

Рожков О.А.

Федеральное казенное учреждение «Следственный изолятор №1 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Оренбургской области», г. Оренбург, Россия
E-mail: roa77@rambler.ru

МОТИВАЦИЯ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ: ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Основными факторами, провоцирующими профессиональные деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы, являются: непосредственные взаимодействия с людьми криминогенной направленности, обилие как физических, так и психических перегрузок, конфликтность как одна из характеристик служебного коллектива. В силу перечисленных факторов может иметь место искажение стимулирующей и смыслообразующей функций мотивации. Искажение возникает как эффект внутрилличностных психодинамических конфликтов. Именно трансформация и выхолащивание мотивационной составляющей профессиональной деятельности выступает основной причиной эмоционального выгорания, которое является наиболее часто встречающейся формой профессиональных деформаций у пенитенциарных служащих.

Эмпирическое исследование взаимосвязи профессиональных деформаций личности предпринято мною с целью выявления качественных характеристик мотивации, лежащих в основе развития эмоционального выгорания.

Достоверность результатов исследования была обеспечена опорой на системный подход, традиционный для отечественной психологии и соблюдением принципов организации эмпирического исследования. Репрезентативность выборки достигалась за счёт случайного отбора респондентов в двадцати структурных подразделениях уголовно-исполнительной системы (следственные изоляторы, колонии общего, строгого и особого режимов, колонии поселения, воспитательные колонии, межрайонные уголовно-исполнительные инспекции, отделы по конвоированию). Кроме того, принявшие участие в исследовании респонденты, являлись сотрудниками разных служб перечисленных подразделений: воспитательных и оперативных отделов, отделов режима и охраны, отделов специального учёта.

Надёжные и валидные психодиагностические методики также обеспечивали достоверность результатов эмпирического исследования.

Корреляционные связи мотивации, ценностно-смысловой сферы личности сотрудников с симптомами и фазами эмоционального выгорания, позволили раскрыть некоторые механизмы формирования профессиональных деформаций сотрудников.

Ключевые слова: сотрудники уголовно-исполнительной системы, профессиональная деформация, ценности, мотивы.

Для цитирования: Рожков, О.А. Мотивация в структуре профессиональных деформаций сотрудников пенитенциарной системы: эмпирическое исследование / О.А. Рожков // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2019. – №2(220). – С. 118–124. DOI: 10.25198/1814-6457-220-118.

Rozhkov O.A.

Federal state institution "Pre-trial detention center No. 1 of the Office of the Federal Penitentiary Service for the Orenburg region", Orenburg, Russia
E-mail: roa77@rambler.ru

STRUCTURE MOTIVATION IN THE PENITENTIARY SYSTEM EMPLOYEES PROFESSIONAL DEFORMATION: EMPIRICAL RESEARCH

empirical study of intercommunion between professional deformation and motivation of penal system employees depending are described in the article. Value orientations, leading and excluded motives, prevailing signs of professional deformation are analyzed.

Mental and physical overloads, interaction with the criminal environment, conflict within the service team are the determining factors of penal system employees professional deformation. Destructive changes in the motivational sphere of personality are the most significant type of professional deformation prerequisites that define stimulating and sense-forming motivational functions violation. They are accompanied by intrapersonal psychodynamic conflict of personality. Emotional burnout is a specific form of professional deformation for the penitentiary system employees.

The validity and reliability of the research results were provided by the General theoretical provisions and their correlation with the practical results. It was also provided by representativeness of the sample on the principle of respondents random selection and their service completion in 20 structural units of the penitentiary system (3 remands, 2 General regime colonies and 4 colonies of strictly mode, a colony of special regime, 3 colonies-settlements, an educational colony, 5 inter-district criminal Executive inspections, an escorting Department), as well as in educational and operational departments, the security departments of the mode and protection, special accounting departments; with the help of valid psychodiagnostic tools followed by psychological interpretation.

Correlation motivation relations with professional deformation signs reveal the formation of emotional burnout symptoms and phases in the context of changes in the value-motivational sphere characteristics of penal system employees and are revealed experimentally.

Key words: penal system employees, professional deformation, values, motives.

For citation: Rozhkov O.A. Structure motivation in the penitentiary system employees professional deformation: empirical research. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2019, no. 2(220), pp. 118-124. DOI: 10.25198/1814-6457-220-118.

