

РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.91:351.74-051

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.3.4>

Астремська Ірина Володимирівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Чорноморського національного університету імені Петра Могили

ORCID ID: 0000-0002-9746-3356

ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ КАРНО-ВИКОНАВЧОЇ СИСТЕМИ

PROFESSIONAL DEFORMATION OF CRIMINAL AND EXECUTIVE SYSTEM EMPLOYEES

Стаття присвячена проблемі професійної деформації співробітників карно-виправних установ, яка є предметом вивчення науки, що активно розвивається, – пенітенціарної психології. Окреслені фактори професійної деформації співробітників правоохоронних органів, у тому числі й виконавчих установ; виділені загальні професійні деформації та підходи до їх вивчення.

Запропоновано комплекс психодіагностичного інструментарію для вивчення особливостей професійної деформації співробітників пенітенціарних установ. Доведено, що співробітники пенітенціарної системи відрізняються високим рівнем комунікативного контролю, ворожості (підозрливості й образи) і індексу агресивності (роздратованості, фізичної та вербальної агресії); переважають ті ж показники в співробітників інших сфер діяльності. Уявлення про роботу на когнітивному рівні відрізняються усвідомленістю, на емоційному – позитивним відношенням до роботи, на поведінковому – необхідністю роботи.

Професійно-моральна деформація співробітників виконавчих установ являє собою системну кризу особистості, пов'язану з впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, подолання яких повинно бути метою для розробки корекційно-відновлювальних програм як профілактики, так й подолання зазначеної проблеми.

Доведено, що профдеформація є комплексним явищем, яке зачіпає всі сфери діяльності співробітника (робота, сім'я тощо). Вона виникає в ході виконання професійної діяльності й має негативний вплив на виконання співробітниками службових обов'язків. З огляду на чинники, що призводять до появи профдеформації та перешкоджають її розвитку, можна ефективно проводити профілактику такого явища в пенітенціарній системі.

Дослідження має позитивне значення та може бути використано під час розробки рекомендацій співробітникам пенітенціарних установ, які повинні самі змінювати стиль взаємодії з колегами по роботі й з іншими людьми, щоб уникнути деструктивного впливу професійно-моральної деформації.

Ключові слова: професійна деформація, пенітенціарна психологія, карно-виконавча система, правоохоронні органи, адиктивна поведінка.

The article deals with the professional deformation problem of penitentiary staff, which is the subject of an actively developing science called penitentiary psychology. The factors of professional deformation of law enforcement officers and executive agencies are outlined. General occupational deformities and approaches to their study are highlighted.

A complex of psychodiagnostic tools for studying the peculiarities of the professional deformation of penitentiary staff is proposed.

It is proved that penitentiaries have a high level of communication control, hostility (suspicion and insults) and an aggression index (irritability, physical and verbal aggression). Employees of other fields of activity have the same indicators. Perceptions about work cognitive are differ in awareness, at the emotional level – in positive attitude to work, at the behavioral level – in the need for work.

The professional and moral deformation of the executive institutions employees is a systemic personality crisis, which is related to the influence of external and internal factors, overcoming of which should be the purpose to develop corrective-recovery programs both prevention and overcoming of the mentioned problem.

It is proved that professional deformation is a complex phenomenon that affects all areas of employee's activity (work, family, etc.). It occurs during the performance of professional activities and has a negative impact on the performance of staff duties. It is possible to effectively prevent this phenomenon in the penitentiary system, taking into account the factors that lead to the emergence of professional deformation and prevent its development.

The research is positive and can be used to develop recommendations for penitentiary employees. They have to change their style of interaction with their colleagues at work and with other people in order to avoid the destructive influence of professional and moral deformation.

Key words: *professional deformation, penitential psychology, penal-implementation system, law enforcement, addictive behavior.*

Постановка проблеми. Специфіка професійної діяльності співробітників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) полягає у тому, що вони постійно знаходяться в ситуаціях з непередбачуваним результатом, несуть підвищену відповідальність за прийняті рішення, приймають рішучі дії та йдуть на ризик, все це провокує психічні і фізичні перевантаження. Співробітники виправних установ є яскравими представниками професій, постійно діючих в екстремальних ситуаціях. Їх професійний обов'язок визначений потребою суспільства у захисті від злочинців. Екстремальність умов їх професійної діяльності в першу чергу полягає в напружених, конфліктних ситуаціях, небезпечних для життя умовах, що ускладнюються відомими фактами захоплення заручників, ув'язненими, масовими заворушеннями, непокорю, що проявляються у різних формах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Історично склалося, що тюремні «наглядачі» характеризуються як грубі по натурі, агресивні, що вселяють ненависть до себе, неосвічені, жорстокі [15].

