

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління та  
національної безпеки  
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота на  
правах рукопису

**Дергачов Олег Вікторович**

УДК159.944(477.42)

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

Професійна деформація працівників державної кримінально-виконавчої служби  
України (на прикладі державної установи «Бердичівська виправна колонія  
(№70)»)

053 «Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр  
Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання  
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

---

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи:

Данкевич Віталій Євгенович

доктор економічних наук, професор

Житомир – 2023

**Висновок кафедри** \_\_\_\_\_  
за результатами попереднього захисту: \_\_\_\_\_

Протокол засідання кафедри

№ \_\_\_\_\_ від « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

Завідувач кафедри психології

\_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові)

### **Результати захисту кваліфікаційної роботи**

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_ захистила  
(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:  
сума балів за 100-бальною шкалою \_\_\_\_\_  
за шкалою ECTS \_\_\_\_\_  
за національною шкалою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК

\_\_\_\_\_  
(науковий ступінь, вчене звання)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові)

## АНОТАЦІЯ

Дергачов О.В. Професійна деформація працівників державної кримінально-виконавчої служби України (на прикладі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»). – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2023.

У кваліфікаційній роботі досліджено проблему професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування, психологічний аналіз чинників, що впливають на виникнення та розвиток професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у вирішенні важливого наукового завдання: дослідження розвитку професійної деформації в кримінально-виконавчій системі України, систематизація основних закономірностей, що впливають на виникнення цього явища.

Практична значимість полягає у визначенні теоретико-методологічних основ дослідження розвитку професійної деформації особистості працівників кримінально-виконавчої служби України, які можуть бути використані в попередженні вчиненні ними кримінальних правопорушень.

У *першому розділі* визначено теоретичні засади дослідження та проаналізовано сутність явища професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України. У *другому розділі* визначено та описано основні методи, умови і особливості організації та проведення дослідження. У *третьому розділі* подано результати емпіричного дослідження, здійснено їх аналіз та інтерпретація, було сформовано основні практичні поради та рекомендації.

Ключові слова. Соціальна психологія, професійна деформація, потреби та інтереси, підвищення навантаження, мотивація, вигорання, професійні ризики, поради та рекомендації

## ANNOTATION

Dergachov O. Professional Deformation of Employees of the State Penitentiary Service of Ukraine (on the example of the state institution «Berdychiv correctional colony (№ 70)»). Qualification work on manuscript rights. Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 053 - psychology. - Polissia National University, Zhytomyr, 2023.

The qualification work examines the problem of professional deformation of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine.

The purpose of the study is theoretical substantiation and psychological analysis of the factors influencing the emergence and development of professional deformation of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine.

The scientific novelty and theoretical significance of the study lies in solving an important scientific task: to study the development of professional deformation in the penal system of Ukraine, to systematize the main patterns that influence the emergence of this phenomenon.

The practical significance of the study is to determine the theoretical and methodological foundations of the study of the development of professional deformation of the personality of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine, which can be used to prevent them from committing criminal offenses.

The first section defines the theoretical foundations of the study and analyzes the essence of the phenomenon of professional deformation of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine. The second section identifies and describes the main methods, conditions and peculiarities of organizing and conducting the study. The third section presents the results of the empirical study, analyzes and interprets them, and formulates the main practical tips and recommendations.

Keywords. social psychology, occupational deformation, needs and interests, increased workload, motivation, burnout, occupational risks, tips and recommendations

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	11
1.1. Теоретичні основи дослідження професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України.....	11
1.2. Звуження потреб та інтересів, як перший крок до професійної деформації.....	16
1.3. Теоретична структурно-динамічна модель розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України.....	20
Висновки до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	28
2.1. Методи та організація дослідження розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України.....	28
2.2. Психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на розвиток професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України.....	34
Висновки до розділу 2.....	40
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ В КОЛЕКТИВІ УСТАНОВИ (НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «БЕРДИЧІВСЬКА ВИПРАВНА КОЛОНІЯ (№70)».....	42
3.1. Особливості дослідження феномену професійної деформації в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)».....	42
3.2. Аналіз дослідження, визначення тенденцій та закономірностей виникнення професійної деформації працівників в державній установі «Бердичівська виправна колонія (№70)».....	45
3.3. Практичні поради та рекомендації попередження професійної деформації працівників державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)».....	61
Висновки до розділу 3.....	65

ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** З початку минулого століття, дослідники та науковці здійснювали спроби (фактично досліджували) дослідити феномен професійної деформації особистості, але до тепер відсутні сформовані методики дослідження, єдині закономірності розвитку та перебігу даного явища. Динамічність розвитку та не повторність феномену професійної деформації в різних сферах діяльності людини надає дослідженням практичного інтересу. Переважна більшість дослідників переконані, що професійна деформація є складним поліваріантним феноменом.

Дослідженням проблематики професійної деформації (професійної деструкції, професійного вигорання тощо) присвячені праці науковців різних напрямків. Зміни особистості впродовж професійної діяльності розглядалися в працях О. М. Леонтева, Б. Г. Ананєва, В. Н. Мясіщєва, С. Л. Рубінштейна. На сучасному етапі дослідження феномену професійної деформації досить структурно представлено в наукових працях С.О. Дружилова, Симанюк, Е.О. Бутиліної, А.О. Деркача, А.К. Маркової, Е.Ф. Зеєра, Е.Е. О.П. Єрмолаєвої та інших. Проблему професійних деструкцій також останнім часом піднімають в своїх роботах С.П. Безносів, Р.М. Грановський, В.С. Агавелян, Н.С. Пряжников. Проте визначитись у поглядах на зазначений феномен автори поки що не можуть. Їх роботи відрізняються значним різноманіттям підходів та концептуальних схем вивчення.

Виконання службових обов'язків, що відбувається тривалий період часу без кар'єрного зростання, без зміни номенклатури обов'язків та мають характер постійної стресованості негативним чином впливають на особистість людини. Потреба вирішення питання негативного впливу професійної деформації працівників пенітенціарної системи має вижливе значення та відіграє провідну

роль в стратегії реформування кримінально-виконавчої служби України із забезпечення кадровим ресурсним потенціалом.

Відсутність загальноприйнятих методів дослідження явища «професійної деформації особистості» надає можливість експериментувати з різними підходами до вивчення даного явища.

**Мета дослідження:** теоретичне обґрунтування, психологічний аналіз факторів та чинників, що мають вплив на виникнення та протікання професійної деформації особистості співробітників державної кримінально-виконавчої служби України.

Відповідно до мети та предмета визначено **завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз чинників, що впливають на виникнення та розвиток професійної деформації особистості.
2. Проаналізувати досвід вивчення феномену «професійна деформація».
3. Побудувати структурно-динамічну модель розвитку професійної деформації.
4. Провести емпіричне дослідження феномену професійної деформації працівників устави виконання покарань;
5. Розробити та надати практичні поради і рекомендації попередження професійної деформації особистості співробітників установ виконання покарань.

**Об'єкт дослідження** – феномен професійної деформації особистості.

**Предмет дослідження** – умови та чинники, що впливають на розвиток професійної деформації.

**Гіпотеза дослідження.** Звуження власних інтересів являється першим кроком до початку виникнення професійної деформації. Постійний соціальний, психологічний та інші напрямки розвитку людини являються імунітетом від захворювання, що позначається терміном «професійна деформація».

**Теоретико-методологічною основою дослідження** є постійні зміни особистості впродовж професійної діяльності (В. Н. Мясичева О. М., Леонтева, Б.



Г. Ананєва), проблема професійних деструкцій (Р.М.Грановський, В.С. Агавелян, С.П. Безносів) та психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на розвиток професійної деформації.

**Методи дослідження.** Для виконання поставлених завдань використовується комплекс методів дослідження: теоретичний метод (аналіз та узагальнення наукових літературних джерел); емпіричний (анкетування, бесіда та спостереження); статистичний аналіз та математичні методи роботи з базами даних. З метою якісної обробки інформації та унеможливлення технічних помилок обробці даних розроблені електронні таблиці.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що: *вперше* досліджується розвиток професійної деформації в кримінально-виконавчій системі України; на теоретичному рівні систематизовано основні сучасні умови та чинники, що впливають на виникнення професійної деформації особистості (звуження інтересів, мотивація, особисті якості, предмет та об'єкт професійної діяльності тощо); *встановлено*, що професійна деформація може мати як негативний так і позитивний вплив на людину; *сформовано* теоретичну структурно-динамічну модель розвитку професійної деформації.

**Практична значущість одержаних результатів** полягає у визначенні теоретико-методологічних основ дослідження розвитку професійної деформації особистості працівників кримінально-виконавчої служби України, які можуть бути використані в попередженні вчиненні ними кримінальних правопорушень.

**Апробація та впровадження результатів дослідження.** Основні положення та результати дослідження були представлені для обговорення на 4 міжнародних науково-практичних конференціях: «Молодь у сучасній психології» (м. Суми, Україна; 20 квітня 2023 року), «Аксіопсихологічні вектори розвитку сучасної освіти» (м. Тернопіль, Україна; 19-20 жовтня 2023 року), «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (м. Запоріжжя, Україна; 27-

28 жовтня 2023 року), «Проблеми розвитку ідентичності особистості в освітньому просторі» (м. Київ, Україна; 19 жовтня 2023 року).

**Публікації.** Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 3 публікаціях.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 53 найменування (з них 9 джерел – іноземних авторів). Загальний обсяг складає 72 сторінок, основний зміст роботи викладено на 62 сторінках. Робота містить 4 таблиці та 5 рисунків.

## РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ  
РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ  
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**1.1. Теоретичні основи дослідження професійної деформації**

У 1915 році в «Американському журналі психології» вперше опубліковано статтю в якій було згадано про професійну деформацію особистості. Автори даної статті описали процес зміни психіки працівників різних спеціальностей. В 1921 році термін *«професійна деформація»* вперше приміненний до викладачів вищої юридичної школи. За результатами досліджень виявлено, що негативні зміни особистості відбуваються у викладачів, які тривалий час перебувають на одній і тій самій посаді. Подальші дослідження показали, що **схильними до професійної деформації є люди, які мають владу над іншими**. Представники професій типу «людина–людина» найчастіше схильні до професійної деформації: керівники, соціальні працівники, працівники правоохоронних органів, військові, психологи, чиновники, юристи, медики, педагоги, продавці тощо [52].

Дослідження показують, що більше третини власного життя людина проводить на роботі. Психічний стан, в якому людина перебуває при виконання своїх посадових інструкцій, стає її невід’ємною рисою характеру.

Відомий російський вчений Грановська Рада Михайлівна писала про психологію професійної деформації особистості: «Професійна роль багатогранно впливає на особистість, пред’являючи до людини певні вимоги, вона цим перетворює весь її образ. Щоденне, протягом багатьох років, вирішення типових завдань удосконалює не лише професійні знання, але формує і професійні звички, визначаючи стиль мислення та стиль спілкування».

Стрімкий розвиток професійних деформацій особистості визначається різними факторами: різноспрямованими онтогенетичними змінами, життєво важливими подіями, міжвіковою динамікою, соціальним середовищем, випадковими ситуаціями, змістом професії та іншими.

Визначення терміну «*професійна деформація*» наведені в Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

### Дефініції терміну «професійна деформація»

№ з/п	Термін або його ітерпритація	Визначення
1	2	3
1	Професійна деформація особистості	Випадки при яких професійні стереотипи дій та відносин стають настільки характерними для людини, що накладають відповідний і глибокий відбиток на її поведінку по за роботою [9, с. 56]
2	Професійна деформація	Негативні зміни характеру людини, що виникають в наслідок професійної діяльності в продовж тривалого часу [52]
3	Професійна деформація	Перенесення професійних навичок у звичайне повсякденне життя людини [32]
4	Деформація особистості професійна	Зміна якостей особистості (характеру, ціннісних орієнтацій, стереотипів сприйняття, способів спілкування і поведінки), які відбуваються під впливом тривалого виконання професійних обов'язків [20]
5	Професійна деформація	Деструкції, які виникають підчас професійної діяльності й негативно впливають на її продуктивність (Професійні деструкції – це зміни сформованої структури діяльності й особистості, що негативно впливають на продуктивність праці та взаємодії з колегами) [14, с. 142]
6	Професійна деформація	Деструктивні зміни особистості в процесі виконання посадових обов'язків [15]
7	Професійна	Данина, яку непомітно для себе сплачує

	деформація особистості працівника	людина за надмірну спеціалізацію та професіоналізм, невгамовне захоплення діяльністю, максимальне прагнення досягти високих результатів [19, с. 1]
--	-----------------------------------	--

Крайню ступінь професійної деформації прийнято позначати терміном «*професійна деградація*». В даному випадку спостерігається зміна ціннісних орієнтирів особистості. Стереотипи професійної діяльності повністю змінюються, проявляється формалізм під час виконання функційних обов'язків, людину не цікавить, наскільки тепер ефективна її професійна діяльність.

Основна форма прояву професійної деформації – фільтрація усіх подій та явищ, що відбуваються з людиною, через призму трудових (фахових) знань та навичок.

Зазвичай, в більшості випадків, професійна деформація працівників розвивається тривалий період. Виділяють основні причини її прояву і в молодому віці, їх є дві:

1. Значно завищені сподівання щодо обраної професії у початківців. Перші розчарування призводять до того, що він стає інертним безініціативним виконавцем службових обов'язків. Різноманітність виконуваних дій звужується, зникає творчий підхід.
2. Починаючий фахівець обирає сферу діяльності не через власні характерні риси та оподобання. Ним керують інші мотиви: бажання довести свою соціальну значущість або досягти влади. Працівник відноситься до дій, що виконує без інтересу, стрімко попадає під негативні деформаційні процеси та не розвивається [8, с. 71-73].

Відповідно до концепції Е. Ф. Зеєра професійна деформація особистості може проявлятися в наступних видах:

- власна професійна деформація. Вплив тривалих емоційних і нервових навантажень на психіку спонукає людину встановити бар'єр, підсвідомо

включається психологічний захист від різного роду потрясінь, що призводить до деформації особистості;

- придбана професійна деформація. Людина в процесі своєї професійної діяльності, спрямованої на подолання окремих проявів відхилень у поведінці, отримує негативний досвід;
- вироблена професійна деформація. Придбана професійна деформація під впливом професійної діяльності та специфічних особливостей особистості фахівця переіворюється в іншу форму, яка істотно відрізняється від придбаної [17].

Е. Ф. Зеер виділяє наступну класифікацію рівнів професійних деформацій:

- **загальнопрофесійні деформації**, типові для працівників однієї професії, наприклад, для працівників кримінально-виконавчої служби – синдром «асоціальної перцепції» (при якому кожна людина сприймається як потенційний засуджений до позбавлення (обмеження) волі);
- **спеціальні професійні деформації**, що виникають в процесі спеціалізації, наприклад, в юридичних і правозахисних професіях – у слідчого – права підозрілість, у оперативного працівника – актуальна агресивність, у працівника соціально-психологічної служби – професійна спритність тощо;
- **професійно-типологічні деформації**, проявляються накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру власної професійної діяльності. Відбувається посилення окремих рис характеру – певні функціонально нейтральні властивості особистості трансформуються в професійно-негативні якості людини. Як наслідок – складаються особистісно обумовлені та професійні комплекси:
- **деформації професійної спрямованості особистості** (викривлення мотивів діяльності, песимізм, скептичне ставлення (саботаж) до нововведень, перебудова ціннісних орієнтирів);

- **деформації, що розвиваються на основі яких-небудь здібностей** – комунікативних, організаторських, інтелектуальних тощо (гіпертрофований рівень домагань, комплекс переваги, нарцисизм);
- **деформації, зумовлені особливостями характеру** (владолюбство, рольова експансія, домінантність, «посадова інтервенція», індиферентність).
- **індивідуальні деформації**, зумовлені особливостями працівників різних спеціальностей, коли окремі професійно важливі якості, як, втім, і небажані якості, надзвичайно розвиваються, що призводить до виникнення акцентуацій («трудовий фанатизм», надмірна відповідальність, професійний ентузіазм тощо) [14, с. 106].

До найбільш поширених деформацій В. Медведєв, Е. Зеер, Б. Мещеряков відносять: соціальну інгібіцію, конфліктність, зменшення індивідуальної відповідальності, groupthink (груповий егоїзм, оманливість ініціативи, впевненість у всесильності групи тощо), надмірний психозахист, нав'язані форми поведінки, егоїстичну інтолерантність та інше [15, с. 191].

Явище професійної деформації моральної свідомості співробітників пенітенціарної системи України проявляються в наступних формах:

- підозріле та злісне відношення до колег;
- умисне порушення принципів професійної етики та моралі: гуманізму, відчуття колективу, патріотизму та інші;
- зниження рівня професійних знань;
- корисливість та безчесність, байдужність до професійної діяльності та особистості, безсовісність тощо;
- зловживання службовим становищем та деформоване поняття владних повноважень;
- байдужість, відсутність жалю та співпереживання, формальне відношення до людей;

- безпринципність тощо [8, с. 71-73].

Загальне вираження професійної деформації можна визначити як зміни результатів професійної діяльності та характеру працівників кримінально-виконавчої служби, розвиток в їхньому духовному світі негативних морально-психологічних рис характеру.

## **1.2. Звуження власних інтересів, як перший крок до професійної деформації**

Кожна людина має особисте ставлення до власної роботи та аосадових обов'язків, а тому професійна деформація особистості проявляється в кожному конкретному випадку по-різному. Вірогідність настання професійної деформації працівника посилюється за наявності наступних факторів:

1. Однотипна робота. Значний об'єм однотипних операцій – формується алгоритм дій, який регулярно має прояв у повсякденному житті людини.
2. Відсутність оптимального чи реального навантаження. Ситуація, що може спровокувати зворотній ефект, оскільки недозавантажений обов'язками співробітник постійно повинен вигадувати, як збільшити ефективність власної праці або як взагалі нічого не виконувати.
3. Специфіка діяльності. Науковці виявили пряму залежність: чим специфічнішим є характер проходження служби, тим сильніший прояв має професійна деформація особистості.
4. Завищені очікування та високі вимоги. Коли вищестояще керівництво регулярно вимагає від співробітника завищений обсяг праці. До подібного ефекту призводять завищені вимоги до самого себе.
5. Підвищене навантаження. Збільшена тривалість робочого дня (зміни), працівник регулярно затримується на службі або виходить доробляти роботу у вихідні дні, – це несприятливо позначається на психічному здоров'ї.



6. Надмірна захопленість. Працівник надмірно захоплений власною справою та приділяє їй багато приватного часу. Даний підхід спричиняє не тільки професійну деформацію особистості, але й до аовного емоційного вигорання.

7. Відсутність мотивації. Це стає наслідком не належних умов праці або невдалого вибору спеціальності. Нудна без мотиваційно праця робить психіку вразливою та призводить до неврозів [6, с. 19-23].

Дослідники виділяють три групи основних причин прояву явища професійної деформації:

1. Перша група: тісний зв'язок: спостерігається занадто тісна ідентифікація людини з обраною професією або з професійною спільнотою. Людина позиціонує себе як той чи інший працівник і не бачить для себе інших сфер життя, крім роботи, зникає особисте життя, звужується коло інтересів.

2. Друга група: безпосередньо робота. Занадто нудна, монотонна або надто екстремальна робота, відкладає глибокий відбиток на особистість. В особистому житті людина веде себе так само, як вона звикла вести себе на роботі.

