

Особенности организационной субкультуры представителей экстремальных профессий

Петров В.Е.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru

Марьин М.И.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>, e-mail: marin_misha@mail.ru

Зинатуллина А.М.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9223-5074>, e-mail: azaliazinatullina@mail.ru

Сечко А.В.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-1055>, e-mail: setschko@yandex.ru

Статья посвящена обзору зарубежных публикаций в области феноменологии организационной субкультуры сотрудников профессий особого риска. Проблематика научных исследований данного направления представлена в зарубежной психологии такими векторами, как: изучение различных проблем взаимосвязи экстремальной деятельности и организационной субкультуры, оценка влияния экстремальности на субкультуру, личностные особенности и поведение сотрудников. В публикациях оценено влияние экстремальной профессиональной деятельности на организационную субкультуру и ее основные элементы, однозначно связывающее условия экстремального труда и соответствующие последствия, как на уровне личностных или поведенческих изменений, так и на уровне субкультуры. Показано, что продолжительность пребывания сотрудников в экстремальных условиях деятельности не имеет принципиального значения для организационной субкультуры в сравнении с выраженностью соответствующих стресс-факторов, а также с характером и особенностями труда. Экстремальность потенцирует возникновение как позитивных аспектов субкультуры (профессиональная идентичность, корпоративная солидарность и проч.), так и негативных (личностное дистанцирование, сплочение служебного коллектива на негативной основе и проч.). Зарубежные подходы к изучению организационной субкультуры в сфере экстремальных профессий существенно отличаются от отечественных, основанных на традиционных ценностно-смысловых отношениях, как в межличностном общении, так и во внутриорганизационном взаимодействии. Материал позволяет совершенствовать психопрактику в экстремальной сфере деятельности.

Ключевые слова: субкультура, экстремальные условия, профессия особого риска, личностные особенности, девиации поведения, ценности, традиции, ритуалы.

Для цитаты: Особенности организационной субкультуры представителей экстремальных профессий [Электронный ресурс] / В.Е. Петров, М.И. Марьин, А.М. Зинатуллина, А.В. Сечко // Современная зарубежная психология. 2023. Том 12. № 3. С. 31—40. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120303>

Features of the Organizational Subculture of Representatives of Extreme Professions

Vladislav E. Petrov

*Moscow State Psychological & Pedagogical University, Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru*

Mikhail I. Maryin

*Moscow State Psychological & Pedagogical University, Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>, e-mail: marin_misha@mail.ru*

Azaliya M. Zinatullina

*Moscow State Psychological & Pedagogical University, Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9223-5074>, e-mail: azaliazinatullina@mail.ru*

Alexander V. Sechko

*Moscow State Psychological & Pedagogical University, Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-1055>, setschko@yandex.ru*

The article is devoted to a review of foreign publications in the field of phenomenology of organizational subculture of employees of high-risk professions. The problems of scientific research in this area are represented in foreign psychology by such vectors as: the study of various problems of the relationship between extreme activity and organizational subculture, assessment of the impact of extremity on the subculture, personal characteristics and behavior of employees. The publications assess the impact of extreme professional activity on the organizational subculture and its main elements, unambiguously linking the conditions of extreme work and the corresponding consequences both at the level of personal or behavioral changes and at the level of subculture. It is shown that the duration of employees' stay in extreme conditions of activity is of no fundamental importance for the organizational subculture in comparison with the severity of the corresponding stress factors, as well as with the nature and characteristics of work. Extremity potentiates the emergence of both positive aspects of the subculture (professional identity, corporate solidarity, etc.) and negative ones (personal distancing, consolidation of the service team on a negative basis, etc.). Foreign approaches to the study of organizational subculture in the field of extreme professions differ significantly from the national ones, based on traditional value-semantic relations both in interpersonal communication and in intra-organizational interaction. The material allows to improve psychopractics in an extreme field of activity.

Keywords: subculture, extreme conditions, high-risk profession, personality traits, behavioral deviations, values, traditions, rituals.

For citation: Petrov V.E., Maryin M.I., Zinnatullina A.M., Sechko A.V. Features of the Organizational Subculture of Representatives of Extreme Professions. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2023. Vol. 12, no. 3, pp. 31—40. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120303> (In Russ.).

Введение

Вопросы профессионально-личностного становления и развития, достижения профессиональной идентичности и баланса отношений между сотрудниками, складывающиеся в процессе трудовой деятельности, всегда были и остаются предметом научных исследований. Внимание специалистов в области психологии труда и безопасности, акмеологии, социальной, экстремальной, юридической, военной и иных отраслей психологии сфокусировано в том числе на вопросах экстремальности трудовой деятельности представителей профессий особого риска (правоохранительная и военная сфера, авиация, транспорт, безопасность, экстремальные виды спорта — альпинизм, дайвинг и т. п.). Стрессоры различной этиологии, трансляция проблем социума и государства на деятельность сотрудников в экстремальных условиях, противоречивость под-

ходов к управлению личным составом, девиации поведения и другие аспекты оказывают существенное влияние на реализацию соответствующих профессиональных функций и задач.

