

СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ФЕНОМЕНА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

В статье рассмотрено соотношение и взаимосвязь понятий профессиональной деструкции личности и синдрома эмоционального выгорания. На основе эмпирических исследований определена роль искажения системы ценностей и процесса ее формирования у сотрудников пенитенциарной системы.

Ключевые слова: профессиональная деструкция личности, профессиональная деформация личности, синдром эмоционального выгорания, система ценностей, аксиологический потенциал личности.

В настоящее время термин «профессиональная деструкция» не имеет достаточной терминологической определенности.

Вероятно, в значительной степени это обусловлено рядом причин. Так, история отечественных исследований изменений личности, обусловленных профессиональной деятельностью, недлительна. Большая часть работ, посвященных данной тематике, относится к началу 21 века, когда на фоне изменения общественно-экономической формации, изменения общественного сознания, стала возможной постановка подобного рода проблем в ряд социально значимых явлений. Криминализация общества в 90-е годы и дальнейшее направление государства на построение правового государства привела к акцентированию внимания на личности людей, работающих в ведомствах, обеспечивающих соблюдение законности.

Активно начинает исследоваться такое явление, как эмоциональное выгорание и связанные с этим негативные поведенческие проявления у сотрудников профессии типа «человек – человек». Экстраполирование идей С. Maslach на самые разнообразные профессии данного типа привело к тому, что синдром эмоционального выгорания рассматривается как самостоятельная деформация личности, возникающая как результат напряженности в системе отношений субъекта профессиональной деятельности. Примером этому может служить диссертационная работа Крапивиной О.В.

«Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих» [3] Проведя анализ представлений о профессиональной деформации, автор ранее указанной работы заключает: «Сказанное выше позволяет нам сделать вывод о том, что проявлением (формой) профессиональной деформации личности является эмоциональное выгорание, причем именно это проявление следует считать центральным. Дополнительным подтверждением данного вывода служит большое количество исследований особенностей профессиональной деформации у представителей социальных профессий. Дело в том, что в них всегда среди множества проявлений приводятся такие, которые по описанию соответствуют симптоматике «эмоционального выгорания». [3., с. 41].

Действительно, трудно не согласиться с обилием возможных проявлений хронического стресса, возникающего у людей, работающих в сфере «человек – человек». Тем не менее, на наш взгляд, указанные проявления в значительной степени обусловлены не столько хронической усталостью в результате общения, входящего в структуру профессиональных обязанностей, сколько условиями реализации трудовой деятельности. Кроме того, негативные проявления в процессе реализации трудовой деятельности по отношению к сотрудникам уголовно-исполнительной системы во многом связаны не столько с эмоциями общения (если говорить,

например, о сотрудниках отделов охраны), сколько с кругом и качественными характеристиками функциональных обязанностей. Часто у многих из них проявляются признаки эмоционального выгорания – эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений, однако природа и механизмы данных проявлений не всегда содержат в качестве ведущего компонент профессионально обусловленных межличностных контактов с предметом труда.

На уровне поведенческих проявлений субъективно отмечаемые состояния могут не совпадать с классическим описанием эмоционального выгорания. Так, А.В. Буданов выделяет проявления профессиональных деформаций в нравственной, интеллектуальной и эмоциональной сфере, а также по отношению к сотрудникам пенитенциарной системы – нарушения в сфере профессиональной, выражающееся в сужении круга профессиональных знаний, умений и навыков, в стереотипности профессиональных действий, в неспособности к решениям новых задач, в завышенном ощущении личного профессионального опыта и роли собственных действий, в формальном отношении к коллегам, в преувеличенном внимании к власти.

Кроме того, в ряде работ указаны такие негативные проявления, как алкоголизация, черствость и грубость сотрудников пенитенциарной системы как по отношению к спецконтингенту, так и по отношению к коллегам, некоторые элементы такого явления, как «административный восторг», служебные преступления разного рода и так далее... Неспецифичность описываемой симптоматики, разная степень ее патогенности зачастую не позволяют отделить явления профессионализации как сопряженного с кризисами процесса профессиональной самоидентификации с преморбидными искажениями личности. Не случайно в число проблем, корреспондирующихся с данными явлениями Г.Б. Калманов [4, с. 4] относит качество профессионального отбора и медико-психологического сопровождения.

