

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра психологии личности

**ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У
СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И ИХ
ВЗАИМОСВЯЗЬ С ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ ВЫГОРАНИЕМ**

Полное наименование темы выпускной работы

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студента (ки) 2 курса 265 группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Сарычевой Анастасии Васильевны

(ФИО студента)

Научный руководитель

к.пед.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

Т.Д. Калистратова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д.псих.н., профессор

должность, уч. степень, уч. звание

Е.В. Рягузова

инициалы, фамилия

Саратов, 2017

Введение. Актуальность темы исследования определяется важностью обеспечения сотрудникам УИС не только физической безопасности, но и психологической, для этого необходимы: профилактика, своевременное выявление и коррекция признаков профессиональной деформации личности. В настоящий момент данная проблематика недостаточно полно изучена, нет единой методологической базы для исследования данного феномена. Зачастую, результаты проведенных работ остаются внутри системы и не подлежат огласке, что приводит к трудностям в понимании явления профессиональной деформации личности.

Цель работы – изучение личностных особенностей и ценностных ориентаций у сотрудников уголовно-исполнительной системы и выявление их взаимосвязи с эмоциональным выгоранием.

Объект исследования – профессиональная деформация личности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Предмет исследования – взаимосвязь изменений ценностных ориентаций с уровнем развития фаз эмоционального выгорания, как проявление профессиональной деформации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Теоретические задачи: на основе теоретического анализа научной литературы изучить феномен эмоционального выгорания; проанализировать научные данные об особенностях формирования ценностных ориентаций у сотрудников УИС; рассмотреть теоретические положения социально-психологической адаптации сотрудников УИС; проанализировать особенности профессиональной деятельности сотрудников УИС и исходя из этого, определить факторы возникновения профессиональной деформации личности; изучить современное состояние проблемы профессиональной деформации личности сотрудников УИС.

Практические задачи: определить уровень сформированности фаз эмоционального выгорания; установить уровень социально-психологической адаптивности сотрудников УИС к условиям труда; проанализировать

изменение ценностных ориентаций у сотрудников УИС; установить наличие взаимосвязи между фактом изменения ценностных ориентаций и уровнем сформированности фаз эмоционального выгорания; определить взаимосвязь между изменением ценностных ориентаций и уровнем социально-психологической адаптации личности сотрудников УИС к трудовой среде; на основе полученных данных сделать вывод о наличии профессиональной деформации личности у сотрудников УИС.

Методы исследования: метод наблюдения; беседа; метод анализа документов; тестирование; анкетирование; описательной статистики; метод ранговой r -корреляции Спирмена (с помощью компьютерной программы SPSS-22); метод математической статистики (однофакторный дисперсионный анализ)

Методики исследования: методика диагностики социально-психологической адаптации К.Роджерса – Р. Даймонд (адаптация А. К. Осницкого); ценностный опросник Ш. Шварца; методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Описание структуры: (Глава 1. Теоретический анализ проблемы возникновения профессиональной деформации личности у сотрудников УИС. Глава 2. Эмпирическое исследование профессиональной деформации личности сотрудников УИС).

Новизна и теоретическая значимость исследования: делается упор на исследовании взаимосвязи ценностных изменений личности и эмоционального выгорания, как проявления профессиональной деформации личности у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Практическая значимость исследования: на основе данной работа можно разработать диагностические, профилактические и психокоррекционные методы для снижения негативного влияния профессиональной деятельности на личность работников уголовно-исполнительной системы.

Основное содержание работы. Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Это динамический процесс, который возникает поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса.

Изменения ценностных ориентаций сотрудников УИС происходит под влияние негативных факторов служебной деятельности, а именно – необходимостью взаимодействовать с лицами отрицательной направленности, общение с которыми, безусловно, влияет на личность работника пенитенциарного учреждения. Энергетику негативного восприятия, невозможно скрыть, даже если стараться тщательно маскировать свой негативный настрой, так как, если заставлять себя сдерживаться, не проявлять эмоций, возникает напряжение, что в дальнейшем может привести к развитию стресса. Зачастую, разрядка, в виде выплескивания всего своего негативного настроения, время от времени происходит за пределами работы – в семье, в общении с друзьями или в общественных местах, что отрицательно сказывается на взаимоотношениях с окружающими. Сотрудникам УИС необходимо анализировать свое состояние, перестраивать свое восприятие людей, исключить влияния послеобразов перцепции своих подопечных на работе, изменить манеры поведения с окружающими. Неспособность перевоплощаться, изменять свои взгляды на людей - может привести к недоразумениям и конфликтам.

