться к нему с просьбой о помощи в работе (0.71). Склонны испытывать чувство наступления расплаты за причиненную агрессию (0.73), у них ярко выражена рабочая направленность личности при исполнении обязанностей по должности (0.69), склонны прибегать к такому типу психологической защиты, как отрицание (0.72). Оценивая отношения между жертвой преступления и преступником, они указывают на то, что жертва нуждается в сочувствии (0.72), а потерпевший от кражи страдает меньше,

чем потерпевший от ограбления с применением физической силы (0.66).

*Сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера*, склонные устанавливать близкие отношения с окружающими людьми, чувствуют себя хорошо среди людей, имеют тенденцию искать их общества (0.42) и испытывают потребность в зависимости и колебания при принятии решений (0.38), отмечают наличие у себя таких профессионально важных качеств, как чувство долга и высокая ответственность при выполнении служебных задач (0.52). Оценивая отношения между жертвой преступления и преступником, указывают, что преступник желает, чтобы потерпевший понял его переживания и раскаяние (0.42).

*Сотрудники, отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, склонные устанавливать близкие отношения с окружающими людьми, являются представителями молодежного возраста (-0.47), отмечают у себя наличие такого профессионально важного качества, как стремление спрашивать совета у непосредственного руководителя, обращаться к нему с просьбой о помощи в работе (0.45). Заявляют, что на исполнение обязанностей по должности оказывают влияние отношение и состояние взаимодействия с непосредственным руководителем (0.47). Такой мотив, как творческая активность, не является для них основополагающим при исполнении обязанностей по должности (-0.54), они не склонны прибегать при решении сложных жизненных задач к соматическим заболеваниям как средству избегания ответственности (-0.45).

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного и общеуголовного характера, а также отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, проявляющие осторожность при установлении близких отношений с окружающими людьми, имеют характеристики, противоположные описанным профилям.

#### **VI. В зависимости от наличия или отсутствия стремления проявлять осторожность при выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные отношения (Aw).**

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного характера*, желающие, чтобы окружающие их люди стремились устанавливать с ними близкие эмоциональные отношения, не склонны к тревоге, не застенчивы, при выполнении служебных обязанностей не всегда придерживаются норм морали (-0.67), не агрессивны, бесконфликтны, не обидчивы (-0.66). Считают, что на исполнение ими служебных обязанностей оказывают влияние

такие факторы, как отношения и состояние взаимодействия с непосредственным руководителем (0.67), состояние взаимоотношений с товарищами по службе, коллегами по работе (0.74), степень регламентации ответственности по должности (0.68). Для них нехарактерно наличие неумения тормозить агрессию (-0.69), они не склонны к открытой жестокости (-0.67), предпочитают прибегать к такому типу психологической защиты, как отрицание (0.71). Основными мотивами, определяющими их трудовую деятельность, являются общение (0.63), общая активность (0.65), творческая активность (0.64), рабочая направленность личности (0.85).

*Сотрудники, осужденные за преступления общеуголовного характера*, желающие, чтобы окружающие их люди стремились устанавливать с ними близкие эмоциональные отношения, не склонны к проявлению агрессии (-0.39).

*Сотрудники, отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, желающие, чтобы окружающие их люди стремились устанавливать с ними близкие эмоциональные отношения, склонны к проявлению отражательной агрессии (0.45), не используют симптомы соматического заболевания как средство избегания ответственности (-0.62). Отмечают у себя наличие такого профессионально важного качества, как стремление к снижению количества ошибок в работе и повышению ее качества (0.50).

*Сотрудники, осужденные за преступления коррупционного и общеуголовного характера, а также отличающиеся позитивной профессиональной репутацией*, проявляющие осторожность при выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные отношения, имеют характеристики, противоположные описанным профилям.

## ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сравнительный анализ полученных результатов по показателю “включение сотрудников в межличностные отношения” (Ie и Iw) показал, что наибольшее количество корреляционных плеяд наблюдается в группе сотрудников-коррупционеров в зависимости от наличия или отсутствия у них стремления к общению с людьми, ощущения комфорта от нахождения среди них (Ie), в группе же сотрудников, осужденных за общеуголовные преступления, большее количество корреляционных плеяд наблюдается по показателю в зависимости от наличия или отсутствия потребности быть принятым окружающими людьми и принадлежать к их

числу (Iw). В группе сотрудников с позитивной профессиональной репутацией в обоих случаях наблюдается одинаковое количество корреляционных связей — по три. Установленный факт показывает нам наличие существенных проблемных моментов в формировании межличностных отношений в области организации включения в общение у сотрудников, совершивших преступления как коррупционного, так и общеуголовного характера.

Если сравнивать данные по осуществляемому сотрудниками контролю при установлении межличностных отношений (показатели Se и Sw), то наибольшее количество корреляционных плеяд наблюдается в группе сотрудников, осужденных за преступления общеуголовного характера. В группе сотрудников с позитивной профессиональной репутацией и осужденных за преступления коррупционного характера в обоих случаях наблюдается по одной корреляционной связи. Следовательно, мы можем предположить, что именно проблемы в осуществлении контроля над принятием решений и способностью брать на себя ответственность при установлении межличностных отношений, имеющиеся у сотрудников правоохранительных органов, являются основополагающими при совершении ими преступлений общеуголовного характера.

Сравнительный анализ данных по проявлению аффекта в поведении сотрудников при установлении межличностных отношений (показатели Ae и Aw) показал, что наибольшее количество корреляционных плеяд наблюдается в группе сотрудников, осужденных за преступления коррупционного характера, причем корреляционные связи в основном осуществлены с такими оцениваемыми ими показателями, как факторы, влияющие на выполнение профессиональных задач, профессионально важные качества, отношение жертвы к преступнику. Примечательно то, что у сотрудников всех трех групп аффективная область поведения связана с различными аспектами проявления агрессии. Кроме того, аффективное поведение сотрудников, осужденных за преступления общеуголовного характера, находится во взаимосвязи с наличием или отсутствием стремления к общению с людьми и умения принимать контроль над собой при принятии решений. Напомним наше предположение о том, что во многом наличие проблем в области осуществления контроля при установлении межличностных отношений способствовало совершению сотрудниками преступлений общеуголовной направленности.

## ВЫВОДЫ

Анализ взаимосвязи межличностных особенностей сотрудников ПОО с видом совершенного преступления позволил выявить ряд закономерностей. Так, при построении межличностных отношений с окружающими именно у сотрудников-коррупционеров наибольшее влияние на этот процесс оказывают факторы организации личной работы, профессионально значимые качества, степень разработанности и знание ими должностных инструкций. Чуть меньшее влияние этих факторов наблюдается у бывших сотрудников, осужденных за общеуголовные преступления, гораздо меньшее — у сотрудников с позитивной профессиональной репутацией. Данный факт еще раз показывает, что сознательно осуществляемая сотрудниками противоправная деятельность предполагает повышенный контроль в сфере профессиональных межличностных отношений, включая лучшую ориентированность в нормативной базе, чтобы не привлекать к своей персоне внимания руководства правоохранительных органов.

Именно результаты корреляционного анализа по итогам обследования межличностных особенностей показывают нам существенную разницу в проявлении криминальной деструктивности личности сотрудников, совершивших преступления коррупционного и общеуголовного характера. Если у сотрудников-коррупционеров определяющим фактором в поведении является эмоциональная сфера в области построения межличностных отношений, то у бывших сотрудников правоохранительных органов, осужденных за преступления общеуголовного характера, — потребность в контроле. Кроме того, только у бывших сотрудников, осужденных за общеуголовные преступления, проявились корреляционные связи между шкалами опросника межличностных отношений (В. Шутц), что обозначает наличие существенных проблем в области организации межличностных отношений. Деформация области межличностных отношений сотрудников этой категории могла привести к совершению ими преступления (напомним, что в эту выборку попали сотрудники, осужденные в основном за преступления, связанные с насилием и кражами).

У сотрудников с позитивной профессиональной репутацией наблюдается наибольшее количество корреляционных связей между шкалами опросника межличностных отношений (В. Шутц)

с типами психологических защит (отрицание, компенсация, проекция, интеллектуализация). Этот факт означает, что при организации межличностных отношений они чаще, чем другие категории обследуемых сотрудников, вынуждены прибегать к психологическим типам защит.

Кроме того, корреляционный анализ показал, что бывшие сотрудники, осужденные за коррупционные преступления, в своих личностных особенностях имеют больше всех корреляционных связей с показателями оценки отношений между жертвой преступления и преступником, а это означает, что для них является немаловажным отношение общества к совершенному ими деянию. Оправдывая себя в собственных глазах и перед окружающими (мол, они не совершили никакого насилия по отношению к людям), эти лица забывают о том, что иногда интенсивность негативных переживаний у жертв вымогательств так же высока, как и у жертв физического насилия. Следовательно, можно утверждать, что представления сотрудников-коррупционеров о жертвах шаблонны и носят защитный характер.

Бывшие сотрудники, осужденные за общеуголовные преступления, более объективно оценивают отношения между жертвой преступления и преступником, заявляя, что потерпевший никогда не сможет простить преступника, но в то же время надеются на то, что он примет их переживания и раскаяние.

Обобщая приведенный материал, отметим, что бывшие сотрудники, осужденные за преступления коррупционного и общеуголовного характера, не прибегают к примитивным защитным механизмам проективного типа, выражающимся в выдвигании обвинения жертвам преступления. Скорее всего, они склонны рационализировать случившееся, возлагая вину за преступление на внешние факторы (общество, обстоятельства и др.). Данный факт обозначает одно из направлений организации психокоррекционной работы с этими категориями осужденных.

Представленные в статье материалы позволяют утверждать, что деформация межличностных отношений может способствовать совершению сотрудниками правоохранительных органов преступлений. Причем наличие проблем в области организации контроля в межличностных отношениях приведет к совершению преступлений общеуголовной направленности, а в эмоциональной сфере — к коррупционной направленности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гаврина Е.Е. Психология криминального поведения у сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. 2008. № 3. С. 76–83.
2. Гаврина Е.Е. Психодинамика формирования криминальной деструктивности сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. 2008. № 1. С. 115–123.
3. Гаврина Е.Е., Хаванова И.С. Психологические особенности бывших сотрудников уголовно-исполнительной системы, осужденных за коррупционные и общеуголовные преступления // В мире научных открытий. 2015. № 3-7 (63). С. 3212–3224.
4. Гаврина Е.Е. Специфика проявления коррумпированного поведения сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. 2010. № 3. С. 64–69.
5. Журавлев А.Л., Емельянова Т.П. Психология больших социальных групп как коллективных субъектов // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 3. С. 5–15.
6. Журавлев А.Л., Юревич А.В. Психологические факторы коррупции // Прикладная юридическая психология. 2012. № 1. С. 8–21.
7. Журавлев А.Л., Юревич А.В. Психологические факторы коррупции в современной России // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 3. С. 43–52.
8. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1. С. 6–16.
9. Социально-психологические исследования коррупции: монография / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова, В.А. Соснин. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2016.

## DEFORMATION OF INTERPERSONAL RELATIONS IN LAW ENFORCEMENT OFFICERS WHO HAVE COMMITTED CRIMES

E. E. Gavrina\*, E. A. Shhelkushkina\*\*, D. V. Sochivko\*\*\*

*Academy of FPS of Russia; 390000, Ryazan', Sennaya str., 1, Russia.*

*\*PhD (psychology), associate professor, Deputy head of the faculty of psychology.*

*E-mail: Gawrina\_Elena@mail.ru*

*\*\*PhD (psychology), senior researcher of the research Department of the scientific center.*

*E-mail: k20092008@yandex.ru*

*\*\*\*ScD (psychology), professor, general psychology chair.*

*E-mail: sochivo@mail.ru*

Received 07.02.2016

*Abstract.* Comparative analysis of socio-psychological peculiarities of law enforcement officers (LEO) including corrupt-officers, officers convicted of general crimes and officers who are not inclined to destructive behavior has been conducted. The objective of the research was to reveal correlations between deformation in interpersonal relations and the type of committed crime. The hypothesis of the research was put as follows: deformation in interpersonal relations in LEO in the sphere of organization of control has an impact on general crime commitment, while deformation of interpersonal relations in emotional sphere has an impact on corrupt ones. The study included the following participants: 129 law enforcement officers with positive professional reputation and who are not inclined to destructive behavior; 56 former law enforcement officers who were convicted of corrupt crimes and 94 officers convicted of general crimes not related to official duties. The following methods were used in the research: form aimed at studying of socio-demographic data, organizational relations, quality of professional duties' execution; William Schutz's Interpersonal Relations Orientation-Behavior Instrument (adaptation by A.A. Rukavishnikov); questionnaires "Identification of integral forms of communicative aggressiveness" by V.V. Boyko, "Life style index" by R. Plutchik, H. Kellerman, H.R. Conte, "Diagnostics of person's motivational structure" by V.Eh. Mil'man, and projective test "Understanding of crime victims" by A.V. Molostvov, O.V. Samofalova. The results of correlation analysis have shown that deformation of interpersonal relations can contribute to commission of crimes by law enforcement officers ( $p \leq 0,05$ ). Thus, the existence of problems in the sphere of organization of control in interpersonal relations results in general crimes commitment, while corrupt crimes are the result of problems in emotional sphere. At the same time, officers with positive professional reputation without deviations in interpersonal relations have a tendency to use psychological defenses (denial, compensation, projection, intellectualization).

*Keywords:* deformation of interpersonal communication, law enforcement officers, corrupt and general crimes, professional reputation.

## REFERENCES

1. *Gavrina E.E.* Psihologiya kriminal'nogo povedeniya u sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*. 2008. № 3. P. 76–83. (in Russian)
2. *Gavrina E.E.* Psihodinamika formirovaniya kriminal'noy destruktivnosti sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*. 2008. № 1. P. 115–123. (in Russian)
3. *Gavrina E.E., Havanova I.S.* Psihologicheskie osobennosti byvshih sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noy sistemy, osuzhdennyh za korruptsionnye i obshcheugolovnye prestupleniya. *V mire nauchnyh otkrytiy*. 2015. № 3-7 (63). P. 3212–3224. (in Russian)
4. *Gavrina E.E.* Spetsifika proyavleniya korrumpirovannogo povedeniya sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*. 2010. № 3. P. 64–69. (in Russian)
5. *Zhuravlev A.L., Emel'yanova T.P.* Psihologiya bol'shikh sotsial'nyh grupp kak kollektivnyh sub"ektov. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2009. V. 30. № 3. P. 5–15. (in Russian)
6. *Zhuravlev A.L., Yurevich A.V.* Psihologicheskie faktory korruptsii. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*. 2012. № 1. P. 8–21. (in Russian)
7. *Zhuravlev A.L., Yurevich A.V.* Psihologicheskie faktory korruptsii v sovremennoy Rossii. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2012. V. 33. № 3. P. 43–52. (in Russian)
8. *Zhuravlev A.L.* Sotsial'no-psihologicheskiy analiz ispolnitel'skoy deyatel'nosti. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2007. V. 28. № 1. P. 6–16. (in Russian)
9. Sotsial'no-psihologicheskie issledovaniya korruptsii: monografiya. Ed. A.L. Zhuravlev, D.A. Kitova, V.A. Sosnin. M.: Izd-vo "Institut psihologii RAN", 2016. (in Russian)