Е.С. Ільїна вважає співробітників виконавчих установ мимовільними в'язнями своєї роботи, так як, по суті, територія їх життя, як і територія життя ув'язнених, обмежена колонією, з тією різницею, що для ув'язнених це обмеження – запобіжний захід за вчинення протиправних діянь, а для співробітників – це один з «мінусів» професійної діяльності: «ці люди ... відчувають депривацію від екстремальних умов своєї роботи. Ці люди глибоко не задоволені, вони страшенно втомилися від одноманітності і монотонності своєї роботи» [9].

Необхідно зупинитися на таких факторах професійної деформації співробітників правоохоронних органів, взагалі, і працівників виконавчих установ, зокрема:

– недостатність морально-психологічної стійкості до впливу негативних факторів зовнішнього соціального середовища і найближчого оточення;

– явища, пов'язаних з субкультурою кримінального світу (кримінальні звичаї, жаргон,

жести тощо), та їх прояви в процесі спілкування працівника з іншими людьми;

– неправильна організація праці і формування громадської думки (невизначеність посадового становища, звичне ставлення до росту професійної підготовленості, терпиме ставлення до правопорушень і їх приховування).

Ще одним фактором професійної деформації можна назвати закритість виправних установ, а внаслідок цього, з одного боку – велика хронічна стресогенність, пов'язана із загрозою фізичної агресії з боку засуджених, з іншого – ідентифікація з «невільниками», недбалість щодо службових обов'язків відсутність мотивуючої зацікавленості в результатах своєї роботи.

Відчуття всевладдя та безкарності як черговий фактор професійної деформації виникає ще й через особливості понятійного апарату законодавства України: багатьох співробітників кримінально-виконавчої системи не можна притягнути за «перевищення посадових повноважень», так як вони не є посадовими особами», а тільки «спеціальними суб'єктами» [1].

Так як особистість сама по собі не може бути статичною, вона змінюється відповідно до умов, що її оточують, що впливають на неї, але навіть ретельний професійний відбір майбутніх працівників виконавчої системи покарання не гарантує відсутність в майбутньому у таких фахівців негативних впливів, що провокують професійні деформації.

Спільними професійними деформаціями не тільки для співробітників виправних установ, але й інших працівників правоохоронних органів є:

– правовий нігілізм, що полягає в запереченні загальноприйнятих цінностей, моральних норм, форм суспільного життя. У працівників виправних установ він проявляється у перевищенні посадових повноважень, завищенні вимог до засуджених, посилення умов, в яких перебувають ув'язнені, впевненості у своїй правоті, ідентифікація співробітника себе з владою, яка виражається в усвідомленому порушенні правил та інструкцій, що регулюють професійну діяльність;

– упередженість оцінки, яка виявляється у впевненості у своїй правоті й неможливості перевиховання підопічних, поява впевненості, що всі вони не здатні на виправлення ще повернуться в виправні установи, а в повсякденному житті – в сильній впевненості у винності оточуючих, недовірі, негативному відношенні;

– високий рівень емоційності, що виражається в підвищенні агресії, зниженні здатності до співпереживання, негативному емоційному ставленні до людей, підвищенні дратівливості, образливості, підозрливості під час професійних контактів, як із засудженими, так і з колегами. А в повсякденному житті це часто виражається в емпатії до родичів та близьких;

– зниження культурного рівня, зумовлене тісним контактом із криміногенною середовищем, комунікаціями з соціально низькими верствами населення, не завжди грамотними ув'язненими, засвоєнням жаргонів і арго, які згодом переходять і в повсякденне життя співробітників виправних установ;

– стереотипність, формальність спілкування із-за постійного виконання ідентичних дій і заходів, відсутність можливості проявити творчий підхід, що в повсякденному житті швидше за все проявляється як спроба абсолютно будь-яку ситуацію підвести під якісь правила, певний стандарт.

Як вказують деякі дослідники, професійна деформація співробітників правоохоронних органів не тільки змінює їх ставлення до правопорушників (від повного неприйняття до всюдозволеності, встановлення зв'язків зі злочинними елементами, залежно від них, прийняття на себе протиправних зобов'язань), але й має негативний вплив на мотивацію службової поведінки. Все це є причиною негативних оцінок з боку оточуючих, суперечить професійній етиці і призводить до асоціальної поведінки та правових конфліктів [4].

С.П. Безносів розглядає можливість вивчення професійної деформації з точки зору *трьох різних підходів*: діяльнісного, індивідуального та феноменологічного підходів [2].