Все перечисленное позволяет утверждать, что недостаточная терминологическая определенность может провоцировать эклектичность и недостаточно четкую направленность усилий специалистов по работе с со-

трудниками, поскольку само явление профессиональных деформаций – скорее понятие родовое, нежели характеристика конкретного психического явления.

В самом общем виде речь может о наличии негативных изменений структуры чего-либо. Термин «личность» также имеет довольно широкий диапазон дефиниций. Остановимся на определении Б.Г. Ананьева, который понимал под личностью социально обусловленную систему отношений. Она, то есть эта система формируется прижизненно и обязательно в сфере социальных контактов. Также разнообразны подходы к структуре личности. Традиционно в отечественной психологии – это трехуровневая структура, включающая эмоционально-волевую, поведенческую и когнитивную сферы.

Следовательно, деформации личности – это изменения в какой – либо или совокупно во всех перечисленных сферах.

Авторами «Профилактика отклоняющегося поведения и дезадаптивных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы» по отношению к явлениям «...умышленного причинения вреда своему здоровью, включая суицидальные действия, злоупотребление алкогольными напитками и наркотическими средствами, чрезвычайные происшествия, связанные с ранениями и гибелью людей, нарушения дисциплины и законности...» [4, с. 4] предлагается использовать также довольно широкий термин «отклоняющееся поведение», «девиантное поведение», хотя и обращается внимание на полиэтиологию подобного рода явлений. В связи с чем, вероятно, и возникла необходимость уточнения предметного поля рассматриваемых явлений, которые определены как «относительно устойчивые (часто повторяющиеся) поведенческие акты, которые не соответствуют официально установленным нормативно-правовым требованиям, причиняют реальный ущерб (психологический, моральный, физический) окружающим или личности сотрудника, а также сопровождаются ее социальной дезадаптацией». [4, с. 4]

Данная дефиниция, на наш взгляд, в полной мере определяет диапазон объективно наблюдаемых проявлений личности, подверженной профессиональной деструкции. Тем

не менее, психологическая сущность рассматриваемого явления требует некоторого уточнения. Открытым остается вопрос о том, что лежит в основе подобных симптомов, каково семантическое пространство личности, обладающей данными деструктивными характеристиками, каково место синдрома эмоционального выгорания в формировании профессиональных деструкций.

С этой целью был разработан тест диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) (ПДЛ-тест), который представляет собой набор из 16 ситуаций, которые могут встречаться в процессе профессиональной деятельности сотрудника и поведение сотрудников в которых отражает наличие того или вида профессиональной деструкции. Это такие ситуации, как: «Сотрудник А неоднократно беседовал с осужденным Б и искренне проникся его бедами и трудностями, но помочь в его проблемах ничем не мог, это не входило в его компетенцию. Он не находил подходящих слов, чтобы поддержать осужденного. При этом у сотрудника портилось настроение и возникало чувство вины», или «При проведении утренней проверки один из осужденных в нецензурной форме оскорбил сотрудника, проводившего проверку. Сотрудник К. сделал вид, что не услышал. На следующий день этот сотрудник встретил осужденного, оскорблявшего его в дежурной части. И там, демонстрируя свою силу и власть, принялся оскорблять и унижать осужденного».

Респонденту предлагается оценить предложенные ситуации по частоте встречаемости и дать ей оценку. Предлагаются следующие варианты оценки: «это нормальная человеческая реакция; это проявление человеческой слабости; этого не должно быть; это нарушение должностных инструкций»

Сочетание двух параметров: частоты встречаемости в работе сотрудника подобных ситуаций и их оценки позволяет говорить о склонности к профессиональным деструкциям или отсутствию таковой.

Проведенное тестирование позволяет констатировать, что предложенный набор ситуаций дает количественные данные для дифференцировки сотрудников, которые имеют

склонность или имеют выраженные профессиональные деструкции. Об этом свидетельствует расчет b – Кронбаха, которая составила 0,689 (выборка в объеме 354 человека).

Примечательно, что дальнейшие исследования показали, что общий балл по методике диагностики эмоционального выгорания В.Бойко прямо коррелирует с наличием или склонностью к профессиональным деструкциям личности сотрудников на уровне 0,684.

Таким образом, можно говорить об эмпирически подтвержденной возможности рассматривать эмоциональное выгорание как механизм развития профессиональной личностной деструкции.

Также на протяжении 3 лет проводились исследования, направленные на выявление характерных признаков эмоционального выгорания в семантическом пространстве личности сотрудников УИС. Оценка семантического пространства сотрудников, достоверно (на выборке более 450 человек) различается в первую очередь отношением к себе, к своей работе, к своей профессии у сотрудников, обладающих признаками сформированного синдрома эмоционального выгорания и не обладающих таковым.

Так, в семантическом пространстве сотрудника УИС с синдромом эмоционального выгорания происходит агглютинация понятий «работа», «служба» с понятиями «разочарование», «неудача», «долг», «ответственность», «тоска», «страх». Работа воспринимается сотрудниками не как возможность самореализации, а как средство зарабатывания денег, как нечто неинтересное, не оправдывающее ожиданий, зачастую идущее вразрез с ценностями личности. Соответственно, снижается интерес к своей работе. Напротив, семья в семантическом пространстве образует единое целое с понятиями «радость», «счастье», «успех», «дети», т.е. понятия «семья» и «работа» образуют в семантическом пространстве личности два конструкта, наделенных противоположными смыслами. Исходя из этого, можно сказать, что сниженная мотивация к деятельности вне семьи, особенно к работе, страх перед работой, ощущение себя как непрофессионала являются сигнальными признаками эмоционального выгорания у сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Для сотрудников УИС без синдрома эмоционального выгорания характерна большая включенность в работу, большая ответственность и четкое понимание объекта труда. У этих сотрудников, также как и у сотрудников с синдромом эмоционального выгорания, существует определенная доля разочарования в профессии, но их личностные характеристики позволяют компенсировать те внешние неудовлетворительные стороны деятельности, что внутренний конфликт между ожиданиями и реальностью происходит менее бурно, чем у сотрудников синдромом эмоционального выгорания.

Иными словами, речь может идти о том, что синдром эмоционального выгорания можно в значительной степени рассматривать как «синдром ценностного вакуума», когда профессия, работа для специалиста начинает рассматриваться как анти-ценность. В этих условиях функционирования личности уже не столько условия работы, сколько место профессиональной деятельности в иерархии ценностей будет определять качество выполнения профессиональных обязанностей, возможности деструктивных проявлений в отношении спецконтингента, коллег.

В основе изменений личности оказывается ее аксиологический потенциал, устойчивость или хрупкость системы ценностных ориентаций. Тем более, что, по мнению А.В. Кирьяковой, процесс ориентации сложен и противоречив, он не является линейным процессом. По мнению автора «Теории ориентации личности в мире» он включает три фазы:

Первая фаза – присвоение ценностей общества личностью. У личности формируется ценностное отношение к явлениям окружающей действительности, происходит становление и развитие ценностных ориентаций. Эта фаза очень тесно связана с проблемой формирования убеждений.

Вторая фаза – преобразование личности на основе присвоения ценностей. В этот период происходит самопознание, самооценка личности, формируется образ «Я». В процесс развития ценностного отношения к миру включается переоценка ценностей, их большая дифференциация. Теоретическим основанием данной фазы выступает психологическая теория «Я-концепции».

Третья фаза – прогноз, целеполагание, проектирование. У личности устанавливается система ценностных ориентаций, иерархия ценностей. Процесс ориентации приобретает пространственно-временную трехмерность, что способствует устремлению ценностных ориентаций и самосознания в будущее и формированию жизненной перспективы личности. [1]

Реализация профессиональных обязанностей сотрудниками пенитенциарной системы в значительной степени связана с необходимостью постоянного поддержания и развития просоциальной системы ценностей в неблагоприятных для этого условиях. Порождается это спецификой службы (внутренние причины) и определенными условиями социума (внешние причины).

К числу внешних причин можно отнести: социальную нестабильность, специфический режим работы, отрицательное и постоянное влияние криминальной субкультуры.

Фактор социальной нестабильности особенно актуален в настоящее время, когда под влиянием экономического кризиса люди теряют работу, молодым специалистам после учебных заведений трудно устроиться, так как в силу возрастающей конкуренции приоритет отдается более опытным работникам. Поэтому выбор у молодых людей, окончивших высшие учебные заведения, достаточно ограничен, и выпускники принимают решение в выборе профессии, руководствуются не только личными предпочтениями в выборе рода профессиональной деятельности, а также исходят из положения возможностей социальной защищенности, уверенности в завтрашнем дне, экономической стабильности. В уголовно-исполнительной системе все эти условия могут быть реализованы.

Второй фактор – специфический режим работы, суточные дежурства, отсутствие достаточного количества времени для отдыха после смены, в результате чего происходит нарушение ритма сна-бодрствования.

Отрицательное влияние уголовной среды (криминальной субкультуры) перечисляется нами на третьем месте, однако по силе своего влияния на систему ценностей отнюдь не является менее значимым, чем перечисленные ранее. Специфичность делинквентной суб-

культуры определяется уникальностью взаимосвязанных факторов, присущих в полной мере только наказанию в виде лишения свободы: принудительная изоляция индивидов от общества, жесткая регламентация поведения во всех сферах жизнедеятельности, включение индивида в однополюсные группы на уравнилельных началах. Все это нарушает привычные способы жизнедеятельности, резко ограничивает человека в удовлетворении целого ряда элементарных потребностей, снижает возможность получения новых впечатлений. Осужденные пытаются найти новые способы выполнения ведущих социальных функций, приспособиться и насколько возможно восстановить привычные формы жизнедеятельности. Сотрудник УИС не является сторонним наблюдателем, он должен активно участвовать в этой измененной системе жизнедеятельности, обеспечивая ее безопасность.

Внутренние факторы – низкая профессиональная подготовленность, конспиративность служебной деятельности (отсутствие общественного контроля), напряженность взаимоотношений в коллективе, отрицательное влияние «деформированных» сотрудников, неудовлетворенность материальной оплатой и другими формами материального стимулирования [2].

Поэтому система ценностей сотрудника пенитенциарной системы постоянно находится в состоянии активизации ценностного механизма «поиск – оценка – выбор – проекция» (А.В. Кирьякова).

Вероятно, именно качественными характеристиками аксиологического потенциала личности и может объясняться в значительной степени риск формирования профессиональных деструкций.

10.01.2011

Список литературы:

1. Кирьякова, А. В. Теория ориентации личности в мире ценностей [Текст] / А. В. Кирьякова. – 2-е изд., перераб. – Оренбург: ОГУ, 2000. – 188 с – ISBN 5-85859-025-X.
2. Кожевников Т.С. Профессиональная деформация сотрудников исправительных учреждений и меры ее профилактики / Кожевников Т.С. – Киров, 2007. – 55 с
3. Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Тамбов, 2004. – 200 с.
4. Профилактика отклоняющегося поведения и дезадаптивных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы: Монография. – М.: НИИ ФСИН России, 2008 – 251 с.

Сведения об авторах:

Болдырев Анатолий Валентинович, начальник Учебного центра Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Оренбургской области, полковник внутренней службы
E-mail: miriskaz@yandex.ru

Тхоржевская Людмила Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры развития личности Института специальной педагогики и психологии (г. Санкт – Петербург)
E-mail: lluddmilla@yandex.ru, (812) 545 15 87

Болдырева Татьяна Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии и психологии личности Оренбургского государственного университета. E-mail: ttatianna@yandex.ru

UDC 159.923:159.98

Boldyrev A.V., Thorzhevskaya L.V., Boldyreva T.V.

SEMANTIC-VITAL ORIENTATIONS IN THE STRUCTURE OF PHENOMENON OF PERSONAL PROFESSIONAL DESTRUCTIONS OF OFFICERS OF CRIMINAL- EXECUTIVE SYSTEM

In article the parity and interrelation of concepts professional деструкции the person and a syndrome of emotional burning out is considered. On the basis of empirical researches the role of distortion of system of values and process of its formation at employees of penitentiary system is defined.

Keywords: professional deformation of the person, a syndrome of emotional burning out, system of values, аксиологический потенциал личности.

Bibliography:

1. Kirjakova A.V. Teorija of orientation of the person in the world of values [Text] / A.V. Kirjakova. – Оренбург: ОГУ, 2000. – 188 w.
2. Kozhevnikov T.S. Professional deformation of employees of correctional facilities and a measure of its preventive maintenance / Kozhevnikov T.S. – Киров, 2007. – 55 w.
3. Krapivina O.V Emotional burning out as the form of professional deformation at penitentiary employees: the dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of psychological sciences. Tambov, 2004. – 200 w.
4. Preventive maintenance of deviating behavior and conditions of employees of criminally-executive system: the Monography. – М.: НИИ ФСИН России / – 2008 – 251 w.