3. Третя група: особистість людини. Особисті якості людини – являються основною причиною професійної деформації [6, с. 19-23].

До опосередкованих причинам професійної деформації відносяться: політичний, психологічний, правовий, соціальноекономічний стан суспільства; до безпосередніх – ті, що безпосередньо відносяться до професійної діяльності: організація, зміст, умови діяльності та порядок виконання конкретних службових обов'язків; унікальні риси об'єкта службового інтересу; особливості соціального оточення людини [33, с. 11].

Тривожними ознаками у поведінці людини, що свідчать про наближення професійної деформації, є:

- ідентифікація себе як людини із значними трудовими досягненнями;
- зменшення кола спілкування колег по службі;

- зведення себе на професійний п'єдестал;
- панічний страх втрати власного робочого місця;
- відношення до знайомих як до потенційних об'єктів трудової сфери діяльності;
- обмеження власних інтересів службовими питаннями [6, с. 19-23].

Процес професійної деформації особистості необхідно тримати під контролем, щоб він не перешкоджав шляху до особистісного та професійного зростання. Працівник, який звик до певного порядку виконання роботи, зупиняє пошук нового у власній професії, не використовує оригінальні методи виконання службових завдань – **знижується адаптивність особистості**. Тим часом, вироблені в процесі службової діяльності, основні риси характеру закріплюються та поглиблюються – стають частиною особистості. Абстрактне та формальне відношення людини до роботи **знижує якість її виконання**. Шаблони професійного спілкування, що з успіхом використовуються на роботі, є не ефективними в особистому (приватному) житті, що погіршує взаємини з близькими людьми. **Відбувається стомлення і професійне вигорання**, праця починає здаватися нудною та не цікавою. Дані симптоми знайомі кожному, хто тривалий час виконував роботу на одному місці, виконував однотипні функції і не проходив додаткового навчання [6, с. 19-23].

До опосередкованих ознак професійної деформації особистості працівників установ виконання покарань можна віднести:

1. Манера поведінки та спілкування. На заміну життєрадісного і веселого, в контакт вступає регулярне невдоволення, гнів та смуток. Даній особистості дуже важко розділяти приватне роботу та життя – професійна діяльність витісняє весь вільний час.
2. Зниження продуктивності. В 2–3 рази погіршується звичайна результативність виконання службових обов'язків. Людина не працює на

минулому високому рівні, халатність при виконанні професійних обов'язків явно проявляється.

3. Відсутність захоплень та хобі. Проявляються прямі ознаки трудоголізму. Думки та розмови пов'язані тільки з роботою, весь вільний час присвячено їй [6, с. 19-23].

Перелік факторів, через які перенесення «робочих моментів» і поведінки в повсякденне життя призводить до ускладнення спілкування між людьми. До них відносяться:

- Погіршення якості виконаної роботи: професійна деформація призводить до того, що працівник припиняє розвиватися, виникає бажання до формального виконання посадових обов'язків. Як результат – якість виконуваних дій знизиться, через що виникають проблеми не тільки у працівника, а ще і у колег, підлеглих керівництва.
- Починають виникати складні відносини з близькими. Даний процес відбувається тому, що людина не навчилася абстрагуватися від своєї професії, приносячи стиль спілкування з роботи до дому. Рідні та близькі не зрозуміють зміни в поведінці. Методи, що використовуються людиною з деформацією особистості в домашніх умовах переважно не дієві, в протигагу ефективному їх використанні на роботі (службі). В результаті чого людина не розуміє, чому злагоджена і вибудувана працююча система не діє в домашніх умовах та які фактори на це вплинули.
- Мінімізація перебудови особистості. У людини є певний стиль роботи та алгоритм дій. Звикання до індивідуального виду діяльності мінімізує потребу в пошуку іноваційних ідей для вирішення певних питань. Звички, притаманні людині під час роботи, стають частиною її поведінки.
- Фінальний крок – професійне вигорання людини (знайоме як «професійне вигорання»). Через те, що людина регулярно, навіть, коли вона перебуває в

домашніх умовах та під час відпочинку, занурюється у власні робочі проблеми, вона перестає цікавити оточуючих. Виникає певна зневага до неї, а після – професійна справа починає бути взагалі не актуальною. Часто ця ознака спостерігається у тих людей, які не мають змоги рости по кар’єрних сходах, рости як фахівці, дізнаватися щось нове – відбувається звуження власних інтересів та потреб [6, с. 19-23].

Практичні поради щодо профілактики професійного вигорання особистості, здатні розширити коло інтересів:

- Чітке розділення роботи та відпочинку;
- Моніторинг рівня власної енергії;
- Поповнення енергії та відновлення сил;
- Робота за формулою: улюблена робота = витрата енергії + генерації енергії;
- Здорове харчування (їсти вчасно, збалансовано, смачно);
- Здоровий сон (якісна віднова нашого мозку відбувається під час сну)
- Фізичне навантаження (підберіть собі вид спорту, який приносить вам задоволення);
- Нові знайомства;
- Розширення кругозору та пошук нових інтересів [28].

### **1.3. Теоретична структурно-динамічна модель розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України**

На виникнення професійних деформацій працівників державної кримінально-виконавчої служби України впливають як зовнішні так і внутрішні фактори. До зовнішніх факторів, що регламентують безпосередньо професійну діяльність, можна віднести:

- безпосереднє перебування в структурі та ієрархії закритої структури кримінально-виконавчої служби, яка тривалий час еволюціонувала

(трансформувалась) під впливом субкультури осіб, що засуджені за вчинені кримінальні злочини;

- виконання функційних обов'язків, соціального замовлення на перевиховання;
- інструкції, вузькоспеціалізована направленість роботи тощо.

Таким чином, якщо працівником керують поняття **«так повинно бути»**, **«як треба»**, **«я краще знаю»**, **«так було заведено»** то свідомість його стає стереотипною та нерухомою. Не є таємницею те, що теорія відрізняється від практики. Механічне (бездумне) виконання власних посадових інструкцій та відсутність критичного мислення (аналізу реальних умов життя), сліпе слідування навчальній літературі спричиняє не тільки професійну деформацію особистості, а ще є прямий шлях до не професіоналізму [6, с. 19-23].

Значний вплив на розвиток професійної деформації мають індивідуально-особистісні особливості людини. Імовірність виникнення негативних проявів професійних трансформацій вище у спеціалістів діяльність яких прямо пов'язана з:

- вузькістю професії та її культивуванням;
- з нерухомими нервовими процесами;
- схильністю до формування жорстких стереотипів поведінки;
- низьким рівнем інтелекту та свідомості;
- моральними прогалинами виховання;
- надмірної самокритичністю;
- рефлексією тощо.

У практичній роботі найчастіше змішуються два різнорідних явища: професійно деформовані співробітники, по суті безпомічні і не підготовлені до конфліктних і стресових ситуацій, з одного боку, і співробітники, умовно названі «професіоналами», тобто працівники, що свідомо використовують професійно-

тактичні і психологічні прийоми впливу на злочинця в рамках, дозволених законом.

Набагато небезпечніше інша форма деформації – цілеспрямований і свідомий вплив об'єкта професійної діяльності на співробітників пенітенціарної служби з метою деформувати його психіку, його образ думок і дій. Особливо складне протистояння деформуючому впливу з боку соціально-небезпечних і морально-агресивних елементів: убивць, гвалтівників, злодіїв, хуліганів, склочників, наклепників, скандалістів. Далеко не кожному працівнику установ виконання покарань вдається виробити психологічний імунітет проти даної категорії облич і вести боротьбу не з людьми, а з тими негативними якостями, що в остаточному підсумку обумовили здійснення ними кримінальних злочинів. Деяка частина співробітників піддається негативному впливу з боку цих облич, що приводить як до відкритих, так і схованих (латентних) форм професійної деформації. Прагнучи провести дізнання максимально ефективно, деякі співробітники вдаються до неправомірних дій, які вони називають «справжнім професіоналізмом».

В основу структурно-динамічної моделі розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України покладена кр'єра (зростання спеціальних звань) працівника в часовому просторі обмежена порогом чуттєвості.

Теоретична структурно-динамічна модель розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України представлена на рисунку (рис. 1.).

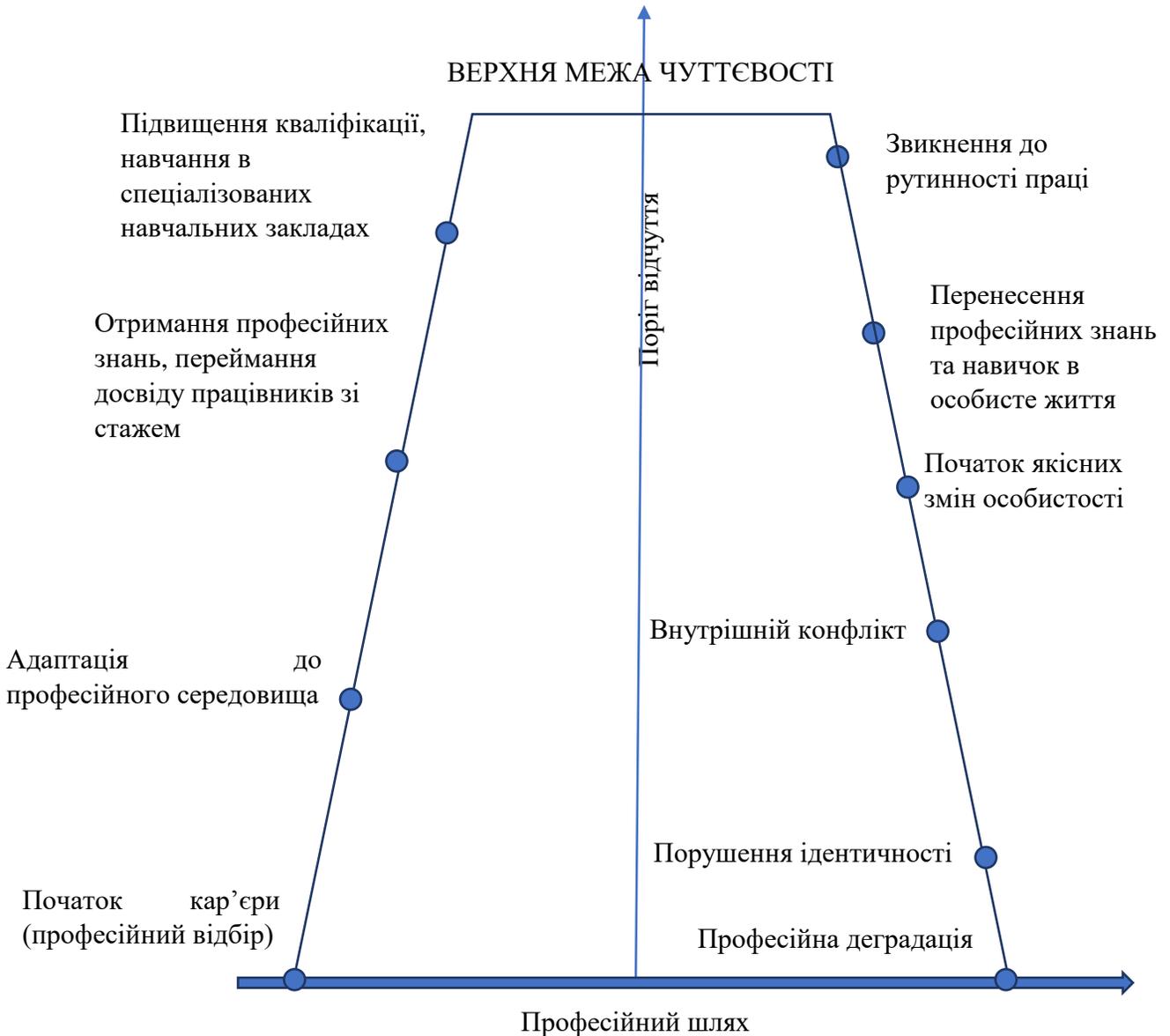


Рис. 1.1. Теоретична структурно-динамічна модель розвитку професійної деформації

Будь-якому розвитку передуює перший крок, початок кар'єри (професійний відбір) – перший крок, при деструктивному розвитку, являється передумовою до професійної деформації:

- відсутність альтернативи вибору професії;
- особисті якості людини;
- династичність вибору професії;

- авторитет батьків, викладачів та близького оточення;
- думка про тимчасовість обраної спеціальності «до кращих часів» тощо.

Адаптація до професійного середовища – це пристосування, звикання людини до вимог професії, освоєння нею соціальних і виробничо-технічних норм поведінки, необхідних для виконання професійних обов’язків та нових умов праці. Різновидом професійної адаптації є виробнича адаптація – пристосування до умов конкретної праці в даній виробничій групі. Професійна адаптація передбачає оволодіння ціннісними орієнтаціями в рамках обраної професії, усвідомлення цілей і мотивів, зближення ціннісних орієнтирів людини і професійного середовища, входження в рольову структуру професійної групи. Професійна адаптація передбачає прийняття всіх компонентів професійної діяльності: її способів, завдань, засобів, предмета, результатів в рамках даної професії. З плином часу професійна адаптація набуває активний характер – людина не тільки пристосовується до професії, а й професію пристосовує під особистий погляд, бажання тощо [5, с. 174].

Отримання професійних знань, переймання досвіду працівників зі стажем може бути початком належності до «закритої» субкультури. Людина починає вірити в життєві принципи, що починають їй нав’язуватись працівниками з тривалим стажем роботи.

Підвищення кваліфікації, навчання в спеціалізованих навчальних закладах кримінально-виконавчої служби, заняття з професійної підготовки. Працівник, теперішній фахівець, отримує поглиблені знання за соєю спеціальністю, які при недостатньому до критичного сприйняття рівня свідомості, можуть спричинити викривлене відчуття реального стану справ. Основними факторами негативного впливу професійної підготовки виступають:

- професійна деформація викладачів;
- низький рівень особистої свідомості та професійної підготовки;



- формалізм підготовки теоретичного матеріалу;
- вплив на власну професійну думку співробітників, що мають вплив/авторитет;
- наявна професійна деформація наставників, яка формує викривлене відчуття реальності тощо [30].

Звикнення до рутинної щоденної праці формує в людині не лише до оптимізації зусиль, а ще сприяє зменщенню ініціативності. В своїй професійній діяльності людина починає втрачати ініціативність та бажання пошуку нових можливостей для свого професійного розвитку.

В контексті професійної деформації особистості перенесення професійних знань та навичок в особисте життя призводить до наступних наслідків:

- порушення сімейних традицій;
- при спілкуванні піднімаються питання не зрозумілі оточенню, що часто призводить до виникнення конфліктів;
- виникнення відчуття самотності, пригнічення тощо [36].

Під початком якісних змін особистості, що настають під впливом професійної деформації, слід розуміти збільшення впливу якісних професійних навичок або повна заміна повсякденних понять на професійні.

Внутрішній конфлікт являє собою стан конгнітивного дисонансу внаслідок кризи гармонізації особистості, при якій бажання і вимоги особистості суперечать одне з одним чи з можливістю їх реалізації. Він зумовлений з внутрішніми (особистісними) причинами і зовнішніми обставинами (культурою, суспільством) [24, с. 217].

Порушення ідентичності особистості може означати непевність щодо кар'єри, вибору професії та професійних досягнень, цінностей, дружби та прив'язаності.

Відповідно до запропонованої структурно-динамічної моделі розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби

України, завершальною стадією є професійна деградація або синдром емоційного вигоряння особистості.

Стан емоційного вигорання характеризується наступними симптомами:

- погіршення стану здоров'я;
- небажання виконувати свою роботу;
- відчуття постійної перевтоми;
- роздратованість;
- підвищення частоти та інтенсивності головного болю;
- безсоння тощо [33].

### **Висновки до розділу 1**

Звичайно, не можна порушувати посадові інструкції через загальні принципи, як і регулярно придушувати засвоєні людиною суспільні норми. З вищевказаного випливає, що неправильно обрана професія – провісник професійних деформацій.

Професійні деформації не виникають за короткий проміжок часу, на це йдуть роки. В результаті здійснення професійної діяльності змінюється:

- активність психомоторних реакцій;
- активність фахівця;
- позиція щодо професійних питань.
- рівень енергетичних запасів;
- структура відносин з оточуючими людьми;

Професійні деформації зустрічаються у всіх людей, але не завжди – вони характеризуються як проблемні, вимагають коректування чи реабілітації. Важливий рівень вираженості деформацій і їх вплив на життєдіяльність людини як особистості, громадянина і члена сім'ї.

Професійна особистісна деформація у одних може виявлятися завищеною зарозумілістю та необгрунтованою агресією, у інших – байдужістю, у третіх – зниженням професійних якостей тощо.

Не зважаючи на значний доробок учених в частині дослідження феномену професійної деформації особистості, потреба у ґрунтовному спеціальному аналізі із застосуванням сучасної методології не викликає сумнівів. Потребують методологічного дослідження визначення сутності професійної деформації, детермінанти виникнення, її форми та види. Слушною є думка більшості учених щодо характеру професійної деформації. Вона може мати епізодичний або стійкий, поверховий або глобальний, позитивний або негативний, явний або латентний характер.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

#### **2.1. Методи та організація дослідження розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України**

Дослідження причин професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби має відносно не тривалу історію, оскільки за часів СРСР вони, з політичних причин, були виключені з відкритого обговорення. В окремих наукових працях надавалась критична оцінка, з якої випливало, що причини професійної деформації серед особового складу слід шукати у вадах індивідуального світогляду, пережитках міщанської ідеології та недоліках ідейно-виховної роботи.

До основних принципів психологічного дослідження відносять:

- принцип системності: досліджуючи будь-який прояв психіки людини, слід зважати на його взаємозв'язок з іншими проявами;
- принцип причинної обумовленості (детермінізму);
- принцип об'єктивності: знання, яке отримується в дослідженні є науковим та достовірним;
- принцип розвитку: психічне явище вивчається в безперервному розвитку та ін [40, с. 56].

Як і кожна наука, що є галуззю людського пізнання, психологія, крім предмета, має свої методи дослідження.

Науковий метод складається зі змістовного синтезу методології, методик та прийомів дослідження.

Методологія включає в себе:

- 1) загальні точки зору, які повинен враховувати дослідник;

- 2) правила, яких він повинен дотримуватись у дослідженні;
- 3) засоби, якими він має користуватися [27, с. 11].

Методи психологічного дослідження розвитку професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби відображені на рисунку



2.1

Рис. 2.1. Методи психологічного дослідження розвитку професійної деформації працівників кримінально-виконавчої служби

**Спостереження** – є основним методом дослідження сучасної психології, сутність якого полягає в тому, що наукові факти збираються через не втручання в життя об'єкта, а пасивне споглядання цього факту.

Спостереження можна проводити різною тривалістю: лонгітюдне (довготривале) та метод поперечного зрізу (короткочасне).

Дослідник може активно взаємодіяти з об'єктом вивчення, одночасно спостерігаючи за ним (включене спостереження), може виконувати роль пасивного спостерігача (відсторонене спостереження).

Використання методу спостереження передбачає виконання наступних умов:

- цілеспрямованість – визначення мети та завдання дослідження;
- наявність плану;
- обмеження дослідником ознак, які є предметом спостереження;
- вироблення дослідником критеріїв оцінки;
- типові умови спостереження (природні умови);
- точне визначення предмета та об'єкта спостереження;
- забезпечення чіткості й тривалості спостереження [41].

Практично, використовуються декілька варіантів спостереження:

- зовнішнє спостереження – спосіб збору інформації про поведінку і психологію людини шляхом прямого спостереження;
- внутрішнє спостереження (само спостереження), використовується психологом-дослідником при вивченні явища, що його цікавить, з власної точки зору, як воно відтворюється в його свідомості;
- вільне спостереження не передбачає встановлення певних обмежень, процедури проведення, програми тощо. Допускається зміна предмету або об'єкту спостереження, його характеру – залежно від бажання психолога;
- стандартизоване спостереження – має чіткі параметри в плані того, що спостерігається. Воно проводиться за продуманою програмою і точно слідує їй, до уваги не приймається вплив факторів не узгоджених в плані;
- інші види спостережень [41].

**Експеримент**, як метод психологічного дослідження, полягає в тому, що в ході цілеспрямованого і продуманого його виконанні створюється штучна ситуація, в якій досліджувана властивість виділяється, виявляється й оцінюється ефективніше. Основною перевагою експерименту є те, що він дозволяє з найменшою похибкою зробити висновки про причинно-наслідкові зв'язки явища, що досліджується, з іншими феноменами, з наукової точки зору пояснити походження явища та його динамічний розвиток [45].

**Природний експеримент** організується та проводиться в життєвих умовах, де експериментатор майже не втручається в перебіг подій, фіксує їх так, як вони розгортаються. **Лабораторний експеримент** створює штучну ситуацію, в якій досліджувану властивість можна найкраще вивчити. **Формувальний експеримент** – орієнтований на стимуляцію бажаних психічних виявів. **Констатувальний експеримент** спрямований на фіксацію наявних психологічних особливостей людини [32].

Додаткові методи психодіагностичного обстеження, застосовуються для отримання більш точних результатів:

**1. Анкетування** – метод психологічного дослідження за допомогою анкет.

Надійність даних анкетування перевіряється двома шляхами [1]:

- 1) повторним опитуванням тих самих осіб за тією ж процедурою;
- 2) контролем даних анкетування іншими методами (зустрічний контроль):
  - спостереженням;
  - опитуванням інших осіб;
  - аналізом доступних документальних джерел тощо.

Анкетний метод можливо використовувати заочно, є економним методом формування бази даних. Він дає змогу обробляти та аналізувати зібрану інформацію за допомогою статистики. Даний метод застосовують при масових обстеженнях [1].

**2. Бесіда** – метод отримання інформації при вербальній комунікації, включає в себе запитання-відповіді; *може бути корекційною (формує) та діагностичною (виявляє)*. Метод бесіди надає цінні результати за наступних умов:

- чітке планування запитань;
- визначення дослідником головної мети бесіди;
- бесіда має бути доброзичливою та невимушеною;
- система запитань має бути динамічною, відповідати індивідуальним та віковим особливостям обстежуваних тощо [45];

**3. Інтерв'ю** – застосовується для отримання первинної інформації у психологічних дослідженнях. Інтерв'ю застосовують з метою формулювання (виведення) робочої гіпотези на ранніх стадіях дослідження (уточнення, збирання та контроль даних, що отримані за допомогою інших методів). Інтерв'ю як метод має наступні види:

- стандартизоване інтерв'ю: послідовність і формулювання запитань визначаються заздалегідь;
- напівстандартне інтерв'ю: містить певну кількість можливих запитань.
- нестандартне інтерв'ю: дослідник керується загальним планом опитування та ситуативно формулює запитання [41].

**4. Тестування** – допоміжний метод психології, використання якого допомагає виявленню:

- психічних захворювань;
- наявності (відсутності) певних знань та психічних якостей,
- рівня розвитку певних психічних функцій (мислення, спостережливості, уяви, пам'яті, уваги тощо);
- ступеня придатності людини до певної професії тощо;
- інтересів, здібностей та думок людини.



5. *Соціометричний метод* – через процедуру вибору вивчає характер взаємовідносин (стосунків) у колективі.

6. *Аналіз продуктів діяльності* – до нього відносяться аналіз певних зображень, малюнків тощо.

Психологія використовує також методи обробки баз даних – це якісні та кількісні методи. До кількісних методів належать: визначення коефіцієнтів кореляції, середніх величин і міри розсіювання, побудова таблиць, графіків, схем тощо. Якісний метод передбачає синтез і аналіз отриманих даних, їх порівняння з результатами інших досліджень та систематизацію тощо.

У психологічному дослідженні є загальні правила (принципи), дотримання яких обов'язкове для отримання достовірного матеріалу, а також логічні етапи (від поставленої наукової проблеми до висновків) [27, с. 154].

Організація психологічного дослідження виділяє п'ять основних етапів:

1. *Перший етап* – орієнтувальний: попереднє спостереження за об'єктом дослідження; формулювання гіпотези про можливий зв'язок яких-небудь фактів або подій між собою вивчення умов його вияву. Закінчується етап формулюванням попередньої (або робочої) гіпотези дослідження.

2. *Другий етап* – розробка плану експерименту, який включає в себе побудову задач дослідження на основі робочої гіпотези; виділення факторів, які виступають незалежною/залежною змінною. Обов'язковим є аналіз всіх обставин експериментальної ситуації, щоб виявити додаткові змінні – можливий вплив на результати загального експерименту. Обираються методи та розробляються методики практичного експерименту. Підготовка необхідних для експерименту матеріалів, журналів, протоколів, апаратури тощо – є обов'язковою складовою етапу планування.

3. *Третій етап* – власне експериментування. Пілотне дослідження, покликане більш точно сформулювати основну гіпотезу, доопрацювати методики

– перевірити їх на надійність. Вдалим результатом практичного експерименту є його наближення до ідеального досліджуваного середовища – його валідність.

4. *Четвертий етап* – обробка експериментальних даних. Використовуються кількісні та якісні методи обробки отриманої інформації. Активно застасовуються методи математичної статистики, прийоми графічної інтерпретації, а також обробка даних засобами прикладного програмного забезпечення. Підвищення обґрунтованості виведення психологічного, за рахунок використання ймовірностей логіки і ймовірностний моделей – є основною метою використання методів математичної статистики.

5. *П'ятий етап* – аналіз і інтерпретація отриманих результатів. Даний процес є творчим, не залежить від алгоритмизації та емпіричних досліджень [34, с. 50-52].

## **2.2. Психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на розвиток професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України**

Висновок про наявність і рівень професійної деформації працівників кримінально-виконавчої служби можна зробити, спираючись на сукупність параметрів, що розкривають працівника у службовій діяльності, ставленні до безпосереднього соціального оточення, самого себе тощо [30, с. 234].

Проведеними психологічними дослідженнями встановлено, що професійна діяльність працівників державної кримінально-виконавчої служби України наповнена стрес-чинниками, а саме: ризик небезпеки; раптовості; збільшенням інтенсивності дій в умовах дефіциту часу; невизначеності дій в умовах екстремальних ситуацій, що не обумовлені інструкціями; психологічний вплив засуджених (ув'язнених), як носіїв антисоціальної поведінки тощо. Перераховані фактори визначають та впливають на специфіку проходження служби в установах

виконання покарань, характеризують її як небезпечну для життя та екстремальну [7, с. 276-280].

М. Самойлов вважає, що розвитку стресових станів, професійної деформації особистості та психічних порушень сприяють особливості професійної діяльності співробітників пенітенціарної системи України – проведення аналогій з власним життям, перебування в ізольованому просторі, з акумулюванням асоціального досвіду засуджених, гніт власних негативних думок тощо. Дослідники кажуть, що, незалежно від системи кримінально-виконавчої служби та політичного курсу країни, служба персоналу установ і органів виконання покарань має небезпечний вплив на психічне здоров'я [50].

Сучасні дослідження доводять, що зменшення відчуття задоволеності власної праці – постійна прогресуюча тенденція співробітників кримінально-виконавчої служби, що розвиває відчуття байдужості до своєї професійної діяльності та знижує працездатність. Проходження регулярної служби в установах виконання покарань не рідко стає причиною різних психічних захворювань (розладів), а система виправних закладів – «полігоном їх відтворення». Г. Шефер, Д. Прайс і А. Ліблінг вказують, що «праця тюрещиків» здійснює значний емоційний тиск та вплив на персонал, основною причиною даного явища є визначення даної праці як «каральної» із середовищем напруги, страждань і страху, що обумовлені позбавленням волі та постійними обмеженнями. Щоденна праця в даній атмосфері провокує розвиток депресії, безсоння, почуття ізольованості, погіршення фізичного здоров'я, емоційну десенсибілізацію, труднощі із розслабленням, перенесення «відбитків робочого дня» у домашнє оточення і, яка часом може призводити до алкогольної або наркотичної залежності та професійної деформації [46].

С. Кулакова та Н. Цвіткова виявили, що у 20% працівників силових структур та відомств пенітенціарної системи України спостерігається

підвищений рівень організаційного стресу і вони постійно потребують допомоги психолога.

**Організаційний стрес** – професійний стрес пророджений незадовільним станом організаційних умов праці [7, с. 276-280].

Наявність конфлікту між привабливістю роботи в організації і реальними можливостями працівника є головною ознакою організаційного стресу. Невідповідність між організаційним середовищем (установи виконання кримінальних покарань) та особистістю співробітників викликає наступні негативні наслідки: зниження продуктивності праці та мотивації; психологічний дискомфорт; плинність кадрів; депресії та перевтома. **Синдром професійного вигорання** – є наслідком організаційного стресу у працівника. Американські психологи К. Маслач і С. Джексон розробили та запропонували нову модель явища професійного вигорання, в якій виділено три основні групи ознак цього явища:

- **деперсоналізація** – знеособлення міжособистісних відносин, формування цинічного та негативного відношення до колег та засуджених;
- **емоційне виснаження** – відчуття спустошеності та втрата гостроти почуттів, байдужість до професійної діяльності;
- **редукція особистісних досягнень** – ослаблення професійної мотивації та падіння професійної самооцінки, зневажливе ставлення до службових обов’язків, прагнення перекладати відповідальність на інших тощо [21].

К. Маслач і С. Джексон визначають ряд основних факторів, від яких залежить прогрес професійної деформації:

- негативний власний досвід, в якому сфокусовані проблеми: дискомфорт, дисфункції та прояв їх негативних наслідків;
- внутрішній психологічний досвід, включає: установки та мотиви, почуття та очікування;

- індивідуальний поріг можливостей нашого «емоційного Я» протистояти виснаженню: протидія вигоранню та самозбереження [7, с. 276-280].

Розробка та використання різноманітних видів професійної та особистої підтримки співробітника зі сторони вищого керівництва – є першочерговим та дієвим засобом попередження та профілактики синдрому професійного вигорання. Співробітники, які відчули перші прояви симптомів (ознаки) професійної деформації, психологи радять наступні засоби:

- критичний погляд на власні допущенні помилки, як на можливість отримання нового досвіду;
- розширення власних вподобань на соціальних зв'язків;
- наставництво для молодих співробітників;
- пошук свого інтересу (нового та захоплюючого) підчас виконання власних функційних обов'язків [47, с. 145-147].

Вищенаведені практичні поради та рекомендації щодо профілактики та попередження стресів на роботі мають досить загальний (абстрактний) характер. Сприйнятливість до стресів (стресостійкість) підчас проходження служби значно залежить від власного життєвого фону: наскільки вдало людина уміє долати стресові ситуації.

Зарубіжні дослідники доводять те, що з плином часу у працівників установ виконання покарань з підвищеним рівнем організаційного стресу зменшується вимогливість до своїх рішень, вчинків та дій. Вказане явище проявляється у бажанні працівників суворо регламентувати (можливий правовий нігілізм) умови відбування покарання засуджених; посилена вимогливість та безапеляційне тиражування власної «правоти» [53].

Зробивши аналіз низки наукових робіт можна справедливо вважати, що проходження служби особами рядового і начальницького складу в кримінально-виконавчій службі часто відбувається в несприятливих, а часто в екстремальних

умовах, що призводить до психічних порушень особистості, які мають вираз у вигляді професійної деформації. Психофізичні чинники, що мають негативне забарвлення, викликають збільшення загальної напруги в колективі, що проявляється в зневажливому поводженні з підлеглими, спричиняють конфлікти, порушення законності та дисципліни, посадову бездіяльність або вседозволеність [32].

З метою своєчасної профілактики професійної деформації співробітників, що виникає в результаті виконання власних посадових інструкцій (обов'язків), психологи та працівники служб по роботі з персоналом установ виконання покарань проводять профілактичну та просвітницьку діяльність: розробляються та проводяться психологічні тренінги, проводяться анкетування тощо; на заняттях зі службової підготовки вивчається практичний досвід різних установ (зарубіжний досвід); запрошення сторонніх фахівців; підвищення рівня психологічної культури та психологічних знань серед персоналу; розробка програм психологічного забезпечення діяльності різних структурних підрозділів; навчання співробітників психотерапевтичним методам та інші [15].

Забезпечення якісного психологічного супроводу співробітника кримінально-виконавчої служби є важливим етапом підготовки до умов несення служби, можливість розвинути в ньому необхідні професійні якості. Не зважаючи на те, що Міністерство юстиції України неодноразово акцентувало увагу на необхідності психологічного забезпечення професійної діяльності персоналу установ виконання покарань, на теперішній час діяльність психологів кадрових служб не регламентована жодним нормативним документом, програми психологічного супроводу працівників відсутні [7, с. 276-280].

Уміння розділяти особисте життя та роботу є найкращою профілактикою професійних деформацій. Якщо професія передбачає підготовку у домашній

обстановці, необхідно оформити окреме «робоче домашнє місце», встаючи з якого, припиняється вирішення ділових питань.

«Самодіагностика» та своєчасне виявлення симптомів професійної втоми є необхідним інструментом для попередження проявів професійної деформації особистості. Прості та універсальних поради, що допоможуть кожному:

- вихід із «зони комфорту»;
- пошук та здобування нових умінь та знань;
- уміння розслабитися та відпочивати, абстрагуватися;
- здатність до самоаналізу та самокритики (в розумних рамках) [43].

Головним принципом попередження емоційному вигоранню та професійній деформації є дотримання правил психогігієни.

*Психогігієна* – це галузь психіатрії, що вивчає фактори й умови навколишнього середовища та спосіб життя, що позитивно впливають на психічні розвиток і стан людини, і розробляє рекомендації щодо збереження та зміцнення психічного здоров'я [7, с. 276-280].

Виокремлюємо наступні способи психогігієни:

- оволодіння умінням зміни соціальних ролей;
- підвищення рівня самооцінки;
- нормальний обмін інформацією з колегами по службі;
- усвідомлення значущості інших ролей;
- визначення чітких часових меж робочого процесу;
- оволодіння вміннями саморегуляції та самоконтролю;
- пошук нових захоплень, не пов'язаних з службовою діяльністю;
- турбота про власне здоров'я та зовнішній вигляд;
- емоційно-особистісне спілкування;
- наявність стратегічних професійних цілей [11].

## Висновки до розділу 2

Психологія – розгалужена наука, яка включає в себе різні напрямки діяльності, кожне з яких має предмет та метод дослідження. Всі вони базуються на основних загальнонаукових підходах до дослідження: формалізації досліджень, принципи системності, операційності та підвищенні надійності досліджень, – використовуються сучасні математичні методи.

В психології використовують безліч методів, раціональність їх застосування, в кожному конкретному випадку, залежно від задач і об'єкта дослідження вирішують науковці. Як правило, використовується декілька методів дослідження, які контролюють і доповнюють одне одного.

Професійна деформація особистості – явище скоріше природне, ніж страшне та може стати симптомом, який сигналізує про те, що пора змінюватися і ставати краще.

Враховуючи психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на розвиток професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України запропоновані наступні заходи щодо зменшення її негативного впливу:

- необхідна розробка нормативно-правових документів із чітким алгоритмом роботи психологів кадрових служб установ виконання покарань, як альтернативу психологічному супроводу використання кейс-методу у роботі та психоедукації.
- Міністерству юстиції України, як органу управління, необхідно провести роботу спрямовану на покращення соціального захисту персоналу пенітенціарних установ, а саме: збільшити розмір заробітної плати та грошового забезпечення; підняти престиж служби в установах виконання покарань; підняти рівень пенсійного забезпечення; тощо. Кримінально-виконавча служба України залишається закритою темою для більшої частини суспільства, представники засобів масової інформації не є частими гостями в пенітенціарних установах;



- причини «пенітенціарної злочинності», як один з проявів професійної деформації, майже не досліджені;
- гостро стоїть питання покращення безпеки співробітників пенітенціарної системи, які в багатьох випадках є жертвами протиправних дій з боку засуджених.

РОЗДІЛ 3.  
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ДЕФОРМАЦІЇ В КОЛЕКТИВІ УСТАНОВИ (НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОЇ  
УСТАНОВИ «БЕРДИЧІВСЬКА ВИПРАВНА КОЛОНІЯ (№70)»)

**3.1. Особливості дослідження феномену професійної деформації в колективі державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»**

Державна установа «Бердичівська виправна колонія (№70)» (далі – Установа) входить до складу кримінально-виконавчої служби України та перебуває в підпорядкуванні Міністерства юстиції України. Установа здійснює свою діяльність на підставі Положення про державну установу «Бердичівська виправна колонія (№70)» (додаток А). Відповідно до законодавства, колонія є установою максимального рівня безпеки закритого типу та здійснює правозастосовні та правоохоронні функції. Засуджені, що відбувають покарання в Установі – засуджені за тяжкі та особливо тяжкі злочини, мають тривалі терміни відбування покарання або засуджені до довічного позбавлення волі. Нормативна чисельність засуджених становить 409 осіб, фактично – 263 особи. Штатна чисельність персоналу – 230 осіб, фактично – 203 особи.

Діяльність персоналу Установи базується на принципах законності та демократії, прозорості та соціальної справедливості; організовується та проводиться на основі поєднання спільного обговорювання і єдиноначальності у вирішенні питань, професійної діяльності, чіткого розмежування посадових обов'язків персоналу і встановлення особистої відповідальності за доручену ділянку роботи. Установа фінансується з державного бюджету України та є розпорядником коштів державного бюджету нижчого (третього) рівня.

Розглянемо організаційно-штатну структуру державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)» (рис. 3.1).

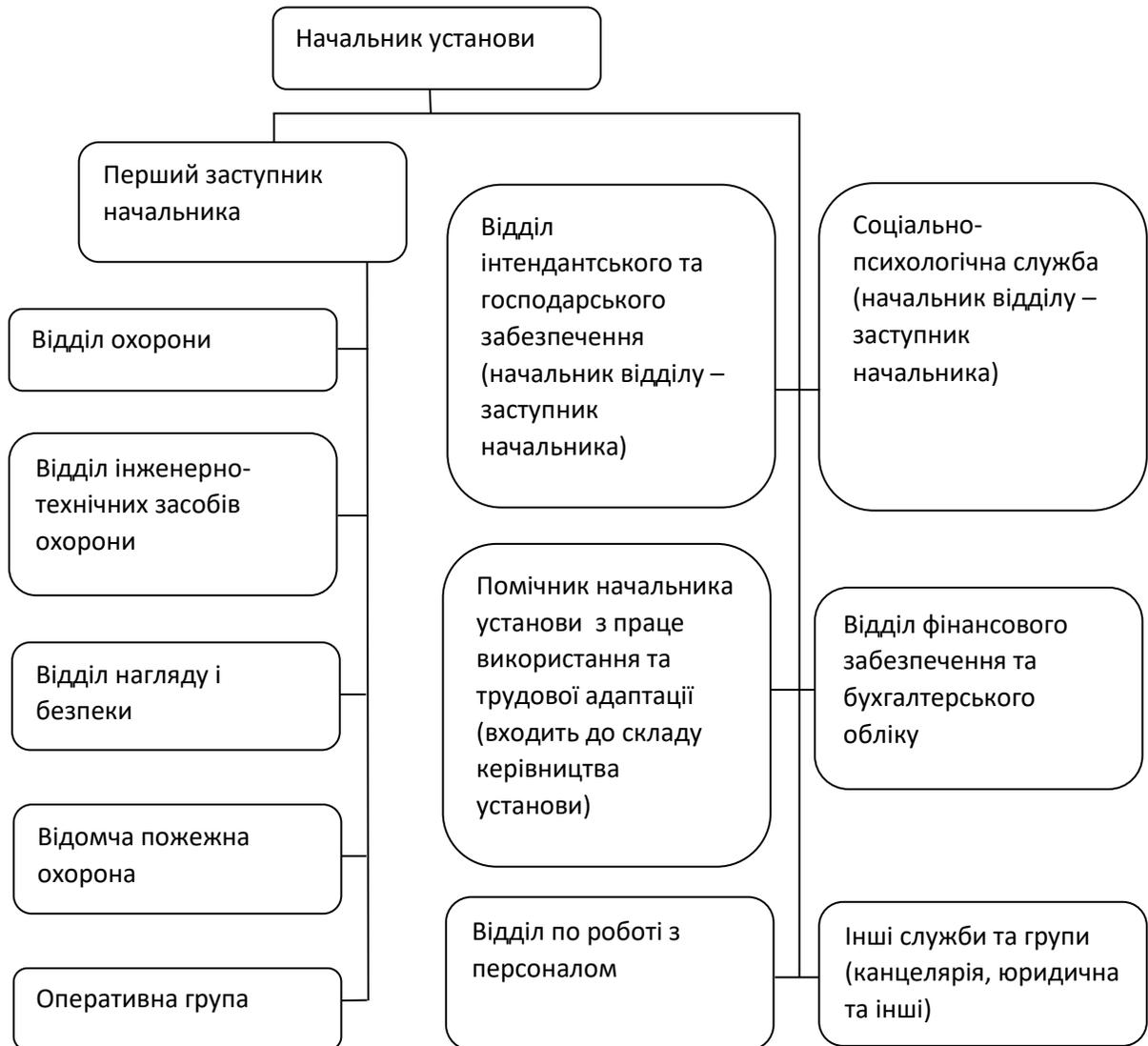


Рис. 3.1 Організаційно-штатна структура державної установи «Бердичівська виправна колонія (№ 70)»

Аналізуючи психологічні фактори впливу, що впливають на розвиток професійної деформації працівників кримінально-виконавчої служби України, персонал установ виконання покарань можна згрупувати за наступними ознаками:

- працівники, які перебувають в безпосередньому контакті з засудженими (працівники відділу нагляду та безпеки, соціально-психологічної служби та інші

співробітники, що забезпечують життєдіяльність Установи та мають безпосередній контакт з засудженими);

- атестовані співробітники (особи рядового і начальницького складу, які мають спеціальні звання) відділу охорони – проходження служби відбувається за добовим чергуванням в обмеженому просторі зі зброєю, мають обмежений простір пересування, монотонність проходження служби, в критичних ситуаціях - мають право застосування зброї (враховуючи наслідки діючого законодавства та особистісний морально-психологічний стан);

- співробітники, які мають вплив на перегляд строку відбування покарання засуджених та їхнє перебування в установах виконання кримінальних покарань;

- керівний склад та начальники відділів (служб) – приймання відповідальних рішень, що забезпечують права, побут та інші аспекти життєдіяльності засуджених та забезпечують безпосереднє управління установою (сувора субординація дій та відголоски «радянського» стилю управління);

- працівники, що забезпечують діяльність Установи (як і будь-якої юридичної особи) з документування, кадрового та комунального забезпечення, юридичного супроводу в умовах «закритого» середовища з численними обмеженнями професійної діяльності зі сторони діючого законодавства України;

- атестовані та не атестовані працівники, які по факту не мають перспектив кар'єрного зростання в мажах Установи (чітко регламентована штатна структура);

- інші співробітники, діяльність яких суворо обмежена субординацією.

Аналізуючи нормативні документи та нав'язану політику відділам по роботі з персоналом, де мотивуючими факторами, що впливають на розвиток та поглиблення професійної деформації можна вважати:

- відправлення працівників на підвищення кваліфікації (набуття первинної професійної підготовки) в навчальні заклади з казарменим режимом та

відсутність сучасних підходів до набуття освіти (люди тривалий час перебувають в далині від дому, нехтується набута практика навчання в режимі онлайн);

- навчання з професійної підготовки в установах виконання покарань з вимогою ведення рукописних конспектів (щорічне повторення однотипної інформації);

- наявні колізії діючого законодавства та відсутність реального захисту прав та свобод персоналу установ виконання покарань;

- відсутність організацій та об'єднань, що мають на меті захищати права співробітників пенітенціарної системи;

- недостатнє фінансування професійної діяльності (менше сорока двадцяти відсотків від розрахункової потреби) тощо.

Не повторний колорит життєдіяльності установ виконання покарань накладає свій відбиток та робить унікальною професійну діяльність власних співробітників. Організаційна структура пенітенціарної системи, що по факту відбувається постфактум «місто в місті» та «вершителів долі», наклала унікальний відбиток на психологічний стан та долі власних співробітників під терміном «професійна деформація».

### **3.2. Аналіз дослідження, визначення тенденцій та закономірностей виникнення професійної деформації працівників в державній установі «Бердичівська виправна колонія (№70)»**

Як виявити професійну деформацію співробітників установ виконання кримінальних покарань? Як впливає феномен професійної деформації на долі людей (співробітників та безпосередньо засуджених до відбування покарання в закладах пенітенціарної системи)? Чи можливо запобігти (зменшити негативний вплив) професійній деформації? Під час емпіричного дослідження феномену під

назвою «професійна деформація», в рамках кваліфікаційної роботи, на прикладі діяльності державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70), буде проведений аналіз факторів, їх вплив та наслідки, а також запропоновані шляхи запобігання негативного впливу явища під назвою «професійна деформація». Проблема підбору методик та методів діагностики/виявлення явища деформації, щоразу постає перед дослідниками.

Враховуючи давність перманентних спроб дослідити феномен професійної деформації особистості працівників пенітенціарної системи, на теперішній час відсутній єдиний алгоритм, який надав би можливість отримати точну інформацію про виникнення та протікання даного феномену. Тому, переважна більшість науковців, для його дослідження використовують різноманітний комплекс методів [48, с. 235-249].

За своєю природою, переважна більшість людей прагне до процвітання, за своєю природою вони мають потяг до успішності та розвитку [2, с. 33].

Враховуючи те, що емоційне вигорання є передумовою/наслідком професійної деформації особистості – перший етап емпіричного дослідження проведений за методикою Віктора Бойка. Дана методика системно та детально надає можливість проаналізувати ступінь вираженості за дванадцятьма симптомами згрупованих за трьома фазами синдрому «вигорання» (рис. 3.2).

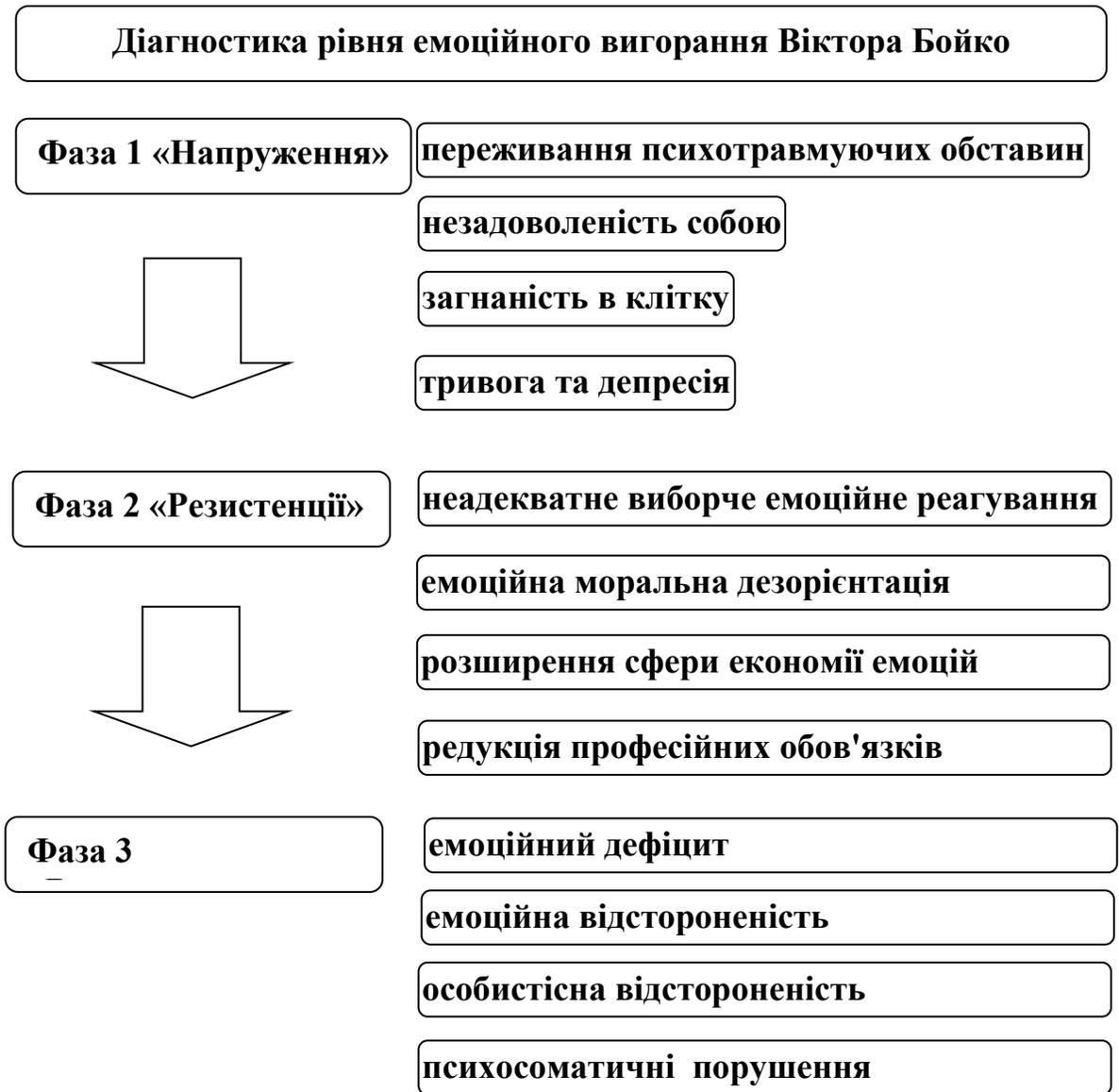


Рис. 3.2 Методика діагностики рівня емоційного вигорання Віктора Бойко

Запропонована методика показує детальну картину «емоційного вигорання». В першу чергу необхідно звернути увагу на окремо взяті симптоми. Аналіз належності домінуючих симптомів, їх найбільша питома вага к кожній фазі стресу є істотно важливим [11].

Відбір учасників (респондентів) дослідження проводився за наступними критеріями:

- наявний тривалий стаж роботи в Установі, від 13 років;
- посада типу «людина-людина»;
- респондент виконує інтелектуальну роботу, працює з паперами чи електронним документообігом або являється керівником структурного підрозділу.

Загальна кількість учасників дослідження феномену «професійної деформації» склала 22 особи, вихідні дані наведені в таблиці (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Вихідні дані учасників дослідження феномену «професійна деформація»

№ зп	Кодування респондента	Термін служби (роботи), роки	Переміщення за посадами (так,/ні)	Спеціальне звання (так/ні)	На теперішній посаді, років
1	P 1	32	так	ні	17
2	P 2	14	так	так	14
3	P 3	22	так	так	11
4	P 4	17	так	ні	15
5	P 5	12	так	ні	7
6	P 6	35	так	ні	6
7	P 7	31	так	так	18
8	P 8	17	так	так	7
9	P 9	18	так	так	2
10	P 10	21	так	так	8
11	P 11	17	так	так	7
12	P 12	17	так	так	2
13	P 13	39	так	ні	16
14	P 14	13	так	так	8
15	P 15	28	так	так	9
16	P 16	23	так	так	11
17	P 17	18	так	так	9
18	P 18	18	так	так	9
19	P 19	23	так	так	11
20	P 20	29	так	так	8
21	P 21	16	так	так	8
22	P 22	13	так	так	8
Всього:		473	х	х	211

Отримані дані дослідження рівня емоційного вигорання згруповані та наведені в таблиці (табл. 3.2). Різними кольорами відмічені комірки з критичними значеннями (значення, що мають «прохідний бал» за ключем оцінки результатів).



Таблиця 3.2

Зведені дані респондентів отримані за методикою Віктора Бойко

№	Фаза	Симптоми	Значення по респондентам																					
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	1	-8	20	5	0	-8	-8	2	17	-3	0	-5	-6	-6	-3	-3	-8	-8	-8	12	-8	-3	0
2		2	-18	-11	-5	-15	-18	-5	-15	-10	-15	0	-18	-15	-15	-15	-12	-18	-18	-5	-15	-18	-1	
3		3	-5	1	-4	-5	-5	0	-4	3	-4	0	-5	-5	-5	-5	-5	6	-5	-5	8	-5	-4	1
4		4	0	10	20	0	0	5	3	10	3	0	13	18	7	0	9	0	0	0	5	2	0	0
Всього:			-31	20	16	-20	-31	-8	-14	20	-19	0	-15	-8	-19	-23	-14	-14	-31	-31	20	-26	-25	0
5	2	1	-1	27	22	12	13	14	-1	19	20	0	17	15	12	14	14	9	0	10	12	-1	14	3
6		2	7	2	-6	-6	15	-1	-8	1	-6	0	-1	-8	-3	-6	-6	-3	-5	-5	14	-3	-1	-2
7		3	-5	3	8	7	-5	-3	-3	3	-2	0	-5	-3	-5	-7	-3	-3	0	-2	5	-7	-3	0
8		4	0	20	23	3	0	15	1	6	22	0	0	0	8	5	3	18	-2	5	11	0	13	2
Всього:			1	52	47	16	23	25	-11	29	34	0	11	4	12	6	8	21	-7	8	42	-11	23	3
9	3	1	-15	-3	-11	-15	-10	0	-10	-3	-10	0	-10	-15	-15	-3	-5	2	-5	-12	1	-15	-15	0
10		2	6	3	9	11	6	4	1	6	14	0	-2	3	6	13	6	8	5	0	15	3	1	-1
11		3	0	28	13	0	0	5	3	28	8	0	3	0	8	3	5	0	0	3	23	0	5	1
12		4	0	13	7	15	0	7	3	9	7	0	8	8	18	8	5	3	0	0	5	0	8	3
Всього:			-9	41	18	11	-4	16	-3	40	19	0	-1	-4	17	21	11	13	0	-9	44	-12	-1	3

Умовні позначення (колір) комірок:

**зелений** – сформований симптом однієї з фаз емоційного вигоряння;

**синій** – складений симптом однієї з фаз емоційного вигоряння;

**жовтий** – респонденти, які не мають жодного складеного симптому;

**коричневий** – респонденти, які мають більше трьох складених та сформованих симптомів.

За результатами досліджень виявлено, що 73 % респондентів мають хоч оди складений/сформований симптом емоційного вигоряння. Респондентів у яких не проявляється жодного симптому, відповідно до вихідних та анкетних даних можна охарактеризувати наступним чином:

- Р 1, 7, 20 – працювали виключно в пенітенціарній системі, останні 20 років обіймали виключно керівні посади, без конкретної спеціалізації, відносяться до вищого керівного складу;

- Р 17, 18, 22 – особи рядового і начальницького складу, які мають «офісний характер» несення служби, робочий день не навантажений завданнями/обов'язками по службі, керуються в роботі 1–2 нормативними документами, які тривалий час суттєвих змін не зазнавали.

Отримані результати дають право констатувати, що найвищий (піковий) рівень напруги при виконанні службових обов'язків проявляються у симптомах «тривога та депресія» та «обставини, які травмують психіку». Високий рівень даних показників притаманний практичним працівникам установ виконання покарань з високою інтенсивністю праці та значною мірою відповідальності, що дає підстави стверджувати, що їх діяльність є більш емоційно та психологічно напруженішою, аніж характер роботи працівників адміністративних служб та підрозділів. Тому фаза «Напруження» у практичних працівників перебуває у стадії формування, а в адміністративних (з низькою інтенсивністю праці) службовців, в переважній більшості випадків не сформована взагалі [48, с. 235-249].

Учасники дослідження «коричневі», у яких виявлено більше трьох складених/сформованих симптомів характеризуються наступним чином: щоденна тісна комунікація з всіма відділами установи, організація та контроль окремих напрямків діяльності Установи, значна міра відповідальності (від власної совісті до кримінальної), постійне вирішення стресових та конфліктних ситуацій тощо. Виявлена пряма залежність між інтенсивністю праці, її стресовість/висока відповідальність, та виявленими симптомами емоційного вигорання: чим інтенсивніша праця в тривалій перспективі тим більша кількість проявлених симптомів.

Учасник дослідження Р 10, категорично відмовився від участі в будь-якому дослідженні, навіть в ролі консультанта (має 21 рік стажу роботи лікаря-психіатра в закладах охорони здоров'я при установах виконання кримінальних покарань).

Враховуючи вищевикладене та те, що учасники дослідження тривалий час проходили службу (працювали) в Установі, виявлені симптоми емоційного вигоряння можна сміливо кваліфікувати як наслідки професійної деформації. Працівники, які не мають спеціальних звань, тривалий час працюють пліч об пліч з атестованими співробітниками, повністю переймають звички та манеру спілкування осіб рядового і начальницького складу – явна ознака професійної деформації.

Однією з особливостей нервової системи кожної людини є тип темпераменту, який не змінюється впродовж всього життя та має безпосередній вплив на її діяльність: звички, сприйняття навколишнього Світу і розвиток професійної деформації. Ганс Айзенк в 1963 році склав та опублікував «Особистісний опитувальник ЕРІ (Eysenck Personality Inventory)» (далі – методика/опитувальник ЕРІ), призначення якого – діагностика характеристик темпераменту та особистості в цілому. Ганс Айзенк провів аналіз матеріалів обстеження приблизно семиста солдатів-невротиків. Отримані результати показали, що всю сукупність рис людини можна представити за допомогою лише двох факторів: невротизму та екстраверсії/інтроверсії [12].

Перший фактор – біполярний, характеризує індивідуально-психологічного складу особистості людини. Крайні полюси вказують орієнтацію особистості на зовнішній Світ – екстраверсія та на інтроверсію – суб'єктивний внутрішній Світ. Тривалі дослідження доводять, що екстравертам властиві імпульсивність, велика ініціативність, товарицькість та гнучкість поведінки, – високий рівень соціальної пристосованості. Інтровертам притаманні соціальна пасивність та замкнутість, труднощі соціальної адаптації та схильність до самоаналізу тощо.

Другий фактор – нейротизм (або невротизм) – властивість людини, що характеризується емоційною стійкістю, тривожністю, можливих вегетативних розладів та рівