

**Клочко Оксана Сергеевна**

**Взаимосвязь стереотипов профессиональной  
деятельности и психологической дистанции в  
различных профессиональных группах  
(на примере сотрудников УВД)**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Ярославль 2007

Работа выполнена на кафедре общей и социальной психологии Ярославского педагогического государственного университета им. К. Д. Ушинского.

Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор  
Мазилов Владимир Александрович

Официальные оппоненты: доктор биологических наук, профессор  
Мышкин Иван Юрьевич

кандидат психологических наук,  
Макаренко Алексей Дмитриевич

Ведущая организация - Брянский государственный университет  
имени академика И. Г. Петровского

Защита состоится «\_\_» февраля 2007г. в \_\_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 при Ярославском государственном университете им. П.Г.Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, 9.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова.

Автореферат разослан «\_\_» января 2007г.

Ученый секретарь диссертационного совета



Н. В. Ключева

## Общая характеристика работы

**Актуальность исследования.** На современном этапе развития социальной психологии большое внимание уделяется исследованию феноменов психологического отношения и социальной идентичности. Личность в своей деятельности взаимодействует с представителями различных социальных групп и сталкивается с множеством особенностей в межличностных отношениях, которые определяются субъективным восприятием социальных и экономических характеристик (Бодров В. А., Караяни А. Г., Карпов В. А., Леонтьев А. Н., Ломов Б. Ф., Мясищев В. Н., Новиков В. В.). Психологическое отношение содержит в себе феномен «психологическая дистанция», так как в нем соединены воедино когнитивные, эмоциональные и мотивационные аспекты. Понятие «психологическая дистанция» как результат категоризации окружающего мира определяется собственными стереотипами субъекта и его представлениями о существующих у социального окружения стереотипах о нем и его профессиональной деятельности. На сегодняшний день растет количество публикаций, касающихся темы категоризации социального окружения и отношения субъекта к своей деятельности, что свидетельствует об увеличении научного интереса к данной проблеме (Бобнева М. И., Калмыкова О. И., Кузьмина Е. И., Купрейченко А. Б., Кроник А. А., Кроник Е. А., Петровский А. В., Петровский В. А., Сорокин П.). Исходя из анализа состояния исследований в социальной психологии и несмотря на очевидную их актуальность, эмпирических данных в этой области пока еще недостаточно. Значительное количество работ отечественных и зарубежных ученых посвящено социальным стереотипам (Залевский Г. В., Катц Д., Липпман У., Семечкин Н. И., Узнадзе Д. Н., Шихирев П. Н.), однако проблема взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции не изучалась. Таким образом, направлением нашего исследования профессиональной деятельности сотрудников УВД является изучение взаимосвязи психологической дистанции сотрудников УВД с их социальным окружением и стереотипами об их профессиональной деятельности.

Анализируя состояние исследований в социальной психологии, особо следует отметить, что в научном плане важна разработка теоретико-эмпирического подхода к изучению взаимосвязи стереотипов и психологической дистанции с различными группами социального окружения. Комплексное изучение этой проблемы должно дать ответы на многие вопросы из области социальной психологии, психологии развития, психологии общения, конфликтологии и педагогики.

Таким образом, высокая практическая значимость поставленной проблемы и ее недостаточная теоретическая разработанность определили выбор объекта, предмета, цели и задач диссертационного исследования.

**Цель исследования:** проанализировать взаимосвязь стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции с различными группами социального окружения у сотрудников УВД.

**Исходя из цели исследования, были поставлены следующие задачи:**

1. Провести теоретический анализ исследований по проблемам психологической дистанции и стереотипов, взаимосвязи этих феноменов и методов их исследования в различных видах профессиональной деятельности.
2. Разработать методические приемы к оценке психологической дистанции и стереотипов профессиональной деятельности.
3. Определить основные категории характеристик в структуре стереотипов профессиональной деятельности (факторную структуру стереотипов).
4. Сопоставить содержание собственных и отраженных стереотипов профессиональной деятельности у сотрудников различных подразделений УВД (дорожно-патрульная служба, патрульно-постовая служба, служба участковых уполномоченных милиции), их модальность, противоречивость и выраженность отдельных структурных компонентов. Выявить взаимосвязь между отдельными показателями стереотипов (степень совпадения стереотипов и выраженность отдельных структурных компонентов) и

психологической дистанцией у представителей различных подразделений УВД с различными категориями их социального окружения.

5. Выявить основные факторы категоризации сотрудниками УВД своего социального окружения, т.е. определить основные критерии психологической дистанции.
6. Выявить взаимосвязь личностных характеристик со стереотипами и психологической дистанцией у представителей различных подразделений УВД.
7. Построить теоретическую модель взаимосвязи стереотипов и психологической дистанции.

**Объект исследования:** профессиональная деятельность сотрудников УВД.

**Предмет исследования:** взаимосвязь психологической дистанции и стереотипов профессиональной деятельности.

**База исследования:** исследование проводилось с 2003 - 2006 гг. на базе Центра психофизиологической диагностики МСЧ УВД Калужской области. Общий объем выборки составил 250 респондентов: сотрудники дорожно-патрульной службы (ДПС) – 79 (31%), сотрудники патрульно-постовой службы (ППС) – 83 (33%), сотрудники служб участковых уполномоченных милиции (УУМ) – 88 (36%) (мужчины в возрасте до 20л. – 49 (20%), 21-30л.- 55 (22%), 31-40л.- 51 (20%), 41-50л. – 48 (19%), старше 50л. - 47 (19%)). Стаж работы: до 1 года – 37 (15%), 2-3 года – 48 (19%), 4-5 лет – 31 (12%), 6-10 лет – 45 (18%), 11-15 лет – 37 (15%), более 15 лет – 52 (21%). Образование: среднее – 72 (29%), среднеспециальное – 107 (43%), незаконченное высшее – 36 (14%), высшее – 35 (14%).

**Основная гипотеза исследования:** существует взаимосвязь стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции у представителей различных подразделений УВД (дорожно-патрульная служба, патрульно-постовая служба, служба участковых уполномоченных милиции).

**Частная гипотеза исследования:**

1. Предполагается, что уровень психологической дистанции с представителями групп социального окружения сотрудников УВД различен и взаимосвязан со степенью выраженности отдельных показателей стереотипов о личностных характеристиках и профессиональной деятельности.

**Дополнительная гипотеза исследования:**

1. Предполагается, что уровень психологической дистанции с различными категориями их социального окружения будет иметь различную выраженность: психологически более далекий, дифференцирующий социальное окружение или психологически менее далекий.

**Теоретико-методологической основой исследования** послужили:

- психосоциальный, системный и субъектный подходы в психологии, разработанные в трудах Абульхановой-Славской К. А., Асеева В. Г., Ананьева Б. Г., Брушлинского А. В., Климова Е. А., Кашапова М. М., Ломова Б. Ф., Мазилова В. А., Рубинштейна С. Л., Шороховой Е. В., Чернышева А. С. и других;
- деятельностный подход Карпова А. В., Леонтьева А. Н., Ломова Б. Ф., Шадрикова В. Д. и других;
- психологическая теория отношений Мясищева В. Н., получившая свое развитие в работах Лазурского А. Ф., Ломова Б. Ф., Платонова К. К., Познякова В. П., Сушкова И. Р., Шихирева П. Н.;
- концепции социально-психологических механизмов функционирования групп и коллективов в исследованиях Журавлева А. Л., Купрейченко А. Б., Новикова В. В., Уманского Л. И., Фетискина Н. П. и других;
- работы по исследованиям установки и стереотипов отечественных и зарубежных ученых, таких как Брейли П., Залевский Г. В., Катц Д., Липпман У., Семечкин Н. И., Узнадзе Д. Н., Шихирев П. Н. и других;
- основные положения психологии общения и отношений личности представленные

в работах Андреевой Г. М., Бобневой М. И., Бодалева А. А., Коломенского Я. Л., Ключевой Н. В., Мясичева В. Н., Нажмудинова Г. М., Парыгина Б. Д., Шибутани Т. и других;

- разработки в области практической психологии и психодиагностики Анастаси А. Д., Бодрова В. А., Бурлачук Л. Ф., Глоточкина А. Д., Леонгард К., Спасенникова В. В. и других.

**Методическая организация исследования.** Для сбора эмпирических данных применялись следующие методики:

1. Авторская анкета для исследования стереотипов профессиональной деятельности использовалась для выявления специфики стереотипов в различных подразделениях УВД и определения основных категорий характеристик в структуре стереотипов профессиональной деятельности.
2. Модифицированный вариант методики психологической дистанции А. Б. Купрейченко. Использование данной методики позволило выявить основные факторы категоризации социального окружения, взаимосвязь между характеристиками психологической дистанции у представителей различных подразделений УВД с различными категориями их социального окружения и показателями стереотипов.
3. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ, адаптированный Л. Н. Собчик. Использование данного метода продиктовано необходимостью выявления взаимосвязи личностных характеристик со стереотипами профессиональной деятельности и психологической дистанцией у представителей различных подразделений УВД.