Постоянное общение с представителями преступного мира, может привести к изменениям особенностей личности, например, бдительность может перерасти в излишнюю подозрительность, придирчивость, недоверие к любому провинившемуся или оступившемуся человеку. Успешная адаптация сотрудников к службе зависит как от личностных особенностей самого человека – активность, стремление развиваться, так и от организационного момента деятельности, например: отношения в коллективе, стиль руководства, специфика работы. Саморазвитие и широкий

круг общения может убедить человека, в неправильности негативных оценок, неэффективности поспешных обобщений и уникальности каждого человека

Профессиональная адаптация сотрудника к служебной деятельности будет проходить успешнее, если создать настрой на раскрытие своего творческого потенциала, чтобы быстрее приспособиться к выбранной профессии. Поэтому в практической работе с новыми сотрудниками психологи должны стремиться активизировать качества, способствующие формированию самостоятельности и активности.

Сущность профессиональной деформации заключается в том, что под влиянием выполнения профессиональной деятельности у человека изменяются свойства личности, возникает профессиональный тип личности, который проявляется и вне профессиональной сферы. Содержание сознания зависит от практической деятельности человека, именно объект, над которым трудится человек, формирует сознания, все субъективные переживания во время профессиональной деятельности должны быть связаны с ним, он заполняет значительную часть сознания.

Сотрудники пенитенциарных учреждений должны удерживать в фокусе своего внимания существенные характеристики, особенности поведения, предвидеть возможные ухищрения преступников. Невозможно понять другого человека, не познав до конца сущность его морального сознания, истоки его деформированного взгляда на жизнь. Исследуя личность отбывающего наказание, работники уголовно-исполнительной системы анализируют их поступки, мотивы поведения, нравственные ценности, чувства и обстоятельства жизни. Сотрудники УИС обязаны хорошо знать психологию осужденных, их привычки, манеры, криминальную культуру, жаргон, должны «вжиться» в личность преступника, уметь поставить себя на его место и прожить какой-то период времени в образе другого. Однако, процесс вхождения в образ другого не проходит бесследно. Частое пребывание в чужой роли может приводить к потере собственного «Я» и к срастанию с чужой маской.

Развитию профессиональной деформации, способствуют факторы, обусловленные спецификой деятельности в УИС, личностными особенностями сотрудников и социально-психологическими, которые нужно учитывать при сопровождении сотрудников, составлении профилактических и психокоррекционных занятия.

Анализ результатов исследования. Проведенное нами анкетирование выявило у большинства сотрудников УИС – неудовлетворенность работой в целом, и некоторыми ее аспектами в частности.

Рассмотрим уровень удовлетворенности различными аспектами службы. Наибольшее удовлетворение у сотрудников вызывают следующие аспекты служебной деятельности: компетентность руководства, стиль руководства и отношения в коллективе. Данные анкетирования можно учитывать для разработки психокоррекционных занятий, отношения в коллективе являются ресурсом для сотрудников УИС, также стоит обратить внимание на положительное отношение сотрудников к руководству, которое может стать примером не только на уровне исполнения должностных обязанностей, но и образцом в стремлении развиваться и противостоять негативным факторам служебной деятельности.

Наибольшее неудовлетворение у сотрудников УИС вызывают: уровень заработной платы и престижность профессии. Поведение сотрудников УИС активно обсуждается общественностью, тон, манеры, внешний вид сотрудника – все обращает на себя внимание окружающих, потому что они представители власти. Также, зачастую СМИ обесценивает работу УИС, современные телепередачи выставляют сотрудников пенитенциарных учреждений - надзирателями, которые попирают права осужденных, практически каждое происшествие обсуждается по телевидению, тогда как успехи и достижения системы не освещаются, что не может не вызывать недовольство у самих сотрудников УИС.