Профессиональные деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы, несмотря на довольно большое число исследований, посвящённых данной проблематике, продолжают оставаться актуальной проблемой.

Реформирование пенитенциарной системы усложняет требования, предъявляемые к сотрудникам. Условия труда приобретают всё более напряжённый и стрессогенный характер. Криминогенные характеристики осуждённых в последнее время всё чаще сочетаются с разнообразными психическими отклонениями, растёт число людей, больных социально опасными заболеваниями, отбывающих наказание. В связи с курсом на гуманизацию и ресоциализацию людей, отбывающих наказание в местах лишения свободы, изменяются оценки деятельности и уголовно-исполнительной системы в целом, и каждого сотрудника. Все перечисленные факторы требуют непрерывного самоконтроля за собственными эмоциями, чувствами, поступками. Такой самоконтроль требуется для исключения любой возможности «срачивания» сотрудника с криминально-ориентированной средой, поскольку именно это может выступить основой для деформирования целей, задач, смыслов выполняемой профессиональной деятельности.

Возможность предотвратить негативное влияние устойчиво-напряжённой обстановки, перманентного влияния искажённых ценностно-смысловых ориентаций людей криминально-ориентированных, в непосредственном контакте с которыми сотрудник пребывает, требуют разработки таких методов и моделей психодиагностической работы, которые позволили бы обнаружить внутриличностные ресурсы для профилактики и коррекции негативных изменений в сфере нравственной, интеллектуальной, эмоциональной и волевой, исключить саму возможность наступления последствий, препятствующих реализации профессиональной деятельности в полном соответствии с требованиями закона.

Проблема профессиональных деформаций личности в целом и профессиональных дефор-

маций сотрудников пенитенциарной системы в частности довольно часто становится предметом научных дискуссий, обсуждений, исследований в последнее время.

Принято рассматривать профессиональные деформации в традиционном для отечественной психологии взгляде на личность как уровне образования. Так, три уровня профессиональных деформаций: потребностно-мотивационный, функциональный и коммуникативный выделяют В.В. Лебедев и А.В. Шамис. На уровне потребностно-мотивационном фиксируется снижение заинтересованности в профессиональной деятельности. Снижение работоспособности сотрудника рассматривается как признак нарушений на функциональном уровне, а утрата умений взаимодействовать с окружающими сообразно ситуации, обстоятельствам означает наличие нарушений на уровне коммуникативном. Кроме того, В.В. Лебедев и А.В. Шамис вводят понятия частичной или полной деформации. Если перечисленные нарушения довольно длительно и стабильно проявляются, то можно говорить о полной деформации. Если же нарушения проявляются ситуативно и на отдельных уровнях, то предлагается называть такие проявления частичной деформацией, или мотивационной, или функциональной, или коммуникативной, – в зависимости от того, нарушения какого уровня фиксируются чаще [1, с. 4–10].

Несколько иной взгляд на проблему профессиональных деформаций представлен в работах Е.А. Соколовой.

Во-первых, рассмотрение профессиональных деформаций Е.А. Соколова предлагает начать с предпосылок, признавая тем самым детерминированность профессиональных деформаций преморбидом личности. К числу таких предпосылок оказываются отнесёнными дефекты:

- 1) профессиональной направленности;
- 2) интересов;
- 3) мотивации;

4) отношения к профессии;

5) профессионального базиса, основы (знания, умения, навыки) [2, с. 40].

Во-вторых, Е.А. Соколова отдельно рассматривает деструктивные изменения мотивации. Она пишет: «То, насколько конкретная профессия желательна или нежелательна для человека, раскрывается в мотивах. Образование мотивов отражает оценку профессии по ее общественной значимости и моральному весу. На формирование мотивов влияет оплата труда, условия профессионального и внепрофессионального образа жизни, а также множество других факторов жизни» [2, с. 43].

Рассмотрение функциональных состояний сотрудников спецназа уголовно-исполнительной системы до и после выполнения служебно-боевых задач посредством цветопсиходинамического подхода позволило Д.В. Сочивко обнаружить взаимодействие одновременных проявляющихся сил и мотивов, которые можно оценить как противоречивые. В частности, в данном исследовании было выявлено, что:

1) отмечается нарастающая потребность в самореализации;

2) усиливается стремление сохранить необходимый (воспитанный) самоконтроль над эмоциями и дистанцией в общении.

