

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ІЗОЛЯТОРІВ ТИМЧАСОВОГО ТРИМАННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У статті висвітлено результати емпіричного дослідження впливу психологічних чинників на процес професійного становлення персоналу ізоляторів тимчасового тримання органів внутрішніх справ.

Ключові слова: психологічні чинники, професійне становлення, ізолятор тимчасового тримання органів внутрішніх справ.

В статье освещены результаты эмпирического исследования влияния психологических факторов на процесс профессионального становления персонала изоляторов временного содержания органов внутренних дел.

Ключевые слова: психологические факторы, профессиональное становление, изолятор временного содержания органов внутренних дел.

In article results of empirical research of influence of psychological factors on process of professional formation of the personnel of temporary detention facility of law-enforcement bodies.

Key words: psychological factors, professional formation, a temporary detention facility of law-enforcement bodies.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Вітчизняна система МВС протягом останніх років перебуває в процесі реформування. Однією з основних цілей реформ є гуманізація середовища, що проявляється у впровадженні ефективних психолого-педагогічних засобів впливу на тимчасово затриманих, розширенні повноважень психологічної служби в ізоляторах тимчасового тримання органів внутрішніх справ, впровадження інституту соціальної роботи із особами, що перебувають в них.

Між тим усередині самої системи ізоляторів тимчасового тримання органів внутрішніх справ при цьому простежується серйозна криза. На тлі складних соціально-економічних умов стан кадрів цих установ характеризується високою плинністю (особливо у перші роки служби), постійним збільшенням дефіциту припливу нових співробітників, достатньо високими показниками дисциплінарних порушень і зловживання службовим становищем. Водночас із цим знижуються професійні якості кадрів, відбувається консолідація протидії криміногенного складу осіб, що перебувають в ізоляторах тимчасового тримання органів внутрішніх справ. При цьому, як стверджують зарубіжні і вітчизняні фахівці у галузі психології, саме персонал цих установ є однією з вузлових

ланок реформ, а тому необхідно активно розробляти і впроваджувати програми з його психологічного навчання. З огляду на це можна стверджувати, що і вітчизняна практика має потребу у розробці і систематичному застосуванні спеціальних заходів щодо соціально-психологічного супроводу і навчання в процесі адаптації і професіоналізації співробітників ізоляторів тимчасового тримання органів внутрішніх справ, а також з підвищення адаптації до мінливої організаційної культури досвідчених їх представників.

Актуальність психологічних досліджень з зазначеної проблематики ще більше зростає у зв'язку з тим, що їхні результати враховуються при здійсненні відбору і підготовки кадрів в МВС України. Багато із цих досліджень присвячені видам діяльності, обмеженим за впливом стрес-чинників підвищеної інтенсивності достатньо коротким інтервалом часу (до доби і менше). Робота співробітника ізолятору тимчасового тримання органів внутрішніх справ не розглядається як екстремальна, але вона тривала за часом і непрогнозована за джерелами небезпеки. Стресогенні чинники у професійному середовищі цієї системи постійні за часом, викликають стани соціально-психологічної фрустрації, емоційного виснаження, хронічного стресу, а соціально-психологічні чинники

середовища перебування ще більше підсилюють ці стани. Однак через відособленість і закритість подібних установ (у зв'язку з режимністю діяльності) необхідної уваги і висвітлення професійна адаптація персоналу цих установ і чинники, що впливають на неї, у наукових дослідженнях не отримали взагалі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У рамках вітчизняної психології проведена чимала кількість дисертаційних досліджень, що так чи інакше пов'язані з зазначеною проблематикою (В.І.Барко, Н.С. Гук, Л.М.Гундерук, О.В. Іванова, В.В. Лефтеров, О.А. Матеюк, В.С. Медведєв, В.А. Молотай, І.В. Платонов, Є.М. Потапчук, О.В. Тімченко, О.В. Тімченко, З.Р. Шайхлисламов, Т.В. Якимчук, Ю.В. Ярошок та ін.). Однак проблема проявів особливостей професійної адаптації і професіоналізації з урахуванням впливу стресогених чинників та індивідуальних особливостей співробітників ізоляторів тимчасового тримання органів внутрішніх справ дотепер не знайшла відображення у науковій літературі.