Человек большую часть своей жизни проводит на работе, неудовлетворенность служебной деятельностью может отразиться на

качестве и эффективности выполнения должностных обязанностей, и привести к недовольству собой, развитию внутреннего напряжения, вследствие неудовлетворенности своим трудом.

Проведя однофакторный дисперсионный анализ, для исследования значимости различий и средних значения между показателями в группах с различным сроком службы (от 0 до 5, от 5 до 10 и более 10 лет), удалось выявить следующие значимые различия:

- шкала «гедонизм» ($F_{эмп}=5,257$; $p \leq 0,05$)
- шкала «стимуляция» ($F_{эмп}=5,539$; $p \leq 0,05$)
- шкала «безопасность» ($F_{эмп}=4,585$; $p \leq 0,05$)

Таким образом, это подтвердило, что уровень значимости данных ценностей в группах различен и достоверен.

Рассмотрим изменение некоторых параметров, в зависимости от стажа трудовой деятельности:

— у сотрудников, с увеличением стажа, сформированные или формирующиеся симптомы «эмоционального выгорания» не уменьшаются, а наоборот добавляются, например, «редукция профессиональных обязанностей». Она проявляется в стремлении уменьшить обязанности, которые требуют эмоционального включения сотрудника, что может привести к снижению эффективности деятельности и даже к проявлениям халатности. Увеличивается значения симптома «эмоциональная отстраненность», это свидетельствует о том, что сотрудники почти полностью исключают эмоции из сферы профессиональной деятельности, постепенно начинают работать на автомате, однако формализм в отношении с людьми неприемлем, ведь к каждому человеку нужно найти свой подход. Работа без включения чувств и эмоций, является наиболее ярким симптомом «эмоционального выгорания». Это свидетельствует о изменении личности сотрудников УИС, под влиянием профессии и наносит ущерб как самому работнику, так и субъектам его труда.

— для сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет, от 5 до 10 лет, и тех, чей стаж превышает 10 лет, значимыми являются ценности – «универсализм», «безопасность», «доброта», однако с увеличением срока службы становятся значимыми следующие ценности: «гедонизм» и «традиции»; однако с увеличением стажа служебной деятельности, снижается уровень значимости ценностей «самостоятельность», «конформизм», «власть», «стимуляция».

— в целом, анализ полученных данных показывает, что большинство сотрудников УИС имеют средний уровень выраженности показателей социально-психологической адаптации сотрудники адаптированы к условиям службы, с увеличением срока службы увеличивается уровень приспособленности сотрудников к условиям службы.

Рассмотрим данные корреляционного анализа. (при $p \leq 0,001$) Таблица 7

Шкалы	Психосом.и психовегет нарушения	Эмоциональная отстраненность	Конформизм	Власть	Самостоятельность
Непринятие себя	0,522 0,000				
Непринятие других	0,578 0,000				
Внешний контроль			-0,540 0,001	-0,555 0,001	-0,533 0,001
Конформизм		-0,583, 0,001			
Интегральный показатель Принятие других	-0,577 0,000				

Таким образом, наше предположение о том, что изменение ценностных ориентаций связано с формированием фаз эмоционального выгорания, подтвердилась. Постоянные стрессовые ситуации, личностные особенности,

организационные недостатки – приводят к развитию эмоционального выгорания, работники пенитенциарной системы, почти полностью исключают эмоции из сферы профессиональной деятельности. Данный факт, свидетельствует о том, что сотрудникам все сложнее работать с преступниками, постоянное напряжение и усталость снижают уровень самодисциплины, вежливости, уважения других.

Практически у всех сотрудников находится в стадии формирования один или несколько симптомов, эмоционального выгорания. У сотрудников с увеличением стажа, сформированные или формирующиеся симптомы «эмоционального выгорания» не уменьшаются, а наоборот добавляются. Данные результаты свидетельствует о изменении личности сотрудников УИС, под влиянием профессии и наносит ущерб как самому работнику, так и субъектам его труда.