С позиций современной психологической науки экстремальные условия существенно меняют содержание и характеристику труда, психические реакции сотрудника, формируют особую социально-психологическую среду и организационные отношения. Специфические черты приобретает поведение сотрудников (например, формируется профессионально-идентичное поведение как паттерн продуктивных приемов, тактик и техник деятельности); вводятся необходимые для успешности сосуществования в условиях экстремальности ритуалы, традиции и привычки; вырабатываются подходы к совместному проведению досуга и образу жизни; возникают внутриорганизационные ценности, системы группового оценивания,

легенды и мифы, которые разделяет (принимает) персонал; уточняются формы межличностной коммуникации и профессиональная атрибутика (дополнительная экипировка, татуировки, прическа и т. п.). Указанные выше аспекты объединяются емким понятием «организационная субкультура».

Принимая во внимание особую значимость совершенствования психологической поддержки деятельности представителей профессий особого риска, профилактики девиантных форм поведения персонала, необходимости гармонизации межличностных отношений, поддержания оптимального социально-психологического климата в трудовых коллективах, а также богатый опыт научных исследований, накопленный в зарубежной психологии, в 2023 году нами был проведен анализ соответствующих подходов к изучению изменений организационной субкультуры сотрудников под влиянием экстремальных условий деятельности. Объектами исследования выступили 28 зарубежных публикаций, ориентированных на обоснование авторских позиций в области экстремальной профессиональной деятельности, особенностей формирования и развития организационной субкультуры в особых (нештатных) условиях, оценки влияния экстремальных факторов на деятельность персонала, а также на социально-психологические характеристики межличностных отношений и поведения. Дизайн исследования предполагал: отбор контент-материала, семантический анализ и систематизацию данных, формирование научных выводов.

Результаты исследования

Феноменология организационной культуры и субкультуры, имея выраженную прикладную направленность, широко обсуждается в междисциплинарных научных исследованиях не только в России, но и за рубежом [2; 5; 20; 26; 28], в первую очередь, применительно к сфере охраны правопорядка. Концептуально-методологические и практические подходы к анализу указанного явления разнятся: от психологического, социологического, антропологического, организационно-управленческого, культурологического и иных подходов до исследования кросс-культурной коммуникации (Г. Хофстеде (G. Hofstede) [7]) и организационных рисков (П.Г. Кеннетх (P.G. Kenneth) [13]), а также метаанализа (Л. Цопус (L. Copus), Х. Сайгаликова (H. Sajgalikova), Е. Войчак (E. Wojćák) [4]).

Принимая во внимание вариативность точек зрения зарубежных специалистов на проблематику влияния экстремальных условий деятельности на особенности проявления организационной субкультуры, в рамках проведенного контент-анализа литературных источников ведущие подходы были сгруппированы нами в плоскости трехвекторной исследовательской модели «деятельность—поведение—личность».

1. Экстремальная деятельность и субкультура

В информационном пространстве обсуждаемой темы распространены зарубежные научные публикации, связанные с системным анализом проблемы формирования и изменения организационной субкультуры в результате влияния ее специфики (экстремальности) на деятельность представителей профессий особого риска [5; 20; 23; 28]. Так, в исследовании Т. Роце (T. Rose), П. Уннитхан (P. Unnithan) [23] красной линией проходит идея о том, что в экстремальных условиях, под воздействием интенсивного профессионального стресса полицейская субкультура позволяет личному составу успешно адаптироваться в сложной обстановке, облегчает общение, образует корпоративность, лояльность и преданность профессии.

Следование организационной субкультуре рассматривается как важный элемент адаптации и социализации молодого правоохранителя, а также как протектор преждевременной и негативной деформации личности, как условие поддержания работоспособности и профессионального долголетия, реализации служебной карьеры.

Ситуация экстремальности труда диктует необходимость ускоренной профессионализации личности, в том числе через элементы субкультуры. В ряде зарубежных исследований подчеркивается актуальность полицейской субкультуры в системе функционирования межличностных отношений по типу «свой—чужой». Освоение всех элементов организационной субкультурной среды позиционируется как профессиональная идентичность сотрудников и успешность адаптации в коллективе (А. Воркман-Старк (A. Workman-Stark) [28]). Например, согласно результатам исследования вышеприведенного ученого, сотрудники, нарушающие стереотипы или гендерные ожидания в отношении поведения, не только сталкиваются с угрозами своей личной идентичности, но и потенциально подвергаются издевательствам, домогательствам и изоляции. Лица, не разделяющие или не принимающие субкультурное поведение, становятся виктимными (т. е. субкультура — это своеобразное мерило взаимных отношений персонала).

Таким образом, в зависимости от степени интеграции правоохранителей в организационную субкультуру формируются страты, определяется иерархия социально-профессионального положения индивида и функционирования служебного коллектива. При этом временная динамика принятия сотрудниками субкультуры не имеет принципиального значения, но выражена тенденция к ускорению «вхождения в среду» вследствие действия факторов экстремальности.

Особая роль в изучении причин существования организационной субкультуры отводится изучению ее генезиса в сфере профессий особого риска. Так, в комплексном этнографическом исследовании Б. Лофтус (B. Loftus) [15], проведенном на выборке сотрудников английской полиции, показано, что ценности, лежащие в основе мировоззрения офицеров, демонстриру-

ют поразительную преемственность со старыми моделями поведения. Автором делается вывод: ввиду того, что генеральным фактором, детерминирующим полицейскую субкультуру, выступает экстремальность (что сохраняется в течение столетий), то ее основные компоненты — поведение, формы общения, символы, ритуалы, традиции, совместное проведение досуга, мифы, ценности и т. п. — не подвержены значительным изменениям (так называемая позиция «ортодоксальной концепции полицейской субкультуры»).