**Достоверность результатов** обеспечивалась адекватностью используемых методик исследования, комплексностью оцениваемых показателей, анализом и проверкой полученных данных с помощью приемов количественного и качественного анализа. Статистическая обработка данных включала методы первичной и вторичной математической статистики (корреляционный, факторный, кластерный анализы, T – критерий Стьюдента) и проводилась с помощью программного пакета Statistica 6.0.

**Научная новизна исследования:** изучена категоризация социального окружения и отношение субъекта к своей деятельности, а также разработана структура стереотипов профессиональной деятельности, состоящая из личностных характеристик и характеристик профессиональной деятельности сотрудников УВД. Эмпирически выявлена теоретическая модель взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции.

**Теоретическая значимость исследования:** специальное многоплановое исследование взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции вносит вклад в изучение психологической дистанции как регулятора межличностных и межгрупповых отношений. В исследовании выявлены: структура стереотипов профессиональной деятельности сотрудников УВД, типы взаимоотношений личности по степени выраженности психологической дистанции, впервые построена теоретическая модель взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции у представителей различных подразделений УВД.

**Практическая значимость исследования:** полученные результаты исследования могут представлять интерес для улучшения взаимодействия и укрепления контактов между органами внутренних дел и населением, что в последующем может позитивно отразиться на состоянии экономики и правопорядке. Также результаты могут быть использованы для выявления и оценки взаимодействия различных социальных групп на уровне психологической дистанции во взаимосвязи со стереотипами об этих группах и могут найти практическое применение в психодиагностической, профконсультационной и психокоррекционной работе.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Стереотипы профессиональной деятельности складываются из собственных и отраженных стереотипов сотрудников.
2. Содержание стереотипов профессиональной деятельности служит основным источником причин, объясняющих поведение и категоризацию социального окружения индивидов как представителей социальных групп.
3. Сложившийся образ у индивида о нем и его профессиональной деятельности (собственный стереотип) определяет, каким будет взаимодействие с окружающими, какие межличностные отношения будут его связывать с представителями социальных групп и насколько психологически близко или далеко будет для него социальное окружение.
4. Представление, сложившееся у сотрудника, как о нем и его профессиональной деятельности думают другие (отраженный стереотип), влияет на особенности межличностного взаимодействия сотрудников, а именно на уровень психологической дистанции с представителями социума.
5. Представители различных подразделений УВД (сотрудники дорожно-патрульной службы, патрульно-постовой службы, службы участковых уполномоченных милиции) различаются по выраженности личностных характеристик (сотрудники службы участковых уполномоченных милиции более совестливы, ответственны, обязательны, скромны, менее общительны, чем сотрудники дорожно-патрульной и патрульно-постовой служб, для которых характерны: высокая самооценка, активная позиция, уверенность в себе и решительность), которые взаимосвязаны с компонентами стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанцией.
6. Выраженность характеристик стереотипов профессиональной деятельности определяет тип взаимоотношений в зависимости от величины психологической дистанции: первый тип, воспринимающий социальное окружение как психологически более далекое, второй тип, высоко дифференцирующий социальное окружение, и третий тип, воспринимающий социальное окружение как наиболее близкое.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Теоретические и эмпирические результаты исследования обсуждались на заседаниях лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН (2004-2006), научно - практической конференции «Качество жизни региона: определение, проблемы, оценка» (Калуга, 2003), третьей международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и новые технологии преподавания (Смирновские чтения)» (Санкт-Петербург, 2004), ежегодной научно-практической конференции «Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития» (Санкт-Петербург, 2004), всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы науки в России» (Кузнецк, 2005), всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы прикладной психологии» (Калуга, 2006), международном симпозиуме «Организаторские способности в системе психологического менеджмента и ментального управления потенциалами социальных групп и организаций» (Кострома, 2006).

**Структура и объем диссертации.** Работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, библиографии из 254 источников, 11 из которых на иностранном языке, и 12 приложений. Текст иллюстрирован 27 таблицами и 26 рисунками. Общий объем диссертационной работы – 156 страниц.

#### **Основное содержание работы**

**Во введении** обоснована актуальность темы исследования; раскрыт научный аппарат исследования - объект, предмет, цель, гипотезы, задачи, методологическая организация исследования; показаны научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; изложены положения, выносимые на защиту; обоснована достоверность результатов исследования; приведены данные об апробации и внедрении результатов исследования.

**Первая глава «Теоретические аспекты изучения взаимосвязи стереотипов**

**профессиональной деятельности и психологической дистанции в различных профессиональных группах»** отражает теоретический анализ исследований по проблемам взаимосвязи личности и деятельности, изучения психологического аспекта профессиональной деятельности сотрудника УВД, стереотипов профессиональной деятельности; роли стереотипов в построении межличностного взаимодействия и раскрывает феномен психологической дистанции и взаимосвязи стереотипов и психологической дистанции.

**Параграф 1.1.** посвящен анализу психологического аспекта изучения профессиональной деятельности. Данная проблема получила отражение в работах Анцупова А. Я., Бодрова В. А., Гордона В. М., Зараковского Г. М., Зинченко В. П., Климова Е. А., Карпова В. А., Леонтьева А. Н., Рубинштейна С. Л., Суходольского Г. В., Толочек В. А., Шадрикова В. Д., Щедровицкого Г. П. и других.

Психологическое изучение профессиональной деятельности тесно связано с проблемами психологии личности, с особенностями взаимосвязи личности и деятельности. Сложность и многообразие связей личности и деятельности обусловлены особенностями психической регуляции поведения человека, характером структуры личностных черт конкретного индивида и их детерминирующей функции в различных формах целенаправленной активности и спецификой деятельности, ее операционных, пространственно-временных и других характеристик. Деятельностный подход активно развивается и расширяется, в частности в изучении малых групп и коллективов, и выделяется как основной из ряда принципиальных теоретических положений. Процесс развития личности в связи с характером деятельности исходит из особенностей целого ряда личностных и деятельностных факторов. Это развитие преследует цель обеспечения достаточно надежного поведения индивида в конкретных условиях, что определяет формирование устойчивых черт личности, специфичных, в частности, для ведущего вида деятельности. Анализ феномена профессиональной деятельности позволяет перейти к рассмотрению аспекта профессиональной деятельности сотрудников милиции. Исследованием профессиональной деятельности сотрудников МВД занимались Анцупов А. Я., Безносков С. П., Глоточкин А. Д., Караян А. Г., Китов А. И., Климов Е. А., Крысько В. Г., Олейников В. С., Такасаева К. Р., Феденко В. Ф., Ядов В. А.. Являясь субъектом труда, сотрудник ОВД осуществляет различные стороны профессиональной деятельности, выполняет ряд трудовых операций и действий. В отличие от представителей многих других профессий, практически все сотрудники ОВД, независимо от их служебного положения, ежедневно встречаются с самыми различными категориями населения по самым различным причинам. Если «обычный» человек в своей работе, как правило, связан только со своим трудовым коллективом, то общение участкового, например, не имеет четких границ. Для него характерен почти безграничный круг общения – все слои общества самых разных возрастных и профессиональных групп и различного общественного положения. В психологическом плане это обозначает, что деятельность сотрудника должна быть предельно гибкой, нестандартной и творческой. Это требует особых, универсальных, знаний, умений и навыков из области социальной психологии. Требуется основательная психологическая подготовка в сфере общения. С психологической точки зрения сотрудник ОВД представляет собой многофакторную структуру качеств и свойств, характеризующих его как индивида, личность, субъекта деятельности и индивидуальность. От степени проявления совокупности всех свойств на этих уровнях, меры согласованности между ними зависит успешность деятельности специалиста в системе УВД, уровень его мастерства и эффективность его работы.

**В параграфе 1.2.** осуществляется историко-теоретический анализ стереотипов профессиональной деятельности. Стереотип профессиональной деятельности является одним из видов социальных стереотипов. Теоретико-методологическую основу исследования социальных стереотипов составляют подходы зарубежных и отечественных ученых (Браун Р., Дейкер Х., Кондратенко Г., Клайнберг О., Липпман У., Оллпорт Г.,

Павлов И. П., Семечкин Н. И., Триандис Х., Тэджфел Г., Кон И., Шихирев П. Н., Ядов В. А.).

Под социальным стереотипом мы понимаем схематические стандартизированные образы или представления о социальном объекте, обычно упрощенные, эмоционально окрашенные и обладающие высокой устойчивостью. В основе формирования стереотипов лежит процесс социализации индивида или группы. Стереотип – один из компонентов опыта личности. Они некритически усваиваются индивидом под влиянием социальной среды. Психологическими предпосылками образования стереотипов названы две тенденции человеческого сознания – конкретизация и упрощение.

Так как стереотипы профессиональной деятельности обычно являются одним из видов социального стереотипа, сложившегося в отношении определенной группы людей, они имеют отношение к устойчивым представлениям о должном и не должном поведении человека в зависимости от его социального положения, профессии, возраста, пола и др. Например, если мы будем рассматривать стереотипы, связанные с образом милиционера, то кроме стереотипов внешнего вида, черт характера и т. д. обнаружим понятие «рисковая, ответственная деятельность», которое раскрывается и через понятия о деятельности личности, в частности о профессиональной деятельности. Все стереотипы можно разделить на следующие группы: стереотипы явлений – какое-то явление может протекать, иметь результаты или оцениваться определенным образом; стереотипы ситуации – в определенной ситуации можно и нужно действовать только определенным способом; стереотипы категории людей – определенной социальной группе приписываются определенные черты. Стереотипы профессиональной деятельности можно отнести к трем группам стереотипов, т.е. в зависимости от вида профессиональной деятельности от человека ожидаются определенный набор личностных характеристик, определенные реакции на различные ситуации и различные способы их разрешения, а также определенное взаимодействие этих людей в обществе.

**Параграф 1.3.** содержит обзор работ, посвященных феномену психологической дистанции. Анализ философской, психологической и педагогической литературы позволил заключить, что проблема психологической дистанции не нашла широкого отражения в отечественных и зарубежных исследованиях, а изучалась в контексте с проблемами личности, социальной перцепции, межличностных отношений и нашла свое отражение в работах по категоризации социального окружения (Андреева Г. М., Ален В., Бодалев А. А., Брунер Дж., Бобнева М. И., Выготский Л. С., Кон И. С., Котова И. Б., Кузьмина Е. И., Купрейченко А. Б., Кроник А. А., Кроник Е. А., Куницына В. Н., Лабунская В. А., Мелибруда Е., Мясищев В. Н., Парыгин Б. Д., Панферов В. Н., Петровский А. В., Петровский В. А., Рубинштейн С. Л., Сушков И. Р., Сорокин П., Тэджфел Г.). Понятие «социальная дистанция» рассматривали Парк Р., Сорокин П., Шибутани Т.. Феномен психологической дистанции имеет представленность в таких понятиях, как «психологическое пространство Я» и «психологическое пространство Другого» (Г. С. Абрамова), «личностная свобода» (Е. И. Кузьмина), «идентичность» (Э. Эриксон), «отношения» (В. Н. Мясищев), «значимые другие» (А. А. Кроник), «доверие к другим» (Т. П. Скрипкина), «пространство общения» (А. А. Кроник, Е. А. Кроник), «психологическая близость» (Э. Берн, В. А. Петровский), «эмоциональная близость» (А. В. Петровский). Внимание проблемам психологической дистанции и доверию, как факторам экономической активности личности и группы, уделяют А. Л. Журавлев и А. Б. Купрейченко. Психологическая дистанция – результат категоризации индивидом окружающего мира, представляющий собой психологическое отношение к объекту социального, материального, идеального мира, представленное в сознании индивида в пространственных эмоционально окрашенных образах. Психологическая дистанция является одним из параметров социально-психологического пространства. Необходимо разграничивать понятия психологическая и социальная дистанция. Социальная дистанция – объективно существующее различие в положении индивидов в социальной системе



(различие в статусах, ролях и т.д.). И социальная, и психологическая дистанции возникают на основе реальных социальных, экономических, политических, национальных различий между группами, к которым принадлежат взаимодействующие индивиды. Однако психологическая дистанция предполагает субъективное восприятие этих и других различий. Психологическая дистанция может отличаться и тогда, когда различий в социальной дистанции нет. Верно и обратное: личность может воспринимать, как одинаковую, психологическую дистанцию до субъектов, находящихся на различной социальной дистанции.

**Во второй главе «Эмпирическое исследование взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции»** представлена обобщающая интерпретация результатов исследования: выделена факторная структура профессиональной деятельности сотрудника УВД; отражена структура психологической дистанции сотрудника УВД и раскрыты особенности данных структур по подразделениям (дорожно-патрульной службы, службы участковых уполномоченных милиции и патрульно-постовой службы); выявлены типы взаимоотношений личности по степени выраженности психологической дистанции; определены взаимосвязи личностных характеристик и характеристик деятельности во всех типах стереотипов; построена модель взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции у представителей различных подразделений УВД.

**В параграфе 2.1.** дана обобщающая интерпретация результатов эмпирического исследования по выявлению структуры стереотипов профессиональной деятельности сотрудников УВД. Исследование включало изучение: представлений населения о личностных характеристиках сотрудника УВД и его профессиональной деятельности (собственный стереотип населения); сложившиеся представления сотрудников о самих себе, о своей профессиональной деятельности (собственный стереотип сотрудников) и о том, какое представление о них и их профессиональной деятельности существует у населения (отраженный стереотип сотрудников). Результаты исследования показали, что население «видит» сотрудников дорожно-патрульной (ДПС) службы в их профессиональной деятельности - строгими, невежливыми, вредными, коррупционерами, малосговорчивыми, придирчивыми и взяточниками; сотрудников участковых уполномоченных милиции (УУМ) – исполнительными, взяточниками, придирчивыми и строгими; сотрудников патрульно-постовой службы (ППС) – общительными, обязательными, взяточниками, вредными, придирчивыми и строгими. По мнению населения, такие личностные характеристики, как внимательный, исполнительный, морально устойчивый, общительный, обязательный, ответственный, спокойный, вредный и взяточник, принадлежат сотрудникам ДПС, а вежливыми, внимательными, общительными, обязательными, придирчивыми, спокойными, строгими и уравновешенными считают сотрудников УУМ и ППС. Сотрудники трех подразделений в профессиональной деятельности обладают, в основном, схожими характеристиками, такими как: строгий, придирчивый, вредный и взяточник. Следует отметить, что большая часть респондентов (население), в основном, не могла разграничить подразделения УВД на категории «дорожно-патрульная служба», «патрульно-постовая служба», «служба участковых уполномоченных милиции» и опирались на мнение о сотрудниках ДПС, объясняя это тем, что именно с ними чаще всего сталкиваются в своей повседневной жизни. С другими категориями жители не сталкиваются, а о некоторых категориях, например патрульно-постовой службе, даже не слышали.

Полученные данные о собственных стереотипах (представление сотрудников о собственных личностных характеристиках) показали, что в основном сотрудники видят себя и коллег: вежливыми, «гарантами спокойствия», гуманными, добросовестными, добрыми, исполнительными, морально устойчивыми, общительными, ответственными, отзывчивыми, понимающими, порядочными и честными.

Полученные данные о собственных стереотипах населения (представление

населения о личностных характеристиках сотрудников) подтвердили результаты о том, что мнение о сотрудниках УВД складывается, в основном, из образа сотрудника ДПС и что население видит сотрудников: внимательными, исполнительными, общительными, беспредельщиками, взяточниками, ответственными, вредными, понимающими, завистливыми, придирчивыми, спокойными и строгими.

Анализ результатов показал, что, по мнению населения, идеальный сотрудник должен обладать следующим набором качеств: подвижный, ловкий, красноречивый, не - суетливый, тактичный, решительный, дисциплинированный, мужественный, смелый, оперативный, организованный, понятливый, сообразительный, рассудительный, трезвенник, активный, внимательный и откровенный.

Реальному сотруднику присущи такие качества, как подвижность, ловкость, общительность, непринужденность, настойчивость, жизнерадостность, умение логично доказать, быстро запомнить, понятливость, критический ум, сообразительность, рассудительность, принципиальность, активность, сосредоточенность, внимательность, вежливость, доброжелательность, самоуверенность, коллективизм, аккуратность, оптимистичность, свобода от предрассудков, исполнительность, пьянство, умение разбираться в людях.

Сравнительный анализ представлений сотрудников о своих идеальных и реальных качествах не показал различий в общительности, тактичности, настойчивости, впечатлительности, мечтательности, быстрой отходчивости, самоуверенности и рискованности.

Таким образом, результаты исследования показали, что сложившийся собственный стереотип профессиональной деятельности у сотрудников отличается, в основном, в лучшую сторону от представления населения о них и подчиняется социальным ожиданиям.

Для обобщения и систематизации полученных данных использовались корреляционный и факторный анализы, результаты которых дают возможность выделить структуру стереотипа профессиональной деятельности сотрудника УВД.

Факторный анализ первичных ответов респондентов показал, что собственные стереотипы сотрудников о личностных характеристиках определяются 15 факторами, это объясняет 66% дисперсии, при этом 39 % дисперсии приходится на первые четыре фактора.

Наибольший по значимости фактор включает в себя следующие признаки: скучный (0,76), недальновидный (0,75), глупый (0,74), неусидчивый (0,71), безынициативный (0,70).

Между этими характеристиками существуют положительные корреляционные связи (см. рисунок 4).

Сравнивая данные представления с помощью  $t$  – критерия Стьюдента (с уровнем достоверности менее 0,05): сотрудники о самих себе (собственные стереотипы сотрудников) и представления населения о них (собственные стереотипы населения) можно утверждать, что сотрудники УВД думают о себе, как о менее скучном и более усидчивом, нежели население о них. Анализируя отраженные стереотипы сотрудников и мнение населения о них, следует отметить, что сотрудники видят себя в глазах населения менее безынициативными, скучными, недалекими и глупыми, но более неусидчивыми, чем думают о них жители.

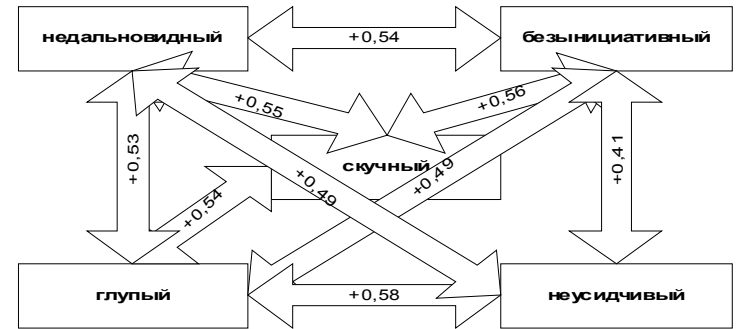


Рис. 4. Корреляционные связи личностных характеристик собственных стереотипов сотрудников

Следующий по уровню значимости фактор включает в себя такие категории, как: целеустремленный (-0,85), высокомерный (0,83), ответственный (-0,83), безнравственный (0,82), познающий (-0,82), агрессивный (0,78), нравственный (-0,78).

Между данными характеристиками выявлены взаимосвязи - как прямого, так и обратного характера (см. рисунок 5).

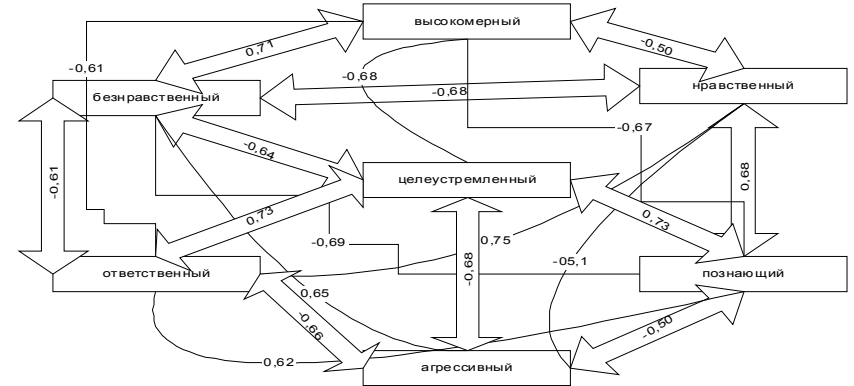


Рис. 5. Корреляционные связи личностных характеристик собственных стереотипов сотрудников

Полученные результаты позволили выявить взаимосвязи личностных характеристик и характеристик профессиональной деятельности во всех типах стереотипов: собственный стереотип сотрудников, отраженный стереотип сотрудников и собственный стереотип населения.

Наглядно данные взаимосвязи представлены графически (см. рис. 6, 7).

Отраженный стереотип сотрудников		
Фактор	Характеристика	Вес
1	нравственная	-0,75
	полезная	0,73
	уверенная	-0,73
	безвольная	0,74
2	закрытая	0,71
	активная	0,73
3	однообразная	0,33
	активная	0,75
	волевая	0,74
4	воинственная	0,32
	рискованная	0,74
5	тактичная	0,73
	честная	0,33
	тесная	0,33

Собственный стереотип сотрудников		
Фактор	Характеристика	Вес
1	честная	0,75
	безполосная	0,61
	безцельная	0,62
2	эзотричная	0,71
	раздражающая	-0,72
3	безразличная	-0,62
	тактичная	0,6
	стабильная	0,6
	слабая	0,62
4	полезная	-0,74
	ответственная	-0,75
5	волевая	-0,62

Собственный стереотип жителей		
Фактор	Характеристика	Вес
1	нравственная	0,71
	нечестная	-0,68
2	однообразная	-0,51
	творческая	0,71
3	справедливая	0,37
	уверенная	0,84
4	тактичная	0,6
	безвольная	-0,77
5	рискованная	-0,44
	стабильная	0,33
6	тактичная	0,72
	безцельная	0,62
7	доверительная	0,67
	мирная	0,63
8	справедливая	0,59

Взаимосвязь отраженного стереотипа и собственного стереотипа жителей			
Характеристика	ОСС	ССЖ	
эзотричная	0,76	0,66	
тактичная	0,73	0,6	
безвольная	0,75	-0,77	
творческая	-0,71	0,71	
честная	0,59	0,71	
нечестная	0,62	0,59	

Рис. 6. Взаимосвязь характеристик стереотипа деятельности

Отраженный стереотип сотрудников		
Фактор	Характеристика	Вес
1	рабочий	0,75
	сильный	0,72
	благосклонный	0,75
2	уверенный	0,8
	самоуверенный	0,72
3	инициативный	0,76
	глосный	0,33
	гуманный	-0,71
	сильный	0,79
4	гуманный	-0,32
	честный	0,75
5	честный	0,75
	сравнительный	0,70
6	уверенный	0,73
	волевой	0,31
7	волевой	0,74
	сравнительный	0,71
8	самоуверенный	0,72
	самоуверенный	-0,70
9	уверенный	0,75
	ответственный	-0,31

Собственный стереотип сотрудников		
Фактор	Характеристика	Вес
1	сильный	0,70
	инициативный	0,75
2	глухой	0,74
	уверенный	0,71
3	инициативный	0,7
	самоуверенный	-0,35
4	гуманный	0,71
	уверенный	-0,55
5	благосклонный	0,72
	уверенный	0,8
6	уверенный	0,78
	инициативный	0,76
7	инициативный	0,79
	самоуверенный	-0,35
8	уверенный	0,75
	благосклонный	-0,35
9	уверенный	0,70
	уверенный	0,62
10	уверенный	0,32
	уверенный	0,6
11	уверенный	0,57
	уверенный	0,30
12	уверенный	0,62
	уверенный	0,57

Собственный стереотип жителей		
Фактор	Характеристика	Вес
1	инициативный	0,61
	сильный	0,57
2	инициативный	0,75
	уверенный	0,37
3	инициативный	0,70
	уверенный	0,35
4	уверенный	0,52
	уверенный	0,35
5	уверенный	0,52
	уверенный	0,52
6	уверенный	0,31
	уверенный	0,31
7	уверенный	0,51
	уверенный	0,52
8	уверенный	0,7
	уверенный	0,38
9	уверенный	0,37
	уверенный	0,37
10	уверенный	0,37
	уверенный	0,37
11	уверенный	0,37
	уверенный	0,37
12	уверенный	0,37
	уверенный	0,37

Взаимосвязь отраженного стереотипа и собственного стереотипа жителей			
Характеристика	ОСС	ССЖ	
сильный	0,7	0,57	

Рис. 7. Взаимосвязь личностных характеристик стереотипа

Анализ взаимосвязей личностных характеристик и характеристик профессиональной деятельности позволил построить факторную структуру стереотипа профессиональной деятельности сотрудника УВД, представленную на рисунке 8.



Рис. 8. Структура стереотипа профессиональной деятельности сотрудника УВД

**В параграфе 2.2.** выявлены основные факторы категоризации социального окружения у представителей различных подразделений УВД. В качестве таких подразделений УВД выступали ДПС – дорожно-патрульная служба милиции, ППС – патрульно-постовая служба милиции, УУМ – участковые уполномоченные милиции.

В ходе исследования сотрудникам предлагалось разделить предлагаемые группы их социального окружения на пять категорий по величине «психологической дистанции» и оценить степень согласия с каждым высказыванием анкеты по отношению к каждой из пяти выделенных категорий. Респондентам был предложен список социальных групп, наиболее соответствующий их реальному социальному окружению, который необходимо распределить по величине «психологической дистанции» - пяти кругам (1-й круг - наиболее психологически самые близкие группы, 2-й круг - близкие, 3-й круг - ни близкие, ни далекие, 4-й круг - далекие, 5-й круг – самые далекие). *В список сотрудников УВД вошли следующие группы социального окружения:* правительство РФ, президент РФ, семья, друзья, коллеги моего подразделения, сотрудники других подразделений, начальники моего подразделения, руководство УВД, население города, местная администрация, представители судебных органов, представители МЧС, представители ФСБ, представители здравоохранения и социальной защиты, представители органов управления образования, представители ЖКХ, представители налоговой инспекции, представители «групп риска», т.к. именно с этими группами сотрудники УВД чаще всего взаимодействуют (это было выявлено с помощью экспертных оценок).

Анализ результатов показал, что *первый круг* психологической дистанции включает семью (100%). Характерными социальными группами *второго круга* являются друзья (80%) и реже коллеги (40,4%), а также начальники их подразделения (22,8%). В *третий круг* вошли – население города (66,4%), сотрудники других подразделений (62%), начальники их подразделения (68%) и коллеги (58,8%), а также руководство УВД (47,6%). *Четвертый круг* составляют, примерно с близкой частотой, представители ЖКХ (60%), местная администрация (56,8%) и представители судебных органов (56,4%), сюда же отнесены представители «групп риска» (40,8%), МЧС (44,4%), ФСБ (44%) и представители социальной защиты и здравоохранения (42,8%). *Пятый круг* – президент РФ (71,2%) и правительство РФ (70%), реже – представители налоговой инспекции (44,8%), ФСБ (43,6%) и представители органов управления образования (39,6%).

Определение отношений сотрудников с каждым кругом психологической

дистанции проводилось с помощью частотного анализа. Полученные результаты показали, что друзья, коллеги, начальники их подразделений соответствуют ожиданиям, они предсказуемы, к ним испытывают чувство приязни и надежности. Семью сотрудники УВД принимают такую, какая она есть, у ее членов общие интересы, существует заинтересованность во взаимодействии, взаимопомощь и уважение. Перед самыми близкими людьми они чувствуют ответственность и имеют возможность контролировать поведение друг друга. С представителями ЖКХ, местной администрации, судебных органов, «групп риска», МЧС, ФСБ, социальной защиты и здравоохранения контакты носят вынужденный характер и их отношения формальны.

Сравнительный анализ компонентов психологической дистанции показал, что для социальных групп, воспринимаемых как *самые близкие люди, то есть для семьи*, характерно: чувство принятия, единства; для *близких людей, то есть для друзей, коллег и непосредственных руководителей*: уважение, чувство приязни, взаимная ответственность, доверие, заинтересованность во взаимодействии, но при этом формальность отношений, для *ни близких, ни далеких – это население города, сотрудники других подразделений, начальники их подразделения и руководство УВД*: взаимопомощь, формальность отношений, мотивация субъекта, приязнь, надежность, предсказуемость. Для *далеких людей, к которым сотрудники отнесли представителей ЖКХ, местную администрацию, представителей судебных органов, реже «группу риска», МЧС, ФСБ и представителей социальной защиты и здравоохранения*, характерны: контроль действий, формальность отношений, мотивация субъекта, предсказуемость. Контакты *пятого круга психологической дистанции, к которому относятся правительство РФ, президент РФ, представители налоговой инспекции и органов управления образования, по мнению респондентов*, формальны и носят вынужденный характер. Таким образом, при разделении окружения на категории респонденты в наибольшей степени опираются на следующие критерии: принятие, надежность, ответственность, предсказуемость, зависимость, формальность отношений. При разделении близкого окружения особую роль играют такие критерии, как: уважение, единство, надежность, принятие, предсказуемость, формальность отношений, зависимость. При категоризации далеких людей наиболее значимы зависимость, ответственность, принятие, формальность отношений, надежность, предсказуемость, помощь в делах.

Выявленные отношения сотрудников УВД с различными категориями людей и групп представляют характер взаимодействия в наиболее общем варианте. Несомненно, существуют групповые и индивидуальные особенности отношений, обусловленные различными факторами: особенностями жизнедеятельности, своей принадлежностью, возрастом, образованием, семейным положением и т.д. Так, в ходе исследования были выявлены отличия взаимоотношений с пятью «кругами» психологической дистанции (1-й круг - наиболее психологически самые близкие группы, 2-й круг - близкие, 3-й круг - ни близкие, ни далекие, 4-й круг - далекие, 5-й круг – самые далекие) у сотрудников различных подразделений дорожно-патрульной, патрульно-постовой служб и службы участковых уполномоченных милиции.

Анализ попарного сравнения показателей в подразделениях ДПС и ППС, ППС и УУМ, УУМ и ДПС по  $t$  – критерию Стьюдента позволил сделать вывод, что в подразделениях участковых уполномоченных милиции ( $t = 4,77$ ) и дорожно-патрульной ( $t = 4,73$ ) служб поведение членов семьи соответствует ожиданиям, оно более предсказуемо, чем в подразделении патрульно-постовой ( $t = 1,98$ ) службы. У участковых уполномоченных с самыми близкими людьми больше существует взаимопомощи ( $t = 4,86$ ), они заинтересованы во взаимодействии сильнее ( $t = 4,47$ ), нежели их коллеги из дорожно-патрульной ( $t = 4,84$ ;  $t = 4,34$ ) и патрульно-постовой служб ( $t = 4,25$ ;  $t = 4,37$ ). К надежным людям сотрудники ДПС и УУМ относят семью, а сотрудники ППС таковыми считают друзей. Сотрудники всех 3-х подразделений чувствуют высокую ответственность перед самыми близкими людьми, ощущают взаимную зависимость, испытывают уважение, но при этом сотрудники патрульно-постовой службы не считают, что семья надежна ( $t = 1,14$ ) и чаще их контакты

формальны ( $t = 4,30$ ). С представителями третьего, четвертого и пятого «кругов» психологической дистанции у сотрудников, контакты носят, в основном, вынужденный характер, нет выраженного чувства единства и приязни.

Определение личностных характеристик, присущих сотрудникам подразделений ДПС, ППС, УУМ, и в последующем нахождение их взаимосвязи с психологической дистанцией проходило с помощью стандартизированного многофакторного метода исследования личности СМИЛ, адаптированный Л.Н.Собчик. Данный метод позволил получить многосторонний портрет сотрудника, включивший богатый спектр таких структурных компонентов личности, как: мотивационная направленность, самооценка, стиль межличностного поведения, полоролевой статус, черты характера, тип реагирования на стресс, защитные механизмы, когнитивный стиль, ведущие потребности, фон настроения, степень адаптированности индивида и возможный тип дезадаптации, наличие психических отклонений, выраженность лидерских черт, а также количественные и качественные характеристики устойчивых профессионально важных свойств. В процессе обследования респонденты оценивали 377 утверждений - как «верные» или «неверные» по отношению к нему. Обработка результатов была проведена с помощью частотного анализа, который позволил выявить личностные особенности сотрудников УВД. Так, сотрудники службы участковых уполномоченных милиции более совестливы, ответственные, обязательны, скромны, склонны к переживаниям, сомнениям, менее общительны, чем сотрудники дорожно-патрульной и патрульно-постовой служб, для которых характерны: высокая самооценка, активная позиция, уверенность в себе, решительность, жесткость, настойчивость и жизнелюбие.

Для выявления компонентов, содержащихся в структуре психологической дистанции сотрудников УВД, респондентам предлагалось оценить по отношению к представителю каждой категории (круги психологической дистанции) степень согласия с приведенными высказываниями (всего 16), например: «Он надежен» - 1-никогда, 2- редко, 3-иногда, 4-часто, 5-всегда. При обработке эмпирических данных использовалась статистическая программа Statistica 6.0, применялись первичный математический анализ, корреляционный, факторный и кластерный анализы.

Интерпретация результатов исследования включала факторизацию всей совокупности данных методом главных компонент, которая позволила выявить наиболее значимые компоненты в структуре психологической дистанции сотрудников УВД. На всех категориях психологической дистанции использовался метод вращения «Нормализованный Варимакс». В результате выделенные факторы в категории «самые близкие» объясняют 73% дисперсии, причем на первые 3 фактора приходится 58% дисперсии.

В первом факторе (32,5% дисперсии) наибольшую факторную нагрузку имеют следующие пять высказываний: «Поведение этого человека соответствует моим ожиданиям (он предсказуем)» (-0,91), «Он надежен» (-0,88), «Мы принимаем друг друга такими, как есть» (-0,84), «По отношению к нему я испытываю чувство приязни» (-0,77), «Наши отношения формальны» (0,70).

Во втором факторе (14,64% дисперсии) наибольшую нагрузку имеют пять высказываний: «Он контролирует мои действия» (0,80), «Я завишу от него» (0,78), «Я имею возможность контролировать его поведение» (0,63), «Он зависит от меня» (0,60).

В третьем факторе (10,72% дисперсии) большая нагрузка приходится на два высказывания: «Я чувствую ответственность перед ним» (0,85), « Я заинтересован во взаимодействии» (0,54).