Діяльнісний підхід містить вивчення працівника як суб'єкта професійної діяльності, водночас обмежена предметність підходу суб'єкта до об'єкта праці розглядається як неодмінна властивість професіоналізму, а предмет професійної діяльності, специфічні діяльнісні норми і засвоєна технологія праці – як фактори деформації свідомості особистості.

Індивідуальний підхід полягає в розгляді і вивченні розвитку суб'єктних властивостей людини у протиставленні особистісних

якостей як компонентів єдиної структури індивідуальності. У рамках такого підходу висувається теза про належність діяльнісних норм суб'єкту, а морально-етичних норм особистості, що підтверджується впливом професійних якостей на зміст і форму особистісних властивостей.

Феноменологічний підхід класифікує поділ праці як загальний чинник деформації, а специфіку праці – як приватний. У рамках такого підходу ознаки професійної деформації класифікуються з позиції таких критеріїв, як глибина деформованості, ступінь її широти, ступінь стійкості і швидкості деформації.

Мета статті. Головною метою статті є теоретичне обґрунтування та емпірична перевірка особливостей професійної деформації співробітників виправних установ.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою дослідження професійної деформації особистості співробітників виправних установ було організовано та проведено емпіричне дослідження у державній установі «Миколаївський слідчий ізолятор» та державній установі «Ольшанська виправна колонія (№ 53)».

У дослідженні брали участь двадцять п'ять співробітників. Загальна вибірка 60 осіб (30 – атестовані працівники, 30 – займають інші посади).

Як гіпотезу було висунуто припущення, що працівники, що займають посади охоронців, найбільшою мірою схильні до проявів явищ професійної деформації, що посилюється із збільшенням стажу роботи.

Дослідження складалося з кількох етапів:

1) на підготовчому етапі дослідження була вивчена психологічна література, підібрані методи дослідження та групи випробовуваних;

2) на основному етапі дослідження було проведено первинне діагностичне вивчення показників у фокус-групах;

3) на заключному етапі проведена обробка даних за допомогою статистичних методів – U-критерію Манна-Уїтні), сформульовані висновки.

Під час підбору методик враховувалася можливість подальшої статистичної та математичної обробки отриманих даних, адекватність, доступність сприйняття і розуміння методик для випробовуваних в ході вивчення виникнення і проявів професійної деформації особистості співробітників виправних установ. Під час підбору методик враховувалися вікові особливості випробовуваних, їх приблизний освітній і культурний рівень.

У дослідженні були використані такі обрані методи й методики: *діагностика комунікативного*

контролю М. Шнайдера; «Якоря кар'єри», методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі; діагностика стану агресії за опитувальником Басса-Дарки (в редакції Р.В. Резапкіної); тести емоцій (тест Басса-Дарки в модифікації Р.В. Резапкіної: виключена шкала «Почуття провини», замінені подвійні заперечення, спрощено формулювання, така текстова інтерпретація); есе на тему «Робота для мене – це...». Обробка отриманих результатів есе здійснюється за допомогою контент-аналізу.

Одиницями контент-аналізу в тексті есе є такі критерії:

1) когнітивний компонент (типи уявлень): повсякденні уявлення; життєві уявлення; об'єктивні уявлення (наукові);

2) емоційний компонент (ставлення до сім'ї, туди ж входять і цінності): позитивне ставлення до роботи; негативне ставлення до роботи; амбівалентне ставлення до роботи;

3) поведінковий компонент (установки): установка на необхідність працювати; установка на можливість не працювати; установка на невизначеність.

Аналіз результатів. На цьому етапі було проведено первинний (описовий) аналіз результатів

проведеного дослідження. Під час аналізу отриманих даних враховувалися як стать випробовуваних, так і їх посада, стаж роботи у виправній колонії.

На такому етапі ми проводили підрахунок суми й середнього значення за деякими показниками в кожній з двох вибірок, представлених в таблицях.

За результатами проведеного тестування, працівники, що займають інші посади, частіше зустрічаються з низьким комунікативним контролем і високою імпульсивністю в спілкуванні, відкриті, розкуті, поведінка мало піддається змінам залежно від ситуації спілкування і не завжди співвідноситься з поведінкою інших людей.

Співробітники із середнім комунікативним контролем, безпосередні в спілкуванні присутні в обох групах, тільки серед атестованих їх значно менше.

Атестовані співробітники в основному мають високий рівень комунікативного контролю; постійно стежать за собою, управляють вираженням своїх емоцій.

Підраховуючи результати методики А. Баса і А. Дарки, були представлені загальні результати за індексами ворожості і агресивності. З таблиці

Таблиця 1

Результати діагностики комунікативного контролю

№	Твердження	Відповіді «вірно»	Відповіді «невірно»
1	Мені здається важким наслідувати інших людей.	9	51
2	Я зміг би зваляти дурня, щоб привернути увагу оточуючих	18	42
3	З мене міг би вийти непоганий актор.	45	15
4	Іншим людям іноді здається, що мої переживання глибші, ніж це є насправді.	3	57
5	У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.	15	45
6	У різних ситуаціях в спілкуванні з іншими людьми я часто поведжуся по-різному.	6	54
7	Я можу відстоювати тільки те, в чому щиро переконаний.	54	6
8	Щоб досягти успіху в справах і в стосунках з людьми, я часто буваю саме таким, яким мене очікують бачити.	39	21
9	Я можу бути дружелюбним із людьми, які мені неприємні.	9	51
10	Я не завжди такий, яким здаюся.	33	27

Таблиця 2

Рівень комунікативного контролю

Досліджувані групи	Низький комунікативний контроль	Середній комунікативний контроль	Високий комунікативний контроль
Атестовані співробітники	–	10%	90%
Неатестовані співробітники	40%	30%	30%

**Розподіл значень по субшкалам методики діагностики показників
і форм агресії А. Басса и А. Дарки**

Досліджувані групи	Ворожість	Агресивність
Співробітники карно-виправних установ	8,9	17,6
Співробітники інших сфер діяльності	5,6	14

видно, що показники ворожості й агресивності в співробітників карно-виконавчої системи перевершують ті ж показники в співробітників інших сфер діяльності. Це може свідчити про те, що атестовані працівники виправно-трудоустанов агресивніші і вороже налаштовані, ніж інші.

Вивчення когнітивного компоненту (типу уявлень про працю) *есе на тему «Робота для мене – це ...»* показало, що в 72% жінок переважають буденні уявлення, тоді як з таким типом уявлень було виявлено 77% чоловіків. У таких випробуваних у їх висловлюваннях звучить ідея про те, що робота – це завжди усвідомлений вибір, і майже у всіх висловлюваннях підкреслюється відповідальність, яка неможлива без усвідомлення важливості та цінності захисту населення від загроз злочинності. Вивчення емоційного компонента, показало, що позитивне ставлення до роботи було виявлено у 70% жінок, і у 75% чоловіків. Також встановлено, що негативне ставлення до роботи притаманне 5% жінок і 10% чоловіків. Амбівалентне ставлення до роботи виявлено у 25% жінок і 15% чоловіків.

Висновки. Як показали результати досліджень, специфіка діяльності у кримінально-виконавчій системі нерідко тягне за собою професійно-моральну деформацію працівників і є системною кризою особистості.

Професійна деформація властива багатьом професіям, особливо актуальна для допомагаючих професій. Більш схильних до емоційного вигорання, але причини її завжди індивідуальні. Негативних проявів професійної деформації у формі агресії, формалізму, байдужості тощо можна уникнути тільки усвідомлюючи зміни у своєму стані. Також важливо підвищувати рівень стресостійкості, бажано зайнятися якою-небудь діяльністю, відмінною від професійної (як, наприклад, спорт, творчість, навчання тощо). Мабуть, творча діяльність виступає механізмом компенсації негативних переживань, які з'являються в процесі роботи, і сприяє конструктивній поведінці в умовах напруги. Не варто ігнорувати й той факт, що успішне вирішення професійних труднощів призводить до подальшого вдосконалення діяльності й професійного розвитку особистості.

Таким чином, профдеформація є комплексним явищем, яке зачіпає всі сфери діяльності співробітника (робота, сім'я тощо). Вона виникає в ході виконання професійної діяльності і надає негативний вплив на виконання співробітниками службових обов'язків. Враховуючи фактори, що призводять до появи профдеформації і перешкоджають її розвитку, можна ефективно проводити профілактику цього явища в карно-виконавчій системі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Андреев Ю.В. Сотрудники исправительных учреждений как должностные лица уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2003. № 1. Т. 9. С. 81–87.
2. Астремская И.В. Профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов Украины. *SWorld & D.A. Tsenov Academy of Economics*. February 2019. Issue № 1. P.190–198.
3. Безносос С.П. Профессиональная деформация личности. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 272 с.
4. Буданов А.В. Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД. Москва : ГУКМВД России, 1994. 271 с.
5. Ильина Е.С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС. *Развитие личности*. 2002. № 4. С. 169–173.
6. Китаев-Смык Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. Омск : Изд-во Ом. юрид. ин-та МВД России, 2008. № 2 (33). С. 41–50.
7. Ядринцев Н.М. Русская община в тюрьме и ссылке. Санкт-Петербург : Типография А. Моригеровского, 1872. 719 с.