Подавляющее большинство специалистов (С. Херберт (S. Herbert) [6], П.Г. Кеннетх (P.G. Kenneth) [13], М. Вранесевич (M. Vranešević), Д. Субочик (D. Subošić) [27]) убедительно доказывают, что содержание и характер экстремального труда в решающей степени определяют соответствующую субкультурную реальность. С этих позиций постулируется существование разных субкультур у представителей различных профессий особого риска, например, у сотрудников полиции, военных, пожарных, спасателей.

При общих характеристиках организационной культуры и субкультуры, определяемых экстремальностью деятельности, имеются и специфические факторы, определяемые региональными, институциональными, возрастными, гендерными особенностями служебных коллективов, их специализацией. Формирование субкультуры обусловлено «погружением» в условия рутинной жизнедеятельности, где накапливаются и усиливаются неблагоприятные воздействия со стороны внешней среды: правонарушителей и преступных группировок; различных источников опасности, грозящих потерей здоровья, а с большой вероятностью — и жизни; семейного окружения, зачастую неспособного выдерживать ненормированный режим трудовой деятельности и т. д.

В силу этих обстоятельств персонал вынужден находить обобщенные, универсальные формы поведения, иную реальность и отношения к окружающей действительности, позволяющие эффективно, с наименьшими затратами личностных усилий и высокой вероятностью достижения успеха выходить из стандартных рабочих, межличностных, семейных и прочих стрессогенных ситуаций. Эти универсальные формы поведения представляют собой основной компонент организационной субкультуры.

Специфичность этих форм реагирования в различных видах экстремальной деятельности определяется ее психологически значимыми особенностями. Так, например, работа с наркоманами содержит свои стрессоры, вызванные переживаниями за судьбу несчастных; действия пожарных предопределяют необходимость компенсировать их эмоциональную вовлеченность в трагедии, свидетелями которых они явились.

В условиях повышения экстремальности жизнедеятельности от персонала требуются универсальные паттерны реагирования, выработанные в ходе становления организационной культуры и усвоенные профессионалом [27]. Примерами тому могут выступать: при-

нятие на себя ответственности за коллег, что иногда входит в противоречие с существующими правилами и инструкциями; решение служебных вопросов на основе межличностных неформальных контактов и т. д.

Анализируя детерминацию и значение полицейской субкультуры, Й.М. Мотсамай (J.M. Motsamai) и Р. Кишоре (R. Kishore) [20] отмечают, что она формируется под влиянием целого ряда внутренних и внешних факторов, некоторые из которых находятся вне действенного контроля со стороны руководителей. На первый план выходит этика профессионально-экстремальной деятельности — именно не декларируемая, а фактически существующая в коллективе. В экстремальных условиях многие нормативные правила и ограничения, образующие организационную культуру, игнорируются как ненужные и непродуктивные. Именно поэтому субкультура является своеобразным индикатором социальной значимости и вектором межличностных отношений («человечности», согласованности и признания организационной культуры персоналом). Подчеркивается, что продолжительность пребывания сотрудников в экстремальных условиях деятельности не имеет принципиального значения при формировании той или иной субкультуры и ее проявлениях. Ведущая роль отводится выраженности (силе) действующих стресс-факторов, а также характеру и особенностям экстремального труда.

Проблема формирования контр-субкультуры как реакции на несоответствие потребностям, ожиданиям, ценностям, установкам и реалиям экстремальной деятельности сотрудников полиции представлена в работе Б. Симмонс-Беаучамп (B. Simmons-Beauchamp) [24]. Разделяя точку зрения Й.М. Мотсамай (J.M. Motsamai) и Р. Кишоре (R. Kishore), Б. Симмонс-Беаучамп отводит первостепенное значение в подобной ситуации соответствующим руководителям. Именно их неумение организовать деятельность в экстремальных условиях, попустительство негативным явлениям (ненормативное поведение, кумовство, фаворитизм, конфликты и т. п.), неоптимальный стиль управления в решающей степени детерминируют субкультуру, как по содержанию, так и по ее влиянию на результаты совместного труда, удовлетворенность деятельностью.

Отношение к руководителям, культуре и субкультуре, организационной политике изучалось авторским коллективом Б.Е. Паркер (B.E. Parker), Л.П. Махер (L.P. Maher), В.А. Хочвартер (W.A. Hochwarter) и др. [22]. Анализ деятельности сотрудников контрольно-финансовых и надзорных органов показал нелинейную, обратную U-образную взаимосвязь между отношением к субкультуре и удовлетворенностью работой, продуктивностью труда лояльных организации лиц (т.е. усиление влияния субкультуры изначально оказывает позитивное влияние на деятельность в экстремальных условиях, а впоследствии эффективность подобного социально-психологического воздействия снижается).

Концептуально близкие выводы можно найти в исследовании М.Т. Майнард (M.T. Maynard) и др. [18].

С. Деббат (S. Debbat) и С. ДеКимпе (S. De Kimpe) [5] утверждают, что эндогенно сконструированная самолегитимность (самозаконность как вера руководителей в легитимность и моральную справедливость власти, гармоничность отношений в служебных коллективах) порождает и усиливает определенные ключевые характеристики полицейской субкультуры. При этом эндогенные процессы самоактуализации происходят, когда сотрудники идентифицируются с профессией и полицейской организацией (конкретным служебным коллективом). В решающей степени самоактуализация обеспечивается лицами, определяющими организационную субкультуру (в первую очередь руководителями, неформальными лидерами и др.).