Четвертый фактор (7,98% дисперсии) имеет наибольшую факторную нагрузку на два высказывания: «Я испытываю к нему уважение» (0,81), «У нас общие интересы» (0,70).

В пятом факторе (7,58% дисперсии) наибольшая нагрузка приходится на два высказывания: «Между нами существует взаимопомощь» (0,79), «Он заинтересован во

взаимодействии» (0,75).

Таким образом, проанализировав четыре категории - «близкие», «ни близкие, ни далекие», «далекие», «самые далекие», мы определили, какие факторы входят в структуру психологической дистанции сотрудников УВД. Затем характерологические особенности каждого круга психологической дистанции были расположены в иерархическом порядке (см. таблица 2), что позволило наглядно отразить структуру психологической дистанции сотрудника УВД.

Таблица 2

Структура психологической дистанции сотрудников УВД

Круги ПД Категории	1 круг Самые близкие Семья	2 круг Близкие Друзья Коллеги Начальники моего подразделения	3 круг Ни близкие, ни далекие Сотрудники других подразделений Начальники моего подразделения Население города Коллеги Руководство УВД	4 круг Далекие Представители: ЖКХ, МЧС, судебных органов, социальной защиты и здравоохранен ия. Представители «групп риска» Местная администрация	5 круг Самые далекие РФ Президентство Правительство РФ Представители ФСБ, налоговой инспекции, органов управления образования
Компоненты ПД	<i>Предсказуемость(-)</i>	<i>Предсказуемость</i>	<i>Предсказуемость</i>	<i>Предсказуемость</i>	
Компоненты ПД	<i>Надежность (-)</i>	<i>Надежность</i>	<i>Надежность</i>	<i>Надежность</i>	
Компоненты ПД	<b>Принятие (-)</b>	<b>Принятие</b>	<b>Принятие</b>	<b>Принятие</b>	<b>Принятие</b>
Компоненты ПД	<b>Формальность отношений (-)</b>	<b>Формальность отношений</b>	<b>Формальность отношений</b>	<b>Формальность отношений</b>	<b>Формальность отношений</b>
Компоненты ПД	<b>Зависимость</b>	<b>Зависимость</b>	<b>Зависимость</b>	<b>Зависимость</b>	<b>Зависимость</b>
Компоненты ПД	Уважение	Уважение	Уважение		
Компоненты ПД	Единство	Единство			
Компоненты ПД	Помощь в делах		Помощь в делах		Помощь в делах
Компоненты ПД	<i>Мотивация</i>	<i>Мотивация</i>	<i>Мотивация</i>	<i>Мотивация</i>	
Компоненты ПД	<b>Ответственность</b>	<b>Ответственность</b>	<b>Ответственность</b>	<b>Ответственность</b>	<b>Ответственность</b>

ПД – психологическая дистанция. **Жирным шрифтом** выделены компоненты ПД характерные для всех категорий социального окружения сотрудника УВД. **Курсивом** выделены компоненты ПД характерные для 1,2,3 и 4 кругов социального окружения сотрудника УВД.

Сравнительный анализ компонентов психологической дистанции показал, что для социальных групп, воспринимаемых как *самые близкие люди, то есть для семьи*, характерно: недоверие, но при этом взаимная ответственность, зависимость и контроль, заинтересованность, уважение и единство, взаимопомощь; для *близких людей, то есть для друзей, коллег и непосредственных руководителей*: единство и уважение, зависимость и контроль, взаимная ответственность, доверие, заинтересованность во взаимодействии, но при этом формальность отношений; для *ни близких, ни далеких – это население города*,



*сотрудники других подразделений, начальники их подразделения и руководство УВД:* ответственность и взаимопомощь, зависимость и контроль, формальность отношений, мотивация субъекта, приязнь, надежность. Для *далеких людей, к которым сотрудники отнесли представителей ЖКХ, местную администрацию, представителей судебных органов, реже «группу риска», МЧС, ФСБ и представителей социальной защиты и здравоохранения,* характерны: доверие, ответственность, контроль действий, формальность отношений и предсказуемость. К *правительству РФ, президенту РФ, представителям налоговой инспекции и органов управления образования, то есть пятому кругу ПД,* респонденты испытывают чувство приязни и ответственности, хотя их контакты формальны и носят вынужденный характер, а также считают, что имеют возможность контролировать их поведение и ожидают помощи в делах.

Таким образом, при разделении окружения на категории респонденты в наибольшей степени опираются на следующие критерии: принятие, надежность, ответственность, предсказуемость, зависимость, формальность отношений. При разделении близкого окружения особую роль играют такие критерии, как: уважение, единство, надежность, принятие, предсказуемость, формальность отношений, зависимость. При категоризации далеких людей наиболее значимы критерии: зависимость, ответственность, принятие, формальность отношений, надежность, предсказуемость, помощь в делах.

Структура психологической дистанции, как и любое психологическое явление, является достаточно гибкой и динамичной. Полученная иерархия факторов является наиболее общим вариантом структуры психологической дистанции сотрудника УВД. Несомненно, существуют групповые и индивидуальные особенности взаимосвязи компонентов психологической дистанции, обусловленные различными факторами: особенностями жизнедеятельности, полом, возрастом, образованием, семейным положением и т.д. Так, в ходе исследования были выявлены отличия в восприятии психологической дистанции у сотрудников различных подразделений дорожно-патрульной, патрульно-постовой служб и службы участковых уполномоченных милиции.

Социальными группами для *сотрудников патрульно-постовой службы первого круга* психологической дистанции является семья (100%). К социальным группам *второго круга* психологической дистанции относят друзей (77,1%). Представителями *третьего круга* психологической дистанции являются начальники моего подразделения (69,9%), коллеги их подразделения (67,5%) и население города (50,6%). В перечень социальных групп *четвертого,* далекого круга психологической дистанции вошли представители здравоохранения и социальной защиты (68,7%), «групп риска» (48,2%), ЖКХ (63,8%), руководство УВД (57,9%), сотрудники других подразделений (54,2%), местная администрация (50,6%). В *пятом,* самом далеком круге психологической дистанции оказались правительство РФ (77,1%), президент РФ (78,4%), представители судебных органов (54,3%), МЧС (60,3%), ФСБ (57,9%), органов управления образования (62,7%), налоговой инспекции (61,5%). Тем самым о сотрудниках данного подразделения можно сказать, что их личный опыт взаимодействия с представителями всех представленных категорий приводит к их дифференцированию, чего нельзя отметить у других сотрудников подразделений ДПС и УУМ. Выявленные групповые особенности позволили построить структуру психологической дистанции сотрудника патрульно-постовой службы. Как показал анализ отношений, сотрудники патрульно-постовой службы воспринимают себя независимыми, избегающими ответственности перед семьей, друзьями, коллегами, руководителями и населением города, однако считают, что перечисленные категории граждан зависят от них. Сотрудники патрульно-постовой службы стремятся к неформальности отношений, избегают общения с людьми любого круга психологической дистанции, не склонны воспринимать семью и друзей такими, какие они есть, но испытывают чувство единства, приязни и зависимости к представителям здравоохранения и социальной защиты, «групп риска», ЖКХ, руководству УВД, сотрудникам других подразделений, местной администрации, уважительно относятся ко всему социальному

окружению, надежной считают только семью, которая соответствует их ожиданиям, однако не стремятся оказать ей помощь.

Для *сотрудников дорожно-патрульной службы первый круг* психологической дистанции включает семью (100%). К социальным группам *второго круга* психологической дистанции относятся коллеги своего подразделения (63,3%) и друзья (84,9%). Представителями *третьего круга* психологической дистанции являются сотрудники других подразделений (72,1%), население города (70,9%) и начальники их подразделения (59,5%), представители здравоохранения и социальной защиты (59,4%), МЧС (59,5%) и руководство УВД (64,5%). В перечень социальных групп *четвертого*, далекого круга психологической дистанции вошли: местная администрация (62%), представители судебных органов (60,8%), ЖКХ (58,2%), и «групп риска» (58,2%). К *пятому*, самому далекому кругу психологической дистанции относятся президент РФ (76%) и правительство РФ (73,4%), представители налоговой инспекции (57%) и ФСБ (57%). И только представители органов управления образования не являются стереотипизированной группой для сотрудников ДПС, так как они не смогли отнести их к определенному кругу психологической дистанции и выделили в третий (36,8%), четвертый (31,6%) и пятый круг (31,6%). Дальнейшее исследование, в ходе которого использовались корреляционный и факторный анализы, было направлено на выявление особенностей структуры психологической дистанции у сотрудников дорожно-патрульной службы. Так, сотрудник дорожно-патрульной службы воспринимает людей любого круга, как непредсказуемых и от него зависимых. В то же время он стремится к неформальности отношений и своей независимости, исключая президента РФ, правительство РФ и представителей ФСБ, налоговой инспекции, органов управления образования, не желает оказывать помощь и не ждет помощи от других, не воспринимает людей такими, какие они есть, и «уходит» от ответственности.

Социальными группами для *сотрудников участковых уполномоченных милиции первого круга* психологической дистанции является семья (100%). К социальным группам *второго круга* психологической дистанции относят друзей (79,6%). Представителями *третьего круга* психологической дистанции являются сотрудники других подразделений (88,7%), начальники моего подразделения (68,2%), коллеги их подразделения (71,5%), население города (77,3%) и руководство УВД (73,8%) и представители «групп риска» (70,5%). В перечень социальных групп *четвертого*, далекого круга психологической дистанции вошли местная администрация (56,8%), представители судебных органов (73,9%), налоговой инспекции (68,1%), органов управления образования (51,1%), МЧС (72,7%), ФСБ (65,9%), ЖКХ (62,5%). К *пятому*, самому далекому кругу психологической дистанции относят президента РФ (56,6%) и правительство РФ (62,5%). Дальнейший анализ позволил выделить характерологические особенности и построить структуру психологической дистанции сотрудников участковых уполномоченных милиции. Результаты исследования показали, что сотрудники участковых уполномоченных милиции подчеркивают свою независимость, не испытывают чувства уважения, принятия и единства с окружающими людьми, стремятся к неформальности отношений, избегают ответственности и помощи в делах, стремятся к общению с семьей и избегают взаимодействия со своими начальниками, коллегами, населением города, сотрудниками других подразделений, руководством УВД, представителями «групп риска». Считают, что все люди непредсказуемы, исключая президента РФ и правительство РФ, которых наделяют качеством надежности и думают, что между ними существует взаимопомощь.

Кластерный анализ всей выборки (250 респондентов) по методу К-средних позволил выделить *три типа* взаимоотношений личности в зависимости от величины психологической дистанции.

*Первый тип* (в который вошел 91 респондент – 36% от всей выборки) превосходит все остальные по величине психологической дистанции. Его отношения с представителями почти всех социальных групп, исключая семью и друзей, характеризуются высокой формальностью, низким уровнем надежности, единства, помощи в делах, взаимной

ответственности и взаимного интереса. Этот тип отличается от двух последующих стремлением увеличить психологическую дистанцию, «поставить барьеры» в общении, которые могут привести к разрушению процесса коммуникации, возможно, вплоть до полной изоляции.

Отношения представителей *второго типа* (в который вошли 107 респондентов – 43% от всей выборки) характеризуются меньшей степенью формальности, более высоким уровнем надежности и единства. Здесь индивид готов сократить психологическую дистанцию, его избирательность в общении занимает среднее звено между первым и третьим типом и определяет установление психологической дистанции по принципу variability и избирательности.

*Третий тип* (в который вошли 52 респондента – 21% от всей выборки) отличается наиболее низким уровнем психологической дистанции. Отношения носят менее формальный характер, присущи более высокая ответственность, зависимость и помощь в делах. Данный тип социализируется в деятельности, и наличие такой психологической дистанции оказывает позитивное влияние на индивида, который открыт для восприятия другого.

Все три типа не имеют отличий в отношении к семье, друзьям, коллегам. Эти отношения характеризуются высоким принятием и уважением, а также надежностью и единством.

Соотношение социально-демографических характеристик с выявленными типами с помощью методов описательной статистики – категоризации гистограмм (см. Приложение 20), показало, что *первый тип* характерен для 88% сотрудников патрульно-постовой службы, 8% сотрудников дорожно-патрульной службы и 4% сотрудников участковых уполномоченных милиции в возрасте до 30 лет; семейное положение – чаще холост; стаж работы - от 6 до 10 лет; образование – преимущественно среднеспециальное.

*Второй тип* преимущественно встречается в возрастной категории 41-50 лет; семейное положение – чаще разведен; образование – преобладает среднеспециальное; стаж работы - более 15 лет. Чаще данный тип встречается у 56% сотрудников участковых уполномоченных милиции и 42% сотрудников дорожно-патрульной службы, реже у 2% сотрудников патрульно-постовой службы.

*Третий тип*, наименее распространенный, включает в себя 56% сотрудников участковых уполномоченных милиции, 36% сотрудников дорожно-патрульной службы и 10% сотрудников патрульно-постовой службы в возрастной категории 31-40 лет, семейное положение – женат, образование среднеспециальное.

Таким образом, выявлены три типа взаимоотношений личности и раскрыт характер проявлений психологической дистанции, которая выступает регулятором пространственных и социальных контактов в системе человеческих отношений, где каждому типу соответствует та или иная группа, имеющая свой тип взаимодействий.

**В параграфе 2.3.** раскрыта взаимосвязь степени выраженности стереотипов профессиональной деятельности и уровня психологической дистанции у сотрудников УВД. Описаны выявленные основные факторы категоризации социального окружения, а также факторная структура стереотипов профессиональной деятельности сотрудника УВД.

Достоверность выявленных взаимосвязей собственных и отраженных стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции сотрудников УВД определялась с помощью  $t$  – критерия Стьюдента. Интерпретируя результаты исследования, следует отметить, что сотрудники *первого типа* психологической дистанции, воспринимающие социальное окружение как психологически более далекое, считают себя нравственными, ответственными и целеустремленными людьми, им практически не свойственны агрессивность и высокомерие. Но при этом они думают, что окружающие их воспринимают более агрессивными и менее целеустремленными, чем они есть. Кроме этого, данный тип считает, что их деятельность творческая и честная. Однако сопоставление собственных и отраженных стереотипов показало: сотрудники думают, что население воспринимает их деятельность, как менее ответственную и более стабильную, чем она

представляется самим сотрудникам.

При сравнении содержания собственных и отраженных стереотипов профессиональной деятельности сотрудников *второго типа*, как высоко дифференцирующего социальное окружение, мы видим, что сотрудники воспринимают себя более целеустремленными, ответственными и менее агрессивными, чем их воспринимает социальное окружение. Они считают, что их деятельность в большей степени ответственна, стабильна, нежели она представляется населению.

*Третий тип сотрудников*, воспринимающий социальное окружение как наиболее близкое, не отличается от первого и второго типов в оценках о себе и своей деятельности.

Согласно проведенному исследованию, сотрудники второго типа психологической дистанции воспринимают себя более высокомерными, агрессивными и менее целеустремленными, чем первый и третий типы. Деятельность у него воспринимается менее творческой, стабильной и честной, но при этом более ответственной. У первого типа деятельность менее ответственная, но более творческая и стабильная, чем у второго и третьего типов. Это можно объяснить тем, что сотрудники данного типа не стремятся идти на сближение, так как не считают, что это для них необходимо. На своем служебном месте они чувствуют себя уверенно и стабильно. Данное предположение подтверждается и тем, что при категоризации социального окружения представители этого типа стремятся увеличить психологическую дистанцию, их отношения с представителями всех социальных групп (исключая семью и друзей) характеризуются низким уровнем надежности и взаимной ответственности, следовательно, они думают, что мнение у населения об их деятельности в большей степени отрицательное, но при этом, как о личности, благоприятное. Таким образом, сотрудники воспринимают свою профессиональную деятельность, как искажающую мнение о них как о личности, и в настоящем они не агрессивные, а целеустремленные и ответственные.

Выявлена взаимосвязь стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции у представителей органов внутренних дел, что наглядно представлено на рисунке 9. Результаты свидетельствуют о том, что все три типа психологической дистанции воспринимают свою деятельность, как ответственную, а себя целеустремленными, ответственными и малоагрессивными. Необходимо отметить, что сотрудники третьего типа, воспринимающего социальное окружение как наиболее психологически близкое, свою деятельность не считают стабильной, в отличие от первого и второго типов.

У тех сотрудников, кто вошел в первый тип психологической дистанции и высоко дифференцирует социальное окружение, устанавливается психологическая дистанция по принципу вариативности и избирательности и складывается следующий стереотип профессиональной деятельности: их деятельность более ответственная, а они наиболее агрессивные по сравнению с сотрудниками второго и третьего типов.

Результаты, полученные эмпирическим путем, свидетельствуют, что сотрудник, воспринимающий свою деятельность более стабильной, а себя более целеустремленным и ответственным, оценивает других как психологически далеких и не считает, что между ними существует взаимопомощь. Таким образом, если индивид уверен в себе, считает, что в его жизни не будет серьезных изменений, то ему достаточно формальных отношений с другими, его мало связывают общие интересы с социальным окружением, он не ждет помощи в делах (но стоит отметить, что это касается, в основном, далекого окружения).