Эти две тенденции лежат в основе возникающего внутриличностного конфликта, создающего условия для переоценки ценностей. Иными словами, обнаруживается внутриличностная напряженность, которая рассматривается Д.В. Сочивко как фактор, внутриличностный фактор, стимулирующий личностный рост сотрудников [3, с. 116].

Однако при нарастании интенсивности внутриличностных конфликтов и длительном сохранении эмоционального напряжения, неопределённости условий реализации трудовой деятельности, проявляется стимулирующая функция дихотомии: стремление к самореализации и стремление сохранения самоконтроля может приводить к обратному эффекту. Так, именно повышение оценки и значимости социальной успешности при одновременном снижении нравственно-регулирующего смысла понятий «долг», «служба» фиксируется в исследованиях Т.А. Болдыревой, А.В. Болдыревым, Л.В. Тхоржевской как признак, характерный для сотрудни-

ков с эмоциональным выгоранием [4]. И, напротив, сохранение представлений о собственной профессии как социальной полезной, реализация которой непосредственно связано с идеей выполнения долга и рассмотрение долга как категории нравственно оценочной, позволяет сотруднику достигать профессиональной успешности сотрудниками пенитенциарной системы [5].

Особое значение мотивации признаётся подавляющим большинством авторов. Так, А.В. Бодров и Л.Д. Сыркин предлагают выделять мотивацию как отдельный параметр при оценке профессиональной пригодности у специалистов сложных и опасных профессий [6, с. 73].

Описанные взаимовлияния мотивационно-смысловой и поведенческой составляющей профессиональной деятельности укладываются в структуру профессионально важных качеств, в классическом их понимании отечественных теорий индивидуальности. То есть, именно сформированность устойчивой системы мотивов, обеспечивающих их непротиворечивость и динамический гомеостаз в самых разнообразных профессиональных ситуациях, становится базисом для самой возможности образования профессионально важных качеств [7, с. 187].

Вопрос ценностей как критериев выбора альтернатив становится предметом рассмотрения в монографии Л.В. Зубовой. «Таким критерием, – считает автор, – является сама приверженность индивида именно свободному выбору, а не слепому подчинению каким-либо авторитетам (норме). Свободно выбирающий индивид олицетворяет само право человека свободно выбирать, что и является залогом правильного выбора в принципиальном смысле слова: человек «выбирающего» типа всегда выберет, назовет ценностью то, что выберет, назовет ценностью большинство нормальных людей, если им предоставить право выбора. Значит право выбора «опредмечивается» в правильных ценностях, и значит право – есть абсолютная, базовая ценность для любых конкретных своих «опредмечиваний» [8, с. 18].

Исходя из приведённого высказывания Л.В. Зубовой, возможность свободного выбора создаёт благоприятные условия для развития ценностно-мотивационной сферы в целом. Однако исследования Д.В. Сочивко доказывают, что развитие мотивационной сферы сотрудни-

ков, у которых условия труда специфические, связаны с риском и опасностью, важно наличие некоторого уровня напряжённости между «должно» и «можно». Является ли указанное несоответствие во мнениях учёных противоречием?

Рассмотрим этот вопрос в контексте обуславливания профессиональных деформаций изменениями в ценностно-смысловой сфере личности.

По мнению Л. Черемушкиной: «Что касается профессиональной деятельности, то деформация мотивационной сферы усиливает вероятность профессионализации и маргинализации рабочих и специалистов: противостоит, когда профессионалы уходят в охранные и другие обслуживающие структуры, никак не связанные с профилем их подготовки» [9, с. 77].

В научной работе Р.Ж. Тюлюпергеновой: «Недостаточность мотивационной сферы профессиональной деятельности может выражаться в ее бедности, присутствии только отдельных побуждений, неблагоприятной динамике мотивации и др. Разные недочеты мотивационной сферы труда имеют различной степени разрушительную силу и ведут к возникновению негативных психических состояний, реально угрожающих психическому здоровью личности» [10, с. 4].