Мета статті – ознайомити з результатами емпіричного дослідження впливу психологічних чинників на процес професійного становлення персоналу ізоляторів тимчасового тримання органів внутрішніх справ.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні брали участь співробітники ізоляторів тимчасового тримання органів внутрішніх справ (сукупна вибірка становила 119 осіб у віці від 20 до 45 років, зі стажем служби від 6 місяців до 20-ти років), оскільки саме ця професійна група відчуває у своїй діяльності найбільшу екстремальність у зв'язку з постійною протидією з боку затриманих. Змістовний аналіз чинників, що викликають стрес, дозволяє їх згрупувати у 4 блоки: економіко-правовий, професійно-середовищний, діяльнісно-психологічний та комунікативно-оцінний. Аналізуючи результати проведеного опитування, нами були відзначені певні розбіжності у сприйнятті стрес-чинників різними групами співробітників (що надалі було підтверджено даними кластерного аналізу), на основі чого ми виділили спочатку дві

великі групи респондентів - зі стажем служби до трьох років і понад три роки.

Рівень впливу стрес-чинників на молодих співробітників розташовується у діапазоні від 2,2 до 3,8 балів. Найбільш значимими є чинники невиконання соціальних гарантій і низкою заробітної платні, далі за значимістю виявляються недостатня технічна оснащеність, недооцінка з боку керівництва, напружені стосунки із затриманими, дефіцит часу для родини (пов'язаний з переробками, ненормованим робочим часом), більшість стрес-чинників (за винятком економіко-правових) чинників належать не лише до другого блоку, „професійно-середовищного”, але й до 4-го блоку – „комунікативно-оцінного”, що свідчить про важливість для співробітників зі стажем служби до 3-х років стосунків з усіма „учасниками” їхньої професійної діяльності - затриманими, керівництвом, колегами. Найменший вплив на співробітників чинять недосконалість нормативних актів, неефективність інших співробітників, суперечливі вимоги з боку керівництва.

Рівень впливу на молодих співробітників на досвідчених співробітників розташовується у діапазоні від 2,4 до 3,9 балів. При цьому найбільш значимим є вплив таких чинників, як низька заробітна платня, недостатня технічна оснащеність, невиконання соціальних гарантій, недооцінка з боку керівництва. З них найбільша кількість чинників належить до 1-го і 2-го блоку стрес-чинників – „економіко-правового”, „соціального”, що свідчить про велику важливість для досвідчених співробітників підтвердження власної значимості, значимості своєї професійної діяльності з боку держави. Про це ж свідчить і ще один пік профілю - недооцінка діяльності з боку керівництва. У меншому ступені на досвідчених співробітників впливають суперечливі вимоги керівництва, очевидно, досвід служби підказує, як діяти у кожному конкретному випадку.

Експериментально-психологічне дослідження особливостей структури, емоційно-мотиваційної сфери, адаптивних можливостей, соціальної спрямованості особистості співробітників, їх

індивідуально-особистісних особливостей, отримання багатобічного портрету співробітника, що включає крім кількісних та якісних характеристик стійких властивостей, такі структурні компоненти особистості, як мотиваційна спрямованість, тип реагування на стрес, захисні механізми, тло настрою, ступінь адаптованості індивіда, можливий тип дезадаптації і т.д. здійснювалися за допомогою варіанту стандартизованого клінічного особистісного опитувальника ММРІ [1]. При розгляді результатів були виявлені особливості, властиві співробітникам зі стажем до 3 років.

Досвідчені співробітники можуть мати тенденцію до активності і недовірливості, відчувати потяг до переживань, до зовнішньої збудливої ситуації. При цьому невелике зниження значень за шкалою „Тривожність” може свідчити не тільки про рівень емоційної стійкості співробітників, який зріс з досвідом, але й про тенденції до зниження рівня здатності співпереживання іншим.

Для більшої диференціації досліджуваних особливостей процесу професіоналізації нами були виділено критерії професійної успішності. Ранжування професійної успішності випробуваних проводилося методом експертних оцінок. Експертами виступали безпосередні керівники співробітників і керівництво відділу безпеки (по чотири експерти у кожній черговій зміні установи). У результаті кожна з раніше виділених груп співробітників розділилася ще на групи - успішних і неуспішних співробітників. Таким чином, у нас вийшло чотири досліджуваних групи: успішні співробітники до 3-х років служби, неуспішні співробітники до 3-х років служби, успішні співробітники після 3-х років служби, неуспішні співробітники після 3-х років служби.