В формировании особой субкультуры поведения среди сотрудников полиции, по мнению М. Вранесевич (M. Vranešević), Д. Субочик (D. Subošić) [27], значительную роль играет феномен социальной изоляции. Именно эмоционально-поведенческое дистанцирование населения от сотрудников правоохранительных органов, противопоставление граждан блюстителям порядка приводит к образованию особого социально-психологического климата в служебных коллективах, основанного на вынужденной изолированности личности, поиске поддержки со стороны коллег и форм проведения совместного досуга, тесного корпоративного единства. «Мы-образ», укрепляется под действием тенденций избегания социальных контактов, что закрепляется в привычках, традициях, ритуалах, даже в суевериях.

В понимании Е. Грантер (E. Granter), Л. МцЦанн (L. McCann) и М. Бойле (M. Boyle) [8] организационная субкультура имеет оттенки нормализации (установления, легитимации) экстремального трудового поведения (сверхурочная работа, интенсификация деятельности), инициирования правил поведения, необходимых работодателю при невозможности их формального закрепления в виде режимов работы, норм, уставов и т. п. Свою роль здесь играют ритуалы, традиции, мифы, которые разделяются и реализуются сотрудниками. В экстремальных условиях профессиональной деятельности подобное может рассматриваться как своеобразная моральная поддержка сотрудников коллегами или манипулирование поведением. Мотивирующее значение организационной культуры и субкультуры для поведения сотрудников в особых условиях рассматривается и в иных междисциплинарных исследованиях, например: Л. Цопус (L. Copus), Х. Сайгаликова (H. Sajgalikova) и Е. Войчак (E. Wojčák) [4].

2. Поведение в служебных коллективах и субкультура

Зарубежные специалисты отмечают значимое изменение субкультуры и психологии поведения сотрудников как реакцию на экстремальность. В ряде исследований делается акцент на невозможности полностью контролировать поведение сотрудников в профессиональной среде [6; 15; 18]. По мнению С. Херберт (S. Herbert) [6], неформальные нормы и правила взаи-

моотношений на службе доминируют, например, в субкультуре личного состава управления полиции Лос-Анджелеса (США).

Подчеркивается «пропасть» между «нормативным порядком» и реалиями: доминирует открытая конкуренция между микрогруппами или отдельными сотрудниками, личностная неприязнь (в противовес декларируемой корректности, дружелюбию и взаимной помощи). Формируется присущий именно этой социальной группе (профессии, коллективу) стереотип или образец поведения.

Во многом субкультура поведения не только направлена на внеслужебную деятельность, но и «вторгается» в сферу реализации служебных задач. Специалистами анализируются примеры и практика совместной деятельности в экстремальных условиях, предпринимаются попытки обобщить опыт влияния организационной субкультуры на продуктивность труда (М.Т. Майнард (M.T. Maynard) и др. [18], Б. Лофтус (B. Loftus) [15]).

Сплочение в процессе приобщения к организационной субкультуре, общий профессиональный язык и специфика межличностной коммуникации способствуют успешности выполнения групповых задач, например, при патрулировании общественных мест, задержании преступников. Помимо этого, совместное времяпрепровождение, досуг снимают психологическое напряжение, накапливаемое в процессе несения службы.

В исследовании Л.Д. Кеесман (L.D. Keesman) [12] анализируется такая модель поведения, как использование служебных видеозаписей в повседневной жизни полицейских и межличностном общении. Этнографический подход к изучению субкультуры представителей голландской полиции подтвердил тот факт, что офицеры показывают, пересылают друг другу, критически анализируют и обсуждают видеозаписи различных действий полиции (задержания, аресты, автомобильные погони, случаи применения силы и т. п.), ведут фото- и видеосъемку в различных местах (служебных помещениях, патрульных автомобилях, общественных местах и т. п.).

Становится нормой и своеобразным досугом демонстрация видеороликов, в том числе для развлечения и обучения. Библиотека видеозаписей выступает источником мифов, легенд, ритуалов, традиций и т. п. в организации. В некоторых случаях видеозаписи являются средством манипулирования сослуживцами (в отдельных случаях — с целью шантажа).

Актуальными следует признать вопросы девиантологии. Одной из наиболее востребованных в зарубежных научных психологических исследованиях тем этого направления выступает проблематика харассмента, интимных отношений и притязаний на службе. Утверждается, что полицейская субкультура и профессиональный стресс значимо повышают индекс (частоту) сексуального насилия по отношению к коллегам-представителям противоположного пола (Г. Мендес

(G. Mendez) [19]). Нормой становится не просто проведение совместного досуга, но и компенсация стресса в сексуальном поведении с сослуживцами.

Связь между традиционной полицейской субкультурой и насилием со стороны интимного партнера (сотрудника) подтверждается исследованиями Л. Блуменштейн (L. Blumenstein) и др. [2], А. Биелейевски (A. Bielejewski) [1], С. Буцериус (S. Bucerius) [3]. Так, на примере изучения субкультуры в Королевской канадской конной полиции А. Биелейевски (A. Bielejewski) [1] были описаны препятствия на пути создания здоровой (психологически комфортной) рабочей атмосферы, включая сексуальные домогательства, дискриминацию по признаку пола или сексуальной ориентации.

Проблема сексизма и расовой дискриминации легла в основу исследования С. Буцериус (S. Bucerius) [3]. С точки зрения межсекторального (комплексного) подхода установлено, что женщины-сотрудники полиции (в том числе чернокожие) часто подвергаются различным формам издевательств, домогательств, «психологического давления» и запугивания (например, женоненавистничество, расовые и гендерные домогательства). Во многих случаях руководство соответствующих служебных коллективов (подразделений) и коллеги (в том числе свидетели-женщины) поддерживают указанные особенности субкультуры, благосклонно относятся к ним. Сотрудники привыкают к подобному поведению, имплицитно его в стереотипы внутриорганизационных отношений.

Широкое отражение в научных публикациях сегодня находит проблема употребления правоохранителями алкоголя [19; 21]. Например, Й.Ф. Балленгер (J.F. Ballenger) и др. [21] анализируют ритуалы и субкультуру общения сотрудников городской полиции в ходе распития спиртных напитков, показаны генерализация и предикторы этого явления как неотъемлемой части совместной деятельности в экстремальных условиях (в первую очередь как способ снятия психологического напряжения, средство межличностного общения и адаптации в коллективе).

Принимая во внимание различные проявления девиантности, можно утверждать, что пребывание в экстремальных профессиях оказывает негативное влияние на поведение сотрудников, потенцирует создание субкультуры повышенного риска возникновения отклонений в поведении.

3. Личность и организационная субкультура

Эмпирически подтверждаются выводы о том, что длительное пребывание личного состава в экстремальных условиях приводит существенным личностным изменениям, оказывающим определенное воздействие на компоненты субкультуры — традиции, ценности, коммуникацию [1; 9; 10; 23; 25]. Так, например, А.Д. Калейх (A.D. Kaleigh) и Г.Л. Чарлес (G.L. Charles) [10] указывают на негативизм и предвзятость персонала в ролевых отношениях (в том числе к гражданам и кол-

легам), связывая их с деформацией мышления. По мнению Г. Мендес (G. Mendez) [19], гипертрофия у сотрудников таких качеств, как цинизм и авторитаризм, приводит к переходу рабочих отношений в плоскость неформальных (вплоть до сексуальных отношений между сослуживцами). Влияние стресса на субкультуру сотрудников полиции подтверждается в работах С.К. Гул (S.K. Gul) [9], Т. Роце (T. Rose) и П. Уннитхан (P. Unnithan) [23], Й. Стогнер (J. Stogner), Б.Л. Миллер (B.L. Miller), К. Мак-Лейн (K. McLean) [25].

В результате пребывания индивида в состоянии интенсивного и длительного стрессового воздействия несколько меняется его система ценностей и мировоззрение. Эмпатия, сочувствие, понимание, толерантность как характеристики личности отходят на второй план не только во взаимодействии с гражданами, но и в общении с коллегами.

В некоторых случаях, например при конфликте интересов в экстремальных ситуациях, межличностные отношения становятся жестокими (П. Лайл (P. Lyle) и А.М. Есмайл (A.M. Esmail) [16], П. Манзони (P. Manzoni) и М. Ейснер (M. Eisner) [17]). Согласно исследованию В. Террилл (W. Terrill), Е.А. Паолиней (E.A. Paoline III) и П.К. Маннинг (P.K. Manning) [26], принуждение выступает нормой межличностных отношений и своеобразной полицейской культурой (именно культурой, а не субкультурой).

Одна из точек зрения на принятие субкультуры в профессиях особого риска, заслуживающих внимания, отражена в работе К. Линклатер (K. Linklater) [14]. Интегральной характеристикой, способствующей достижению идентичности с профессией, предлагается считать «инклюзивный капитал», состоящий из: 1) культурной конгруэнтности, 2) социальной компетентности, 3) умения работать в команде. Именно через указанные выше парциальные качества личности достигается единство (выработка) ценностей в служебном коллективе, усвоение образцов поведения, языка межличностной коммуникации, создание внутригрупповых традиций и т. п.

Индивидуальные (личностные) факторы сотрудников, связанные с экстремальными ситуациями, стали предметом исследования А. Карман (A. Karman) [11]. Показано, что через жизнестойкость и адаптационную устойчивость к стрессу включается распределение ресурсов личности и управление ими, самоорганизация, что, в конечном счете, определяет внутриорганизационную коммуникацию, оценку выгоды—ущерба от того или иного варианта поведения. Как следствие, у сотрудника укрепляется позиция индивидуализма. Субкультура приобретает черты, которые можно охарактеризовать как: «празднуем вместе, но по отдельности», «приглашаем к столу, но каждый платит самостоятельно» и т. п. Й. Стогнер (J. Stogner), Б.Л. Миллер (B.L. Miller), К. Мак-Лейн (K. McLean) [25] отмечают особенности проявления жизнестойкости полицейских во время пандемии COVID-19, подтверждающие тенденцию усиления индивидуализма в субкультурных отношениях.

В зарубежной психологии встречаются и иные научные исследования, посвященные анализу частных проблем действия факторов экстремальности на личность и поведение сотрудников силовых ведомств и организаций.

Выводы

Анализ зарубежных подходов к исследованию организационной субкультуры в результате длительного пребывания сотрудников в экстремальных условиях позволил нам сделать следующие выводы.

1. Актуальными для зарубежных специалистов направлениями экстремальной психологии являются: изучение различных проблем взаимосвязи экстремальной деятельности и организационной субкультуры, оценка влияния экстремальности на субкультуру, личностные особенности и поведение сотрудников (в том числе на девиации поведения).

