

Макаренко П. В.,

*кандидат психологічних наук, доцент,
заступник декана з навчально-методичної
роботи факультету №4 ХНУВС*

Кожушко А. Р.,

*кандидат психологічних наук,
завідувач відділення психопрофілактики та
професійного психофізіологічного відбору
Центру психіатричної допомоги та
професійного психофізіологічного відбору*

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

На сучасному етапі розвитку суспільства значно ускладнилися умови роботи працівників кримінально-виконавчої системи та зросли вимоги до виконання професійної діяльності. Це пов'язано зі зміною критеріїв оцінки їх діяльності в період реформування пенітенціарної системи відповідно до Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України до 2021 року [5]. Дані критерії зумовлюють необхідність постійного контролю працівниками кримінально-виконавчої системи за особистою поведінкою та емоційним станом щодо запобігання схожості з кримінально орієнтованим середовищем у процесі професійної діяльності з подальшим уникненням професійної деформації особистості [4, с. 162-164].

Теоретичний аналіз з проблем функціонування емоційної сфери особистості дозволив визначити, що емоція в науковій літературі розуміється як узагальнена оцінка ситуації. Традиційно розглядаються регульовальна, оціночна, підкріплювальна, мотиваційна, компенсаторна, дезорганізаційна та комунікативна функції емоцій. Загалом же емоції — ресурс особистості, і вони сприяють досягненню результатів діяльності або ускладнюють її [2, с. 124-128]. Для досягнення оптимального ефекту в ході професійної діяльності важливо знімати емоційну напруженість, додатково аналізуючи ситуацію та стратегії виконання завдань [1, 2]. Процес саморегуляції емоційних станів ґрунтується на концентрації уваги, механізмах рефлексії, самопрограмування, самонавіювання тощо. Тому процес саморегуляції є важливим для працівників Державної кримінально-виконавчої служби (далі - ДКВС), зокрема оперативних підрозділів, чия діяльність часто супроводжується такими типовими несприятливими емоційними станами, як тривога, стрес, фрустрація та інше.

Незважаючи на велику кількість досліджень у галузі психології емоційних станів, вивчення проблем емоційного стану та факторів, які впливають на емоції ДКВС, увага звертається недостатньо. Дослідження соціально-психологічного аспекту емоційних станів працівників пенітенціарної служби, пошук засобів і методів регуляції їх емоційного самопочуття та зміцнення психічного здоров'я працівника, є однією з актуальних проблем юридичної психології.

Нами було обстежено 62 оперативних працівника Державної установи «Холодногірська виправна колонія (№ 18)» та Державної установи «Олексіївська виправна колонія (№ 25)» Північно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції України. За критерієм стажу роботи учасники дослідження були відібрані у дві пропорційні групи: перша — 31 працівник зі стажем службової діяльності від 1 до 3 років, друга — 31 працівник зі стажем службової діяльності від 4 до 7 років.

На етапі емпіричного дослідження застосовано комплекс психодіагностичних методик: проективна методика «Колірний тест відносин» (КТВ А. М. Еткінда); методика «Вивчення фрустраційних реакцій С. Розенцвейга, методика «Діагностика рівня емоційного вигорання особистості» В. В. Бойко.

Провівши дослідження нами зроблено висновок, що працівники обох груп по-різному визначають службові емоційні ситуації та обирають різні шляхи подолання емоційних станів, які виникають в умовах виконання професійної діяльності. Для першої групи досліджуваних найскладнішими службовими ситуаціями є захват в заручники, напад на персонал установи, застосування зброї тощо. Для більшої частини працівників зі стажем роботи понад 4 роки ці ситуації стають звичними і вони не виділяють їх як складні. Серед негативних чинників, які відіграють значну роль у виникненні негативних емоційних станів в професійній діяльності виділяють: великі фізичні та психологічні навантаження, ненормований робочий день та низьку заробітну плату.

У працівників обох груп виникає різний спектр емоційних реакцій на труднощі в професійній діяльності. Представники першої групи в складних ситуаціях відчують тривогу, страх та розчарування, а працівники другої групи – втому, надмірну відповідальність та спустошеність.

Перша група працівників віддає перевагу таким засобам виходу зі стресу, як спілкування з колегами та заняття спортом. Друга група долає стрес шляхом пасивного відпочинку з друзями та сім'єю. При цьому досліджувані обох груп усвідомлюють вплив великої кількості стресових станів на їх здоров'я. Більшість з них відзначають недостатність навичок саморегуляції щодо зниження емоційної напруженості. Психопрофілактичні заходи, які проводяться на роботі, нерегулярні та недостатні для них. Тому є необхідним та актуальним навчання персоналу навичкам і прийомам емоційної саморегуляції.