При дослідженні успішності співробітників зі стажем служби менш 3-х років достовірні розбіжності профілю стрес-чинників припадають на чинники, що належать до 3-го і 4-го комунікативно-оцінного блоку (наприклад, напруженість у спілкуванні з затриманими, з колегами), що свідчить про важливість для молодих співробітників стосунків з усіма учасниками їхньої професійної діяльності: керівництвом,

колегами по роботі і затриманими. Другу за значимістю групу становлять професійно-середовищні чинники, які показують ступінь сприйнятливості несприятливих умов професійного середовища та адекватність у їхній оцінці.

Співробітники з невеликим стажем служби отримали експертні оцінки. Оцінки не є дуже низькими, відзначається гарний рівень дисциплінованості, нечасті пропуски роботи у зв'язку із хворобою. Однак експерти не вважають їх повністю адаптованими до професійної діяльності і середовища, не дуже високо оцінюють результати роботи. Між тим група досвідчених співробітників отримала експертні оцінки. Оцінки не є дуже низькими, відзначається висока професійна результативність, нормальний рівень дисциплінованості, адаптивності. Однак експерти відзначають більш часті пропуски роботи у зв'язку із хворобою. Також були виділені дві групи співробітників (група із середніми показниками успішності не розглядалася): успішно справляються зі своїми обов'язками (28% - успішні співробітники); серйозні недоліки, що мають у роботі, недоліки, що викликають дорікання з боку керівництва (20% - неуспішні співробітники). Також був визначений зміст і детермінанти конфліктних ситуацій професійної діяльності менш досвідчених співробітників зі стажем до 3-х років:

як більш конфліктні сприймаються усіма співробітниками ситуації спілкування із затриманими (найвищий профіль за більшістю типів конфліктних ситуацій);

високо значимими виявляються для них також спроби перекладання відповідальності у стосунках з колегами по роботі з затриманими, обман - у стосунках з керівництвом і затриманими; ситуації дефіциту інформації, створювані навмисно (у профілях керівник-співробітник, затриманий, затриманий – „утаювання”);

успішні співробітники на етапі адаптації вважають більш конфліктними стосунки із затриманими, особливо ситуації із жорсткими поведінковими проявами поведінки з боку затриманих - категоричністю, користю, агресією неуспішних співробітників;

Питання психології

менш успішні співробітники частіше до конфліктних ситуацій відносять утруднення у стосунках з керівництвом і колегами по роботі (у стосунках керівник - співробітник - це ситуації прояву поблажливості, категоричності з боку керівництва; у стосунках с затриманим - ситуації недотримання етичних норм із боку колег.

Як звичні для себе співробітники з невеликим досвідом служби частіше обирають стилі „приспонування” та „уникнення”, рідше за усе використовують „суперництво”. Оптимальними практично рівною мірою вони вважають застосування стилів суперництва, співробітництва та уникнення, при цьому саме уникнення їм здається також і найбільш простим у вживанні.

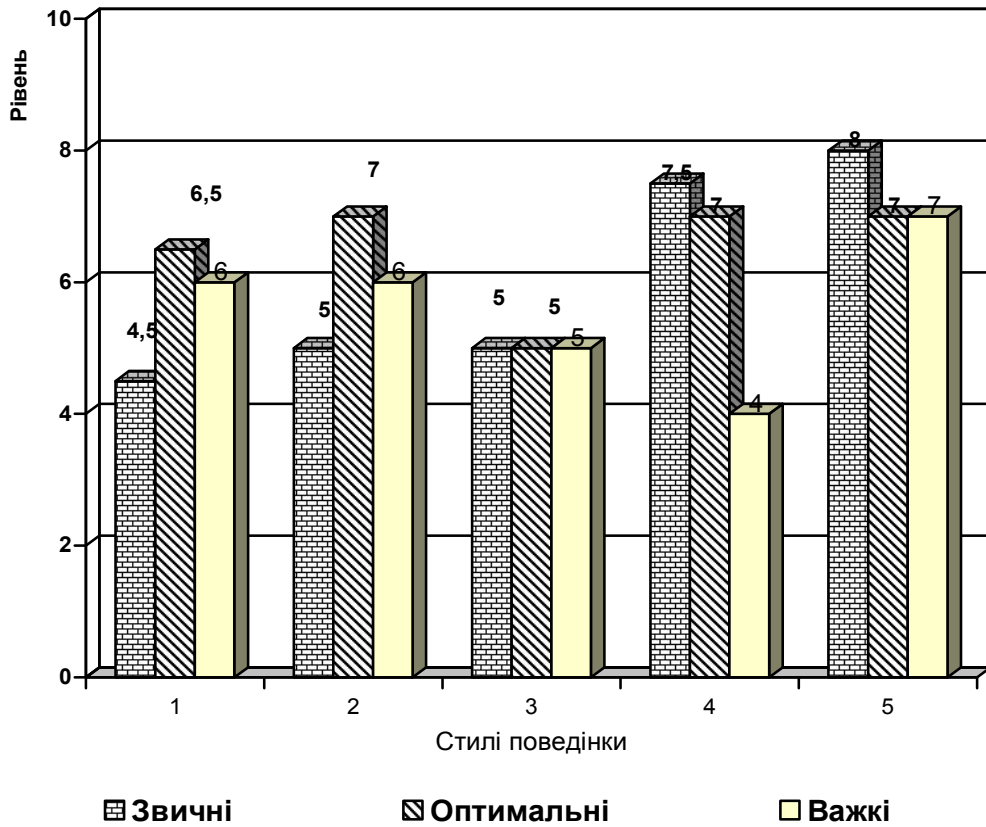
Особливості міжособистісних відносин співробітників з різним стажем служби і різним рівнем успішності, адаптації до діяльності, вивчалися нами за допомогою спеціально модифікованого „Опитувальника значимості конфліктних ситуацій”. Було з'ясовано, що для молодих співробітників характерне виділення значимості ситуацій обману та утаювання у відносинах з керівництвом; як найменш важливі сприймаються ними ситуації прояву з боку керівництва переваги. У стосунках з колегами особливу увагу співробітники зазначеної категорії звертають на ситуації утаювання і перекладання відповідальності.

Конфлікти між затриманими і співробітниками найбільш часто відзначаються при прояві перебивання, утаювання, обману, перекладанні відповідальності з боку затриманих. Максимальна кількість точок профілів конфліктних ситуацій усіх співробітників групи досвідчених співробітників розташована у діапазоні від 2,5 до 3,5 балів. За своїми середніми значеннями найбільш високим є профіль конфліктних відносин „співробітник - керівник”.

Для групи співробітників з досвідом служби характерне виділення значимості у відносинах з керівництвом ситуацій обману, недотримання етикету та утаювання. Як найменш важливі сприймаються ними ситуації прояву з боку керівництва агресії і перекладання відповідальності. У стосунках з колегами особливу увагу представники групи досвідчених співробітників звертають на ситуації утаювання, прояву агресії, байдуже за усе вони ставляться до нав'язливості і поблажливості. Конфлікти між затриманими і співробітниками найбільш часто відзначаються співробітниками даної групи при прояві переваги, категоричності або агресії з боку затриманих, байдужими у цьому випадку їх залишають прохання про послугу і поблажливість.

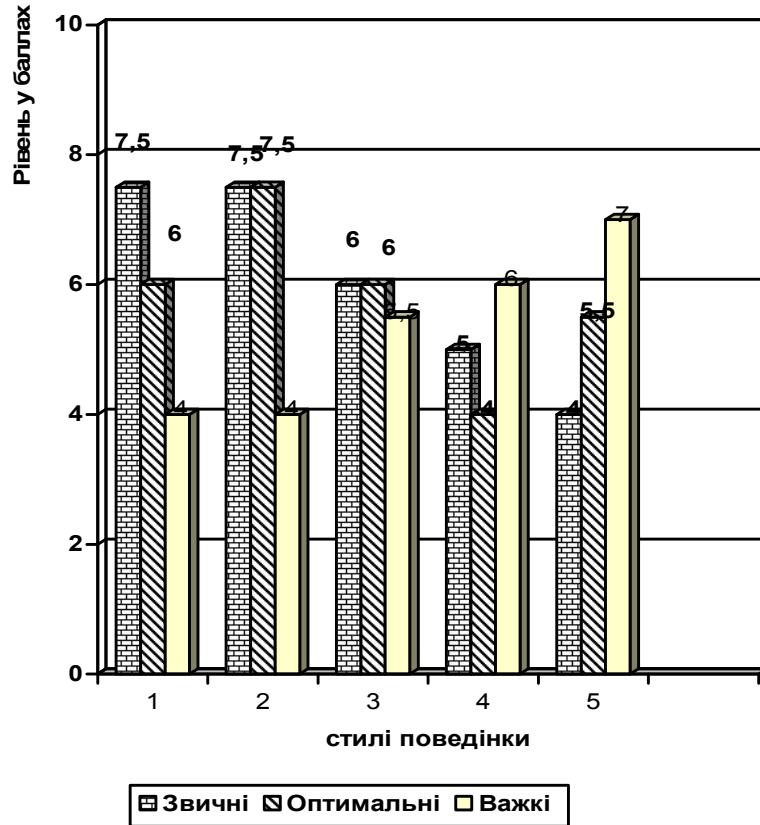
Стратегії поведінки співробітників у конфліктних ситуаціях (приспонування, уникнення, співробітництво, суперництво) визначалися за допомогою методики К.Томаса, інструкція була доповнена питаннями про найбільш оптимальному і найбільш складну поведінку у кожній із ситуацій опитувальника. Психоемоційний статус співробітників, оптимальність їхнього нервово-психічного стану, типу реагування, наявність стресового стану визначалися за Колірним тестом Люшера [2]. Потім проводився, як було зазначено раніше, порівняльний аналіз особливостей впливу ситуативних та особистісних детермінант на різних етапах професійного становлення співробітника, були співставлені отримані дані по першому і другому етапах процесу професіоналізації. Обробка отриманих у ході дослідження даних здійснювалася статистичним пакетом Statistica for Windows 6.0. Результати дослідження вибору молодими та досвідченими співробітниками стилів поведінки у конфліктних ситуаціях представлені на рисунках 1-2.

Питання психології



Прим.: 1 – суперництво, 2 – співробітництво, 3 – компроміс, 4 – уникнення, 5 – пристосування

Рис. 1. Стилі поведінки молодих співробітників у конфліктних ситуаціях



Прим.: 1 – компроміс, 2 – суперництво, 3 – уникнення, 4 – пристосування, 5 – співробітництво

Рис. 2. Стилі поведінки досвідчених співробітників у конфліктних ситуаціях

Крім того, визначено розбіжності у виборі способів оволодіння з ними успішними і менш успішними співробітниками:

звичними стилями поведінки у конфлікті для усіх співробітників ізоляторів із невеликим стажем служби є пристосування та уникнення, що цілком припустимо у період адаптації до професійної діяльності. Оптимальними практично рівною мірою вони вважають суперництво, співробітництво та уникнення, при цьому саме уникнення їм здається також і найбільш простою поведінкою;

успішні співробітники обох стажевих груп, як правило, частіше використовують стилі пристосування і суперництва, оптимальними вважають стилі суперництва (який вже є в їхньому арсеналі) і співробітництва, що також може бути, на їхню думку, ефективним;

неуспішні співробітники обох стажевих груп оптимальним називають стиль пристосування, що може бути пов'язане з недостатньою самостійністю, бажанням сховатися за інших, з утрудненням в адаптації до професійної діяльності.

Висновки. Таким чином, нами були виділено 4 групи чинників ризику професійної дезадаптації, що визначають специфіку професійної діяльності співробітників ізоляторів, які справляють стресогенний вплив на співробітників, якість їхньої діяльності, міжособистісну взаємодію, особистісні особливості, і виявлені розбіжності у структурі значимості стрес-чинників для співробітників. Найбільш значимий вплив на успішність діяльності і психоемоційний стан усіх співробітників (незалежно від стажу служби та успішності) справляють чинники економіко-правового блоку (низька заробітна платня, недосконалість нормативних актів), що рейтинуються за значимістю - чинники діяльнісно-психологічного блоку (неспокійний характер роботи, велика кількість обов'язків), потім соціально-психологічного блоку (недотримання соціальних гарантій, низька технічна оснащеність). У меншому ступені співробітники оцінюють значимість впливу чинників комунікативно-оцінного блоку стрес-чинників. З чинників, що входять у нього, співробітниками виділяються

недооцінка їхньої діяльності керівництвом, напружені відносини з керівництвом.

При дослідженні особливостей професійної та особистісної професіоналізації співробітників зі стажем служби більше 3-х років був визначений зміст виділених на першому етапі дослідження 4-х блоків чинників, що справляють стресогенний вплив на подальшу професіоналізацію, міжособистісну взаємодію, особистісні особливості співробітників. Найбільший вплив на психоемоційний стан досвідчених співробітників справляють чинники 3-х блоків: економіко-правового, професіонально-середовищного і соціально-психологічного (низька зарплата, недосконалість нормативних актів, низька технічна оснащеність, невиконання соціальних гарантій, особливі санітарні умови, зачинений простір). З чинників, що входять до комунікативно-оцінного блоку, співробітниками виділяється значимість недооцінки їхньої діяльності керівництвом. Така структура стрес-чинників, що впливають на досвідчених співробітників, може говорити про наявність потреби у підтвердженні соціальної, суспільної значимості їхньої праці, її оцінки з боку держави і керівництва.