2. В зарубежных психологических исследованиях превалирует бихевиористический подход к оценке модальности влияния экстремальной профессиональной деятельности на организационную субкультуру и ее основные элементы, однозначно связывающий условия экстремального труда и соответствующие последствия, как на уровне личностных или поведенческих изменений, так и на уровне субкультуры. Отмечается, что продолжительность пребывания сотрудников в экстремальных условиях деятельности не имеет принципиального значения для организационной субкультуры в сравне-

нии с выраженностью (силой) соответствующих стресс-факторов, а также с характером и особенностями труда. Помимо позитивных аспектов субкультуры (профессиональная идентичность, корпоративная солидарность и т. п.), в фокус внимания специалистов помещаются императивные формы межличностного общения, возрастная дискриминация, харассмент, личностное дистанцирование, сплочение служебного коллектива на негативной основе, употребление алкоголя как протектора стресса.

3. Идеология зарубежной организационной субкультуры в сфере экстремальных профессий существенно отличается от отечественной, основанной на традиционных, до настоящего времени все еще сохранившихся, ценностно-смысловых отношениях, как в межличностном общении, так и во внутриорганизационном взаимодействии (например, взаимная поддержка и выручка, товарищество, коллективные начала и т. п.). Однако феноменология субкультуры представителей экстремальных профессий обладает аналогичной внутренней структурой и имеет выраженную актуальность для психологических исследований, как за рубежом, так и в России.

Изучение зарубежного опыта позволяет расширить информационно-аналитическую базу для проведения научных исследований в области экстремальной и иных отраслей психологии, формирования субкультуры представителей профессий особого риска, оптимизации социально-психологического климата в служебных коллективах, совершенствования психопрактики в сфере работы с персоналом экстремальных профессий.

Литература

1. *Bielejewski A.* Holding down the Fort: Policing Communities and Community-Oriented Policing in Rural Germany. Chemnitz: Springer VS, 2022. 418 p. DOI:10.1007/978-3-658-39773-9
2. *Blumenstein L., Fridell L.A., Jones S.E.* The link between traditional police sub-culture and police intimate partner violence // *Policing-an International Journal of Police Strategies & Management.* 2012. Vol. 35. № 1. P. 147—164. DOI:10.1108/13639511211215496
3. *Bucerius S.* Intersectional Inequality: An Analysis of Police Culture in a Western Canadian City: A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts. [Edmonton], 2022. 87 p. DOI:10.7939/r3-11am-zy43
4. *Copus L., Sajgalikova H, Wojčák E.* Organizational Culture and its Motivational Potential in Manufacturing Industry: Subculture Perspective // *Procedia Manufacturing.* 2019. Vol. 32. P. 360—367. DOI:10.1016/j.promfg.2019.02.226
5. *Debbat S., De Kimpe S.* Police legitimacy and culture revisited through the lens of self-legitimacy // *Policing and Society.* 2023. Vol. 33. № 6. P. 690—702. DOI:10.1080/10439463.2023.2183955
6. *Herbert S.* Police subculture reconsidered // *Criminology.* 2006. Vol. 36. №. 2. P. 343—370. DOI:10.1111/j.1745-9125.1998.tb01251
7. *Hofstede G.* Identifying organizational subcultures: An Empirical approach // *Journal of management studies.* 1998. Vol. 35, № 1. P. 1—12. DOI:10.1111/1467-6486.00081
8. *Granter E., McCann L., Boyle M.* Extreme Work/Normal Work: Intensification, Storytelling and Hyper mediation in the (Re) construction of «the New Normal» // *Organization.* 2022. Vol. 22. № 4. P. 443—456. DOI:10.1177/1350508415573881
9. *Gul S.K.* Police Job Stress in the USA // *Studies Polis Bilimleri Dergisi = Turkish Journal of Police.* 2008. № 10(1). P. 1—13.
10. *Kaleigh A.D., Charles G.L.* Generalizing across behavior settings can make attitudes toward social groups more extreme in the absence of new information // *European journal of social psychology.* 2022. Vol. 52. № 1. P. 91—104. DOI:10.1002/ejsp.2817

11. *Karman A.* An examination of factors influencing the application of mechanisms of organizations' resilience to weather extremes // *Business strategy and the environment*. 2020. Vol. 29. № 1. P. 276—290. DOI:10.1002/bse.2364
12. *Keesman L.D.* The showability of policing: How police officers' use of videos in organizational contexts reproduces police culture // *European Journal of Criminology*. 2023. Vol. 20. № 3. P. 905—924. DOI:10.1177/14773708221144826
13. *Kenneth P.G.* Organizational Risk: «Muddling Through» 40 Years of Research // *Risk Analysis*. 2021. Vol. 41. № 3. P. 456—465. DOI:10.1111/risa.13460
14. *Linklater K.* Inclusion Capital: How Police Officers Are Included in Their Workplaces // *Societies*. 2022. Vol. 12. № 5. Article ID 128. 19 p. DOI:10.3390/soc12050128
15. *Loftus B.* Police occupational culture: Classic themes, altered times // *Policing and Society*. 2010. Vol. 20. № 1. P. 1—20. DOI:10.1080/10439460903281547
16. *Lyle P., Esmail A.M.* Sworn to protect: Police brutality — a dilemma for America's police // *Race, Gender & Class*. 2016. Vol. 23. № (3—4). P. 155—185.
17. *Manzoni P., Eisner M.* Violence Between the Police and the Public: Influences of Work-Related Stress, Job Satisfaction, Burnout, and Situational Factors // *Criminal Justice and Behavior*. 2006. Vol 33. № 5. P. 613—645. <https://doi.org/10.1177/0093854806288039>
18. *Maynard M.T., Kennedy D.M., Resick C.J.* Teamwork in extreme environments: Lessons, challenges, and opportunities // *Journal of organization behavior*. 2018. Vol. 39. № 6. P. 695—700. DOI:10.1002/job.2302
19. *Mendez G.* The effect of police sub-culture on intimate partner violence within law enforcement families [Электронный ресурс]. San Bernardino, 2022. 94 p. (Electronic Theses, Projects, and Dissertations; № 8: 1534). URL: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1534> (дата обращения: 22.03.2023).
20. *Motsamai J.M., Kishore R.* Police Subculture, Culture Factors, Law Enforcement and Code of Ethics // *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 2022. Vol. 7. № 9. P. 1908—1913.
21. Patterns and predictors of alcohol Use in male and female urban police officers / J.F. Ballenger, S.R. Best, T.J. Metzler [et all.] // *The American Journal on Addictions*. 2011. Vol 20. № 1. P. 21—29. DOI:10.1111/j.1521-0391.2010.00092.x
22. Perceptions of organizational politics: A restricted nonlinearity perspective of its effects on job satisfaction and performance / B.E. Parker, L.P. Maher, W.A. Hochwarter [et all.] // *Applied psychology*. 2022. Vol. 71. № 4. P. 1224—1247. DOI:10.1111/apps.12347
23. *Rose T., Unnithan P.* In or out of the group? Police subculture and occupational stress // *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 2015. Vol 38. № 2. P. 279—294. DOI:10.1108/PIJPSM-10-2014-0111
24. *Simmons-Beauchamp B.* The Moral Injury of Ineffective Police Leadership: A Perspective // *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Article ID 766237. 6 p. DOI:10.3389/fpsyg.2022.766237
25. *Stogner J., Miller B.L., McLean K.* Police stress, mental health, and resiliency during the COVID-19 pandemic // *American journal of criminal justice*. 2020. Vol 45. P. 718—730. DOI:10.1007/s12103-020-09548-y
26. *Terrill W., Paoline III E.A., Manning P.K.* Police culture and coercion // *Criminology*. 2003. Vol. 41. № 4. P. 1003—1034. DOI:10.1111/j.1745-9125.2003.tb01012.x
27. *Vranešević M., Subošić D.* Social isolation of police officers // *Sociološki pregled = Sociological Review*. 2022. Vol. LVI. № 3. P. 1082—1106. DOI:10.5937/socpreg56-39460
28. *Workman-Stark A.* «Me» versus «We»: exploring the personal and professional identity-threatening experiences of police officers and the factors that contribute to them // *Police Practice and Research*. 2022. Vol 24. № 2. P. 147—163. DOI :10.1080/15614263.2022.2119971

References

1. Bielejewski A. Holding down the Fort: Policing Communities and Community-Oriented Policing in Rural Germany: Springer VS, 2022. 418 p. DOI:10.1007/978-3-658-39773-9
2. Blumenstein L., Fridell L.A., Jones S.E. The link between traditional police sub-culture and police intimate partner violence. *Policing-an International Journal of Police Strategies & Management*, 2012. Vol 35, no. 1. P. 147—164. DOI:10.1108/13639511211215496
3. Bucerius S. Intersectional Inequality: An Analysis of Police Culture in a Western Canadian City. Master of Arts: A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts. [Edmonton], 2022. 87 p. DOI:10.7939/r3-11am-zy43
4. Copus L., Sajgalikova H, Wojčák E. Organizational Culture and its Motivational Potential in Manufacturing Industry: Subculture Perspective. *Procedia Manufacturing*, 2019. Vol. 32, pp. 360—367. DOI:10.1016/j.promfg.2019.02.226
5. Debbat S., De Kimpe S. Police legitimacy and culture revisited through the lens of self-legitimacy. *Policing and Society*, 2023. Vol. 33, no. 6, pp. 690—702. DOI:10.1080/10439463.2023.2183955
6. Herbert S. Police subculture reconsidered. *Criminology*, 2006. Vol. 36, no. 2, pp. 343—370. DOI:10.1111/j.1745-9125.1998.tb01251
7. Hofstede G. Identifying organizational subcultures: An Empirical approach. *Journal of management studies*, 1998. Vol. 35, no. 1, pp. 1—12. DOI:10.1111/1467-6486.00081

8. Granter E., McCann L., Boyle M. Extreme Work/Normal Work: Intensification, Storytelling and Hyper mediation in the (Re) construction of «the New Normal». *Organization*, 2022. Vol. 22, no 4, pp. 443—456. DOI:10.1177/1350508415573881
9. Gul S.K. Police Job Stress in the USA. *Studies Polis Bilimleri Dergisi = Turkish Journal of Police*, 2008, no. 10(1), pp. 1—13.
10. Kaleigh A.D., Charles G.L. Generalizing across behavior settings can make attitudes toward social groups more extreme in the absence of new information. *European journal of social psychology*, 2022. Vol. 52, no. 1, pp. 91—104. DOI:10.1002/ejsp.2817
11. Karman A. An examination of factors influencing the application of mechanisms of organizations' resilience to weather extremes. *Business strategy and the environment*, 2020. Vol. 29, no. 1, pp. 276—290. DOI:10.1002/bse.2364
12. Keesman L.D. The showability of policing: How police officers' use of videos in organizational contexts reproduces police culture. *European Journal of Criminology*, 2023. Vol. 20, no. 3, pp. 905—924. DOI:10.1177/14773708221144826
13. Kenneth P.G. Organizational Risk: «Muddling Through» 40 Years of Research. *Risk Analysis*, 2021. Vol. 41, no 3, pp. 456—465. DOI:10.1111/risa.13460
14. Linklater K. Inclusion Capital: How Police Officers Are Included in Their Workplaces. *Societies*, 2022. Vol. 12, no. 5, article ID 128. 19 p. DOI:10.3390/soc12050128
15. Loftus B. Police occupational culture: Classic themes, altered times. *Policing and Society*, 2010. Vol. 20, no. 1, pp. 1—20. DOI:10.1080/10439460903281547
16. Lyle P., Esmail A.M. Sworn to protect: Police brutality — a dilemma for America's police. *Race, Gender & Class*, 2016. Vol. 23, no. (3—4), pp. 155—185.
17. Manzoni P., Eisner M. Violence Between the Police and the Public: Influences of Work-Related Stress, Job Satisfaction, Burnout, and Situational Factors. *Criminal Justice and Behavior*, 2006. Vol 33, no. 5, pp. 613—645. DOI:10.1177/0093854806288039
18. Maynard M.T., Kennedy D.M., Resick C.J. Teamwork in extreme environments: Lessons, challenges, and opportunities. *Journal of organization behavior*, 2018. Vol. 39, no. 6, pp. 695—700. DOI:10.1002/job.2302
19. Mendez G. The effect of police sub-culture on intimate partner violence within law enforcement families [Elektronnyi resurs]. San Bernardino, 2022. 94 p. (Electronic Theses, Projects, and Dissertations; no. 8: 1534). Available at: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1534> (Accessed 18.11.2013).
20. Motsamai J.M., Kishore R. Police Subculture, Culture Factors, Law Enforcement and Code of Ethics. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 2022. Vol. 7, no. 9, pp. 1908—1913.
21. Ballenger J.F., Best S.R., Metzler T.J. et al. Patterns and predictors of alcohol Use in male and female urban police officers. *The American Journal on Addictions*. 2011. № 20. P. 21—29. DOI:10.1111/j.1521-0391.2010.00092.x
22. Parker B.E., Maher L.P., Hochwarter W.A. et al. Perceptions of organizational politics: A restricted nonlinearity perspective of its effects on job satisfaction and performance. *Applied psychology*, 2022. Vol. 71. no. 4. pp. 1224—1247. DOI:10.1111/apps.12347
23. Rose T., Unnithan P. In or out of the group? Police subculture and occupational stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 2015. Vol 38, no. 2, pp. 279—294. DOI:10.1108/PIJPSM-10-2014-0111
24. Simmons-Beauchamp B. The Moral Injury of Ineffective Police Leadership: A Perspective. *Frontiers in Psychology*, 2022. Vol. 13, article ID 766237. 6 p. DOI:10.3389/fpsyg.2022.766237
25. Stogner J., Miller B.L., McLean K. Police stress, mental health, and resiliency during the COVID-19 pandemic. *American journal of criminal justice*, 2020. Vol. 45, pp. 718—730. DOI:10.1007/s12103-020-09548-y
26. Terrill W., Paoline III E.A., Manning P.K. Police culture and coercion. *Criminology*, 2003. Vol. 41, no. 4, pp. 1003—1034. DOI:10.1111/j.1745-9125.2003.tb01012.x
27. Vranešević M., Subošić D. Social isolation of police officers. *Sociološki pregled = Sociological Review*, 2022. Vol. LVI, no 3. pp. 1082—1106. DOI:10.5937/socpreg56-39460
28. Workman-Stark A. «Me» versus «We»: exploring the personal and professional identity-threatening experiences of police officers and the factors that contribute to them. *Police Practice and Research*, 2022. Vol. 24, no. 5, pp. 147—163. DOI :10.1080/15614263.2022.2119971

Информация об авторах

Петров Владислав Евгеньевич, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры научных основ экстремальной психологии факультета экстремальной психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru

Марьин Михаил Иванович, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии факультета экстремальной психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>, e-mail: marin_misha@mail.ru

Зинатуллина Азалия Маратовна, старший преподаватель кафедры научных основ экстремальной психологии факультета экстремальной психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9223-5074>, e-mail: azaliazinatullina@mail.ru

Сечко Александр Владимирович, кандидат психологических наук, доцент кафедры научных основ экстремальной психологии факультета экстремальной психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-1055>, e-mail: setschko@yandex.ru

Information about the authors

Vladislav E. Petrov, PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor, Chair of Scientific Basis of Extreme Psychology, Faculty of Extreme Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru

Mikhail I. Maryin, Doctor of Psychology Sciences, Professor, Chair of Scientific Basis of Extreme Psychology, Faculty of Extreme Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1142-8857>, e-mail: marin_misha@mail.ru

Azaliya M. Zinatullina, Senior Lecturer, Chair of Scientific Basis of Extreme Psychology, Faculty of Extreme Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9223-5074>, e-mail: azaliazinatullina@mail.ru

Alexander V. Sechko, PhD in Psychology, Associate Professor, Chair of Scientific Basis of Extreme Psychology, Faculty of Extreme Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6870-1055>, e-mail: setschko@yandex.ru

Получена 22.03.2023

Received 22.03.2023

Принята в печать 05.10.2023

Accepted 05.10.2023