За даними методики Розенцвейга було виявлено, що перша група працівників мають надію на те, що все вирішиться само собою, чекають допомоги зі сторони (реакції Е-Д та m). Характерними для цієї групи є відчуття своєї вини, засудження себе, заперечення власної відповідальності (реакції I, M). Зі збільшенням стажу досліджувані за вирішення складних ситуацій беруться самостійно (реакції типу N-P), вони намагаються не зважати на труднощі, які виникають, або заперечують їх (реакції M').

Дослідивши емоційне сприйняття соціально-важливих понять за тестом М. Еткінда встановлено, що до понять «Щаслива родина», «Здоров'я», «Наявність вірних друзів» та «Впевненість у собі» обидві групи обирають основні кольори. Так, при орієнтації на гармонійні стосунки із сім'єю, опору на плечі близьких працівники відчують себе досить впевнено. До понять «Творчість» та «Служіння суспільству» перша група обирала позитивні кольори, друга — додаткові кольори, що свідчить про деяку неусвідомлену тривогу, незадоволеність з позиції жорсткої регламентації службової діяльності, обмеження свободи додатковими вказівками і розпорядженнями керівництва.

За даними тестування рівня емоційного «вигоряння» виявлено, що половині працівників у першій групі притаманні майже всі синдроми (напруження, резистенція, виснаження). Це свідчить про те, що для даної групи характерними є незадоволеність собою і відчуття безвиході, втрачається значущість трудової діяльності, тривога; виникає потреба в заступництві або пошуку авторитарного оточення. Для другої групи досліджуваних характерна резистенція та виснаження. Цим працівникам притаманні передумови формування захисних механізмів, надлишкове емоційне реагування, знижується впевненість у собі, формується відособленість від колективу, уникнення ситуацій, коли необхідно виявити емоції.

Резюмуючи наведене, можна сказати, що зі збільшенням стажу працівники звертають увагу на зовнішні ресурси, втрачаючи внутрішньо особистісний потенціал, у них вибудовуються захисні механізми, відбувається збіднення психічних ресурсів, зниження емоційного тону. Протягом усього періоду кар'єрного зростання працівники демонструють готовність розуміти людей, надавати підтримку в межах рамок службової компетенції.

Список використаних джерел

1. Зеер Є. Ф., Сыманюк Є. Є. Кризисы профессионального становления личности. *Психологический журнал*. 1998. Т. 18. № 6. С. 35–44.
2. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. СПб.: Питер, 2001. С. 100-237.
3. Литвинова Г. О. Особливості функціонування емоційної сфери працівників ППСМ в умовах професійної діяльності: автореф. дис... канд. наук: 19.00.06 / Харківський національний університет внутрішніх справ, 2008. 21 с.

4. Тарас А. Е., Сельченко К. В. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия. Москва, 2000. С.150-176.

5. Грядет реформа пенитенциарной системы: что ждать заключенным и работникам тюрем. URL: <http://cripo.com.ua/likbez/?p=233529/>

Медведев В. С.,

доктор психологических наук, профессор,

профессор кафедры юридической психологии

Национальной академии внутренних дел

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Серед можливих негативних наслідків професійного виконання пенітенціарної діяльності одне з чільних місць займають деформація та вигорання. У вітчизняній юридичній психології та пенітенціарії феномен професійної деформації вперше досліджений В. С. Медведевим (1989–1999 рр.). З орієнтацією на запропонований ним теоретико-прикладний підхід проведені численні дослідження різних аспектів професійної деформації (Ю. В. Александров, А. І. Богатирьов, З. Р. Кісіль, І. В. Клименко, С. С. Сливка та ін.). Це дозволило розробити розгорнуту юридично-психологічну та, у її рамках, пенітенціарно-психологічну концепцію професійної деформації. Вона отримала визнання в країнах СНД та Євросоюзу (Росія, Білорусь, Молдова, Німеччина та ін.).

Професійне вигорання почало досліджуватися закордонними фахівцями у II половині XX ст. спочатку як емоційне, а далі — психічне вигорання. Інтерес до цього феномену виявився настільки значним, що на певному етапі професійне вигорання немовби затьмарило професійну деформацію. Сьогодні у вітчизняній юридичній психології та пенітенціарії склалася своєрідна ситуація. Вона полягає в тому, що професійна деформація та професійне вигорання тлумачаться як: 1) паралельні, незалежні один від одного феномени; 2) тотожні один одному феномени; 3) професійне вигорання є складовою частиною професійної деформації. У зв'язку з цим підвищено актуальною є порівняльна характеристика професійної деформації та професійного вигорання пенітенціарних працівників. Це дозволить розробляти і впроваджувати ефективні профілактичні та корекційні програми.

Професійна деформація являє собою комплекс специфічних змін, які виникають в особистості працівника в результаті виконання пенітенціарної діяльності впродовж певного часу та певної невідповідності професійно важливих якостей вимогам діяльності. Тривалість виконання пенітенціарної