Предположение, о том, что изменение ценностных ориентаций связано с уровнем социально-психологической адаптации личности сотрудников УИС к трудовой среде, подтвердилось. Сотрудникам, которые видят причины неудач во внешних причинах и не берут ответственность за свои поступки, свойственен сниженный уровень желая сдерживать действий и побуждения, которые могут навредить другим (-0,540 при $p \leq 0,001$). У сотрудников с внешним локусом контроля, снижается уровень значимости самостоятельности (-0,533 при $p \leq 0,001$), то есть они могут перекладывать ответственность на старших по званию, или действовать только по инструкции, не проявляя инициативу. Данный факт может привести к негативным последствиям, ведь не вся деятельность расписана в должностных инструкциях, сотрудник должен уметь гибко реагировать на возникающие обстоятельства, тем более, что в пенитенциарных учреждениях возникают ситуации, угрожающие здоровью и жизни сотрудников, поэтому безответственность и безынициативность, просто не допустимы. Наличие отрицательной взаимосвязи между ценностью «власти и достижений» со шкалой «внешний контроль» (-0,555 при $p \leq 0,001$), свидетельствуют о том,

что люди, которые не берут ответственность за свои решения и поступки – не хотят обладать властью, ведь лицо, обладающее властными полномочиями – например, руководитель, должен управлять людьми и ресурсами, прогнозировать события, ставить цели, быть примером для других и главное – быть ответственным за последствия своих решений.

С увеличением стажа профессиональной деятельности, увеличивается риск возникновения профессиональной деформации личности сотрудников УИС, данное предположение подтвердилось УИС.

У сотрудников с увеличением стажа, сформированные или формирующиеся симптомы «эмоционального выгорания» не уменьшаются, а наоборот добавляются, например, «редукция профессиональных обязанностей».

Также, это предположение подтвердил однофакторный дисперсионный анализ, для исследования значимости различий и средних значения между показателями в группах с различным сроком службы (от 0 до 5, от 5 до 10 и более 10 лет), удалось выявить следующие значимые различия: шкала «гедонизм» ($F_{эмп}=5,257$; $p \leq 0,05$), шкала «стимуляция» ($F_{эмп}=5,539$; $p \leq 0,05$) и шкала «безопасность» ($F_{эмп}=4,585$; $p \leq 0,05$).

Проблема влияния профессиональной деятельности на личность, часто затрагивалась многими исследователями, однако до настоящего момента остается недостаточно полно изученной, нет единой методологической базы, которая объяснила бы все особенности данного феномена. Зачастую, результаты проведенных работ остаются внутри системы и не подлежат огласке, что приводит к трудностям в понимании явления профессиональной деформации личности.

Особенно важно обеспечить сотрудникам уголовно-исполнительной системы не только физическую безопасность, но и психологическую, ведь они работают в очень сложных условиях, иногда даже экстремальных.

На наш взгляд, успешным является тот вариант существования, когда человек четко разграничивает два аспекта своей жизнедеятельности — сферу труда и сферу жизни. Осознавать, что, выполнять инструкции, касающиеся

должностной роли, он должен только на службе, тогда как, вне сферы своей профессиональной жизни он должен существовать в соответствии с другими нормами. Также, многие признаки профессиональной деформации, возникшие стереотипы и шаблоны поведения, можно предотвратить, путем их осознания деятелем. Надо вербализовывать, т. е. обсуждать на совещаниях, в ходе бесед, возможность возникновения этих установок, делать их видимыми, чтобы можно было своевременно их корректировать.

Изменения, возникшие благодаря негативным факторам служебной деятельности, отрицательно сказываются не только на эффективности работы, успешности деловых контактов, но и на межличностных взаимоотношениях вне профессиональной деятельности.

Таким образом, профессиональная деформация является комплексным явлением, которое затрагивает все сферы деятельности сотрудника. Она нарушает целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказывается на исполнении сотрудником служебных обязанностей. В связи с этим профилактике профессиональной деформации необходимо уделять особое внимание.