Для успішних співробітників зі стажем служби більше 3-х років більш стресогенними є чинники недооцінки результатів їхньої діяльності з боку керівництва, дефіциту часу для родини, для їх неуспішних колег з цієї ж категорії - чинники суперечливості у діяльності, а також низька зарплата, ризик у спілкуванні із затриманими. Були визначені розбіжності в оцінці експертами успішних і неуспішних досвідчених співробітників. Успішні співробітники більш адаптивні, їхні перспективи просування по службі оцінюються високо, у той час як неуспішні співробітники, незважаючи на досвід служби, відрізняються мінімальною пристосованістю до професійної діяльності, і шанси подальшого службового росту, можливості підвищення професійного авторитету є низькими.

Визначено особливості поведінки співробітників (зі стажем роботи від 3-х років) у конфліктних ситуаціях на цьому етапі професіоналізації. Для співробітників групи співробітників зі стажем служби

Питання психології

більше 3-х років характерно як звичні стилі поведінки „суперництво” і „компроміс”, важкими для них є пристосування і співробітництво, що може вказувати на проблеми з умінням домовлятися, на особливості самооцінки. Успішні з них, як правило, частіше використовують стилі компромісу і суперництва, оптимальними вважаються стилі суперництва і пристосування. Їх неуспішні колеги оптимальними називають стилі співробітництва та уникнення.

Встановлено зміст і детермінанти конфліктних ситуацій на другому етапі професійного становлення. Як більш конфліктні сприймають ситуації спілкування з керівництвом (найвищий профіль по більшості типів конфліктних ситуацій), характерне виділення значимості у відносинах з керівництвом ситуацій утаювання, обману, недотримання етикету, у відносинах з затриманими - спроби прояву переваги або категоричності. Як найменш важливі сприймаються ними ситуації прояву з боку керівництва агресії і перекладання відповідальності, з боку затриманих байдужими їх залишають прохання про послугу і поблажливість. Неуспішні співробітники зі стажем служби більше 3-х років частіше звертають увагу на конфліктні ситуації з керівництвом (прояв поблажливості), а успішні співробітники більш конфліктними вважають відносини з колегами (ситуації послуги і поблажливості) і затриманими (прояв переваги і перекладання відповідальності, утаювання). Виявлено вплив особистісних особливостей на процес професіоналізації. Досвідчені

успішні співробітники мають більш визначені цілі у житті, усвідомлюють, чого їм необхідно домогтися у професійній і особистій сфері, більш високими також є й значення параметра „цілі життя” і „Локус контролю-Життя”.

Досліджуючи профіль ворожих реакцій співробітників групи зі стажем служби більше 3-х років, було з'ясовано, що неуспішні досвідчені співробітники частіше порівняно з успішними проявляють агресію і ворожість (при $p < 0,05$), можливо, такого роду реагування на події було необхідною захисною реакцією від впливів професійного середовища і стало звичним і зручним. Тобто їм не вдалося досягти такого рівня авторитету, статусу, коли агресією і ворожістю можна користуватися у меншому ступені.

Розбіжності в особистісних профілях свідчать про більшу суб'єктивність суджень, нерівну продуктивність, недостатньо високі досягнення неуспішних співробітників. Успішні співробітники соціабельні, енергійні, упевнені у собі, однак, можуть проявляти імпульсивність. Статистичну значимість мають розбіжності лише за шкалою тривожності (7), що характеризує успішних співробітників зі стажем більше 3-х років як таких, що більше переживають, що не проявляють емоційної холодності. Зазначені результати дослідження особливостей професійної та особистісної адаптації співробітників дозволяють визначити другий етап професіоналізації як етап становлення професіонала як суб'єкта праці і як особистості [3].

Література

1. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты / Д.Я. Райгородский. – М.: Бахрах-М, 2007. – 668 с.
2. Ратанова Т.А. Психодиагностические методы изучения личности. Учебное пособие / Т.А. Ратанова, Н.Ф. Шляхта. – М.: Флинта, 2005. – 320 с.
3. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. - М.: Изд-во УРАО, 2002. - 160 с.