010009000003780000002001c00000000040000003010800050000000b020000000  
050000000c02ec07730b04000002e0118001c00000fb0210007000000000bc02000000cc01020  
22253797374656d0007730b0000c0b8110072edc630b09f48030c020000730b000004000002d010  
0001c00000fb029cff00000000000900100000cc0440001254696d6573204e657720526f6d616e0  
0000000000000000000000000000004000002d01010004000000201010005000000902000  
000020d000000320a5a000000100040000000006d0be90720042d00040000002d010000300000  
00000

## ВЗАИМОСВЯЗЬ

Рис. 9. Модель взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции у сотрудников УВД

Полученные результаты свидетельствуют, что сотрудник, воспринимающий свою деятельность более стабильной, а себя более целеустремленным и ответственным, оценивает других как психологически далеких и не считает, что между ними существует взаимопомощь. Таким образом, если индивид уверен в себе, считает, что в его жизни не будет серьезных изменений, то ему достаточно формальных отношений с другими, его мало связывают общие интересы с социальным окружением, он не ждет помощи в делах (но стоит отметить, что это касается, в основном, далекого окружения).

Если у сотрудника милиции сложилось представление о деятельности, как об ответственной, а о себе, как о более агрессивном, но менее целеустремленном, то поведение людей соответствует его ожиданиям, он высоко дифференцирует свое социальное окружение и те, с кем он непосредственно взаимодействует, предсказуемы и надежны, их могут связывать общие интересы. Можно предположить, что индивид, входящий во второй тип взаимоотношений, изначально предпочитает сотрудничество, чувствителен к изменению настроения партнера, более открыт для принятия мнения другого и ему свойственен гибкий стиль социального поведения.

В том случае, когда у сотрудника сложился образ о себе, как о менее целеустремленном, в меньшей степени агрессивном, чем другие, и неспособном к серьезной ответственности в деятельности, он стремится к максимальной психологической близости, старается, чтобы его воспринимали таким, какой он есть. Необходимо заметить, что представители третьего типа, отличающегося низким уровнем психологической дистанции, не считают, что их деятельность стабильная. Следовательно, как индивид воспринимает себя, какой образ сложился у него о своей профессиональной деятельности (собственный стереотип), от этого зависит, как он будет взаимодействовать с другими, какие межличностные отношения будут его связывать с представителями социальных групп и насколько психологически близки или далеки будут для него окружающие. Верно и то, что сложившееся представление у сотрудника, как о нем думают другие (отраженный стереотип), также влияет на то, насколько психологически близко, далеко или дифференцированно он будет воспринимать свое окружение. Следовательно, выявлены различные особенности межличностного взаимодействия сотрудников в социуме.

Таким образом, различия в уровне психологической дистанции связаны со сложившимся стереотипом профессиональной деятельности сотрудников УВД и гипотеза о том, что существует взаимосвязь между стереотипами профессиональной деятельности и психологической дистанцией у представителей различных подразделений УВД подтверждается.

В заключении диссертационной работы сформулированы следующие **выводы**:

1. Диссертационная работа подтвердила гипотезу о том, что существует взаимосвязь между стереотипами профессиональной деятельности и психологической дистанцией у представителей различных подразделений УВД.
2. Проведен теоретический анализ исследований по проблемам психологической дистанции и стереотипов, взаимосвязи этих феноменов и методов их исследования в различных видах профессиональной деятельности.
3. На основе разработанной анкеты к оценке стереотипов профессиональной деятельности выделена структура стереотипов профессиональной деятельности

сотрудника УВД, в которую вошли личностные характеристики: открытый, скучный, уверенный, патриотичный, высокомерный, целеустремленный, агрессивный, ответственный, недалновидный, нравственный и пассивный и характеристики профессиональной деятельности: тактичная, бесцельная, безвольная, нравственная, творческая, честная, полезная, ответственная, волевая, нечестная, бестактная и стабильная.

4. Отражена структура психологической дистанции сотрудника УВД на основе характерологических особенностей каждого круга психологической дистанции, расположенных в иерархическом порядке. Раскрыты особенности и компоненты структур психологической дистанции сотрудников УВД в подразделениях: дорожно-патрульной службы, службы участковых уполномоченных милиции и патрульно - постовой службы.
5. Выявлены три типа взаимоотношений личности по степени выраженности психологической дистанции: первый тип, воспринимающий социальное окружение как психологически более далекое, второй тип, высоко дифференцирующий социальное окружение, и третий тип, воспринимающий социальное окружение как наиболее близкое. Определено, как индивид воспринимает себя, какой образ сложился у него о своей профессиональной деятельности, зависит, как он будет взаимодействовать с другими, какие межличностные отношения будут его связывать с представителями социальных групп и насколько психологически близки или далеки будут для него окружающие. Сложившееся представление у сотрудника о том, как о нем думают другие, влияет на то, насколько психологически близко, далеко или дифференцированно он будет воспринимать свое окружение.
6. Определены взаимосвязи личностных характеристик и характеристик деятельности во всех типах стереотипов: собственный стереотип сотрудников, отраженный стереотип сотрудников и собственный стереотип жителей. Сложившийся стереотип у сотрудников о самих себе отличается, в основном, в лучшую сторону от мнения населения о них и подчиняется социальным ожиданиям.
7. Теоретический анализ литературы позволил дать определение стереотипу профессиональной деятельности и психологической дистанции. Стереотип профессиональной деятельности – это схематические стандартизированные образы или представления о социальном объекте, касающиеся профессиональной деятельности, обычно упрощенные, эмоционально окрашенные и обладающие высокой устойчивостью. Психологическая дистанция - результат категоризации индивидом окружающего мира, представляющий собой психологическое отношение к объекту социального, материального, идеального мира, представленное в сознании индивида в пространственных эмоционально окрашенных образах.
8. Построена теоретическая модель взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции у представителей различных подразделений УВД. Исследование показало, что одним из детерминирующих факторов межличностных и межгрупповых отношений являются стереотипы профессиональной деятельности, которые играют значительную роль в процессе категоризации индивидом социального окружения. Определено, что психологическая дистанция, как результат категоризации окружающего мира, в высокой степени определяется собственными стереотипами субъекта и его представлениями о существующих у социального окружения стереотипах о нем и его профессиональной деятельности.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют, что цель исследования достигнута, рабочая гипотеза подтверждена, поставленные задачи решены.

Настоящее исследование не претендует на исчерпывающее рассмотрение всех

аспектов сложной и многосторонней проблемы – взаимосвязи стереотипов профессиональной деятельности и психологической дистанции в различных профессиональных группах. Требуют дальнейшего изучения следующие вопросы: как население категоризирует представителей различных подразделений УВД в сравнении с остальным социальным окружением, какой уровень психологической дистанции у населения с представителями различных подразделений УВД, к какому типу психологической дистанции относит население сотрудников подразделений.

**Основные результаты работы изложены в следующих публикациях:**

**Публикация в издании, рекомендованном ВАК:**

1. Клочко О. С. Категоризация социального окружения у мужчин сотрудников УВД // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. Серия «Гендерная психология». 2006. - №1. – С. 75-81.

**Публикации:**

1. Клочко О. С. Историко-теоретический анализ стереотипов профессиональной деятельности // Актуальные проблемы прикладной психологии: материалы конференции. - Калуга: Издательство «Эйдос», 2006. – С.118-127.
2. Клочко О. С., Купрейченко А. Б. Стереотипы о профессиональной деятельности сотрудников ОВД // Научный поиск: Сб. научных работ студентов, аспирантов и преподавателей / Под ред. проф. А. В. Карпова. Ярославль, 2005. С. 122-126.
3. Клочко О. С. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации граждан, уволенных с военной службы // Ежегодная Всероссийская научно-практическая конференция «Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития». Материалы конференции. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004. – С. 105-109.
4. Клочко О. С. Некоторые аспекты организации профессионального отбора в кадровом агентстве Института Управления и Бизнеса // Актуальные проблемы экономики и новые технологии преподавания / Материалы 3-й международной научно-практической конференции. – СПб.: МБИ, 2004. – С. 51-52.
5. Клочко О. С., Коваленко Е. Ф. Историческое отражение психологического отбора // Ежегодная Всероссийская научно-практическая конференция «Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития». Материалы конференции. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004. – С. 109-113.
6. Клочко О. С. Некоторые аспекты организации деятельности кадрового агентства // Актуальные проблемы экономики и новые технологии преподавания / Материалы 3-й международной научно-практической конференции. – СПб.: МБИ, 2004. – С. 221-222.
7. Клочко О. С., Коваленко Е. Ф. Профессиограмма в системе профессионального отбора // Качество жизни региона: определение, проблемы, оценка. Материалы научно-практической конференции. Секционные сообщения. – Калуга: КФ МГЭИ, 2003. – С.73-76.
8. Клочко О. С. Модель профессионального отбора в рекламном агентстве // Материалы всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы науки в России» - Кузнецк, 2005. С. 243-245.