По мнению Е.П. Ильина, мотивационный потенциал личности может уменьшаться, если пребывает в некоторых состояниях. «Так, при монотонности жизни, психическом пресыщении, утомлении исчезает желание выполнять работу, к которой вначале имелся положительный мотив», – пишет Е.П. Ильин [11, с. 43]. И продолжает: «Но особенно сильно и длительно влияет на снижение мотивационного потенциала состояние депрессии, возникающей у здоровых людей... Возникает чувство беспомощности перед лицом жизненных трудностей, неуверенность в своих возможностях, сочетающиеся с чувством бесперспективности. Сила потребностей, влечений резко снижается, что приводит к пассивному поведению, безынициативности» [11, с. 43].

Именно снижение силы влечений, потребностей, развитие пассивности и безынициативности в поведении сотрудника, может свидетельствовать, по мнению Т.В. Копыловой, О.В. Крапивинной о возникновении синдрома

профессионального выгорания, симптомами которого являются эмоциональное истощение, деперсонализация, редуцирование личных достижений [12, с. 13].

Вот как Т.В. Копылова рассматривает профессиональную деформацию в форме эмоционального выгорания: «Работа с людьми, как известно, требует больших эмоциональных затрат, особенно при взаимодействии с трудным контингентом, в условиях неблагоприятного психологического климата или когда деятельность приносит разочарования. Эмоциональные ресурсы могут постепенно истощаться, и тогда организм и психика вырабатывают различные механизмы защиты. Синдром «эмоционального выгорания» – один из таких механизмов. С одной стороны, он помогает профессионалу сохранять эмоциональные ресурсы, а с другой – отрицательно сказывается на взаимодействии с коллегами и субъектами профессиональной деятельности – осужденными» [12, с. 13].

Эмоциональное выгорание по мнению О.В. Крапивинной, представляет собой такую форму профессиональной деформации, которая приобретается субъектом профессиональной деятельности в результате воздействия объективных условий профессиональной деятельности. О.В. Крапивина предлагает рассматривать профессиональную деформацию как эффект реализации защитных механизмов, призванных оградить личность сотрудника от разнородных психотравмирующих условий. Пениitenciарные учреждения потенциально могут рассматривать условия работы, как богатые подобными воздействиями. Именно обильное воздействие факторов, которые объективно могут выступать как фактор психотравмирующий, но по причине необходимости всё же реализовывать профессиональную деятельность, игнорируя психотравмирующий фактор, провоцирует снижение эмоциональной отдачи, стремление формально выполнять профессиональные обязанности, стремление оправдать собственные неудачи обесцениванием социальной функции выполняемой деятельности [13, с. 11].

Таким образом, эмоциональное выгорание мы рассматриваем как профессиональную деформацию, наиболее часто встречающуюся у сотрудников уголовно-исполнительной системы. Мы полагаем, что профессиональная

деформация, проявляясь в некоторых особенностях ценностно-смысловой сферы, тесно взаимосвязана с содержанием симптомов и фаз эмоционального выгорания.

Исследование проводилось посредством методов наблюдения, анкетирования, тестирования.

Для реализации цели нашего исследования был использован следующий психодиагностический инструментарий:

– тест А.Г. Шмелева «Структура трудовой мотивации (СТМ-2)» [14];

– методика Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» [15];

– тест В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» [16].

Также были использованы: экспертная оценка руководителями качеств и психических состояний, индивидуально-психологических характеристик сотрудников, предложенной С.Д. Хачатуряном, С.А. Худоконенко, В.А. Гришиным [17].

Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью специализированного программного обеспечения.

Исследование проводилось на базе учреждений УИС Оренбургской области. В исследовании принял участие 351 сотрудник. В генеральной выборке соотношение мужчин и женщин примерно соответствует процентному соотношению сотрудников по данному признаку в целом в системе: 263 мужчины (75%) и 88 женщин (25%). Возрастной диапазон – от 18 до 47 лет, средний возраст по выборке – 32 года. По параметру семейных взаимоотношений: 233 сотрудника на момент обследования состояли в браке (66%), 118 сотрудников обозначили своё семейное положение как «холост / не замужем» (34%). В выборке представлены сотрудники с разным образовательным уровнем, как со средним специальным образованием, так и с высшим. В выборке представлены как сотрудники младшего начальствующего состава – 47% (164 человека), так и среднего начальствующего состава – 53% (187 человек).

Корреляционный анализ, подробно результаты которого, изложены в наших предыдущих работах, убедительно доказывает наличие устойчивой взаимосвязи признаков профес-

сиональных деформаций с особенностями ценностно-смысловой структуры. При формировании выводов во внимание принимались лишь те корреляционные связи, которые показали уровень значимости $p \leq 0,001$ [19].

Примечательно, что признаки профессиональной деформации сотрудников пенитенциарной системы обратно взаимосвязаны:

А) с ценностями «познание», «семейная жизнь»;

Б) мотивами «общение», «включённость в команду», «служение обществу»;

В) качествами личности «уверенный в себе», «оригинальный», «ловкий».

Положительные корреляционные связи обнаружены между признаками профессиональных деформаций и мотивами «деньги», «связи», «следование традициям».

Примечательно, что мотивационно-смысловые структуры, проявляющиеся у сотрудников на разных фазах эмоционального выгорания, своеобразны.

Для сотрудников, у которых проявились признаки первой фазы эмоционального выгорания – «напряжение» – характерно ощущение неудовлетворённости собой и переживание безысходности ситуации, в которой они пребывают. Отмечается снижение значимости трудовой мотивации. Выполнение профессиональных обязанностей осуществляется с некоторым снижением по таким параметрам, как «ловкость» и «оригинальность». Происходит вытеснение ценности «счастливая семья», как менее доступная рассматривается ценность «интересная работа». Отмечается тенденция поиска поддержки со стороны авторитетного окружения.

На стадии «резистенция» – второй фазе эмоционального выгорания у сотрудников отмечается обособленность от коллектива. В ситуациях, требующих проявления эмпатии, каких-либо иных внешних эмоциональных реакций, проявляется тенденция избегания. Снижение уверенности в себе провоцируется повышенным воздействием стрессогенных факторов. Мотив «служение обществу» заменяется мотивом утилитарным, желанием приносить пользу себе и только близкому окружению. Ценность «познание» вытесняется, в результате доминирует стремление действовать по шаблону. Выполняемые профессиональные обязанности ре-

дуцируются. Выражено доминирование мотива «следование традициям».

Для сотрудников, демонстрирующих признаки третьей фазы эмоционального выгорания – «истощение», характерным является резкое сужение круга общения. При этом, сфера общения ограничивается не только в отношении служебного коллектива, вовлечённой в этот процесс оказывается и семья. В частности, ценность «счастливая семья» вытесняется. В целом личность оказывается ориентированной на максимальную изоляцию. Ведущим признаком эмоционального состояния сотрудника на данном уровне является общее снижение эмоционального тонуса, поскольку предшествующее длительное напряжение не принесло конструктивных изменений. Отношения с окружающими скованны, приобретают некоторый оттенок вынужденности. В целом отмечаются явления, которые принято обозначать термином «эмоциональный дефицит». Компенсируются подобные нарушения прежде всего за счёт взаимодействия с очень узким кругом авторитетных людей.

Резюмируя сказанное, отметим, что:

Деструктивные изменения в эмоциональной сфере лежат в основе профессиональных деформаций личности. Разнонаправленные исследования, которые проводятся на протяжении последних пятнадцати лет, позволяют обнаружить, что главным патогенным фактором, провоцирующим развитие профессиональных деформаций, является искажение стимулирующей и смыслопорождающей функций мотивации. Эффектом такого искажения является возникновение внутриличностного конфликта, который приобретает характер хронического процесса,

по мере своего развития обедняя диапазон эмоционального реагирования.

Условия труда сотрудников уголовно-исполнительной системы изобилуют факторами, провоцирующими негативное воздействие, прежде всего на нравственно-смысловую сферу личности, сопровождаясь повышенным уровнем напряжённости как физических, так и эмоциональных нагрузок. Для сотрудников пенитенциарной системы характерна такая форма профессиональных деформаций личности, как эмоциональное выгорание.

Проведённое нами эмпирическое исследование позволило конкретизировать взаимосвязи мотивационной сферы с проявлениями эмоционального выгорания в зависимости от фазы рассматриваемого негативного явления. Кроме того, обнаружено, что развитие эмоционального выгорания на первых фазах ориентирует сотрудника на поиск ресурсов в близком кругу общения, но при усугублении процесса отмечается резкое снижение способности использовать сотрудниками ресурсы поддержания эмоционально-смыслового наполнения реализуемой профессиональной деятельности в общении и взаимодействии с коллегами и близкими людьми.

Выявленные особенности проявлений в эмоциональной, коммуникативной, мотивационной сферах личности сотрудников, пребывающих на разных фазах эмоционального выгорания, могут быть использованы для обнаружения первых признаков профессиональных деформаций и, следовательно, для своевременной организации психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий.

4.12.2018

Список литературы:

1. Лебедев В.В. Профессиональная деформация у сотрудников ИТУ. Подход к проблеме и способы ее разрешения / В.В. Лебедев, А.В. Шамис // Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников ОВД: Сб. научн. тр. №150. ВНИИ МВД России. – М., 1993. – С. 4–10.
2. Соколова, Е.А. Профессиональная деформация и педагогические пути ее предупреждения в образовательном процессе вузов / Е.А. Соколова; под редакцией профессора Н.А. Тюгаевой. – Рязань: Поверенный, 2007. – 127 с.
3. Сочивко, Д.В. Цветопсиходинамика / Д.В. Сочивко. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2009. – 432 с.
4. Болдырев, А.В. Маркеры эмоционального выгорания в семантическом пространстве личности / А.В. Болдырев, Т.А. Болдырева, Л.В. Тхоржевская // Прикладная юридическая психология. – 2015. – №1. – С. 81–89.
5. Болдырева, Т.А. Семантическое пространство профессиональной успешности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Т.А. Болдырева // Прикладная юридическая психология. – 2018. – №3. – С. 103–115.
6. Бодров, В.А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В.А. Бодров, Л.Д. Сыркин // Психологический журнал. – 2003. – Том 24. – №1. – С. 73–81.
7. Нартова-Бочавер, С.К. Дифференциальная психология: Учебное пособие / С.К. Нартова-Бочавер. – 2-е изд., испр. – М.: Флинта, Московский психолого-социальный институт, 2006. – 280 с.

8. Зубова, Л.В. Психологические особенности ценностных ориентаций подростков с различной направленностью личности. Монография / Л.В. Зубова. – Оренбург: Изд-во ООИП-КРО, 2002. – 175 с.
9. Черемушкина, Л. Мотивация труда: факторы влияния / Л. Черемушкина // Человек и труд. – 2004. – №8. – С. 75–79.
10. Тюлюпергенева, Р.Ж. Влияние дефицитарных психических состояний на формирование профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов (На примере Респ. Казахстан): автореф. дис. ... канд. психол. наук / Р.Ж. Тюлюпергенева. – Москва, 2004. – 18 с.
11. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 512 с.
12. Копылова, Т.В. «Эмоциональное выгорание» как форма профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарной системы / Т.В. Копылова // Педагогика в правоохранительных органах. – 2003. – №1. – С. 13–15.
13. Крапивина, О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: дис. ... канд. психол. наук. 19.00.13 / О.В. Крапивина. – Тамбов, 2004. – 200 с.
14. Зелichenko, А.И. О классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А.И. Зелichenko, А.Г. Шмелев // Вестник Московского университета. Психология. – 1987. – №4. – С. 33–43.
15. Фанталова, Е.Б. Диагностика внутреннего конфликта / Е.Б. Фанталова // Приложение №2 к «Журналу практического психолога». – М.: Фоллиум, 1997. – 48 с.
16. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб., 1999. – 105 с.
17. Хачатурян, С.Д. Исследование взаимосвязи уровня выраженности профессиональной деформации и индивидуально-психологических особенностей сотрудников УИС (с использованием элементов математической статистики) / С.Д. Хачатурян, С.А. Худоконенко, В.А. Гришин // Правоохранительная деятельность в России и США. – Владимир, 1999. – С. 83–97.
18. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие / А.Д. Наследов. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб.: Речь, 2006. – 392 с.
19. Рожков, О.А. Типология сотрудников УИС по взаимосвязи мотивации и профессиональной деформации / О.А. Рожков // Прикладная юридическая психология. – 2011. – №3. – С. 56–65.

References:

1. Lebedev V.V., SHamis A.V. Professional deformation at the staff of the ITU. Approach to the problem and ways to solve it. *Problemy profilaktiki dezadaptatsii i professional'noj deformatsii u sotrudnikov OVD: Sb. nauchn. tr. №150. VNII MVD Rossii* [Problems of prevention of maladaptation and occupational deformity in ATS employees: Sat. scientific tr. No. 150 VNII Ministry of Internal Affairs of Russia]. M., 1993, pp. 4–10.
2. Sokolova E.A. *Professional'naya deformatsiya i pedagogicheskie puti ee preduprezhdeniya v obrazovatel'nom processe vuzov* [Professional deformation and pedagogical ways of its prevention in the educational process of universities]. Ryazan': Poverennyj, 2007, 127 p.
3. Sochivko D.V. *Cvetopsihodinamika* [Color psihodynamics]. M.: Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2009, 432 p.
4. Boldyrev A.V., Boldyreva T.A., Thorzhenskaya L.V. Markers of burnout in the semantic space of a person. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya* [Applied legal psychology], 2015, no. 1, pp. 81–89.
5. Boldyreva T.A. The semantic space of professional success of employees of the penitentiary system. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya* [Applied Legal Psychology], 2018, no.3, pp. 103–115.
6. Bodrov V.A., Syrkin L.D. Diagnosis and prediction of professional motivation in the process of psychological selection. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 2003, vol. 24, no. 1, pp. 73–81.
7. Nartova-Bochaver S.K. *Differentsial'naya psihologiya: Uchebnoe posobie* [Differential psychology: study guide]. 2-nd ed. M.: Flinta, Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2006, 280 p.
8. Zubova L.V. *Psihologicheskie osobennosti cennostnykh orientatsij podrostkov s razlichnoj napravlennost'yu lichnosti. Monografiya* [Psychological features of value orientations of adolescents with different orientation of the personality. Monograph]. Orenburg: Izd-vo OOIIP-KRO, 2002, 175 p.
9. CHeremushkina L. Labor Motivation: Influence Factors. *CHelovek i trud* [Man and Labor], 2004, no. 8, pp. 75–79.
10. Tyulyupergeneva R.ZH. Influence of deficiency mental states on the formation of professional deformation of law enforcement officers (On the example of the Republic of Kazakhstan). *Extended abstract of candidate's thesis*. Moskva, 2004, 18 p.
11. Il'in E.P. *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. SPb: Izdatel'stvo «Piter», 2000, 512 p.
12. Kopylova T.V. «Emotional burnout» as a form of professional deformation of the personality of an employee of the penitentiary system. *Pedagogika v pravoohranitel'nykh organakh* [Pedagogy in law enforcement], 2003, no. 1, pp. 13–15.
13. Krapivina O.V. Emotional burnout as a form of professional deformation in penitentiary employees. *Candidate's thesis*. Tambov, 2004, 200 p.
14. Zelichenko A.I., SHmelev A.G. On the classification of motivational factors of labor activity and professional choice. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Psihologiya* [Bulletin of Moscow University. Psychology], 1987, no. 4, pp. 33–43.
15. Fantalova E.B. Diagnosis of internal conflict. *Prilozhenie №2 k «ZHurnalu prakticheskogo psihologa»* [Appendix No. 2 to the “Journal of a Practical Psychologist”]. M.: Folium, 1997, 48 p.
16. Bojko V.V. *Sindrom «emocional'nogo vygoraniya» v professional'nom obshchenii* [Burnout Syndrome in Professional Communication]. SPb., 1999, 105 p.
17. Hachaturyan S.D., Hudokononko S.A., Grishin V.A. Investigation of the relationship between the level of severity of professional deformation and individual psychological characteristics of the MIS staff (using elements of mathematical statistics). *Pravoohranitel'naya deyatel'nost' v Rossii i SSHA* [Law enforcement in Russia and the United States]. Vladimir, 1999, pp. 83–97.
18. Nasledov A.D. *Matematicheskie metody psihologicheskogo issledovaniya. Analiz i interpretatsiya dannyh. Uchebnoe posobie* [Mathematical methods of psychological research. Analysis and interpretation of data. Textbook]. 2-nd ed., extended. SPb.: Rech', 2006, 392 p.
19. Rozhkov O.A. Typology of prison staff on the relationship of motivation and professional deformation. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya* [Applied Legal Psychology], 2011, no. 3, pp. 56–65.

Сведения об авторе:

Рожков О.А., начальник психологической лаборатории Федерального казенного учреждения
«Следственный изолятор №1 Управления Федеральной службы исполнения наказаний
по Оренбургской области», кандидат психологических наук
E-mail: roa77@rambler.ru
460000, Россия, г. Оренбург, ул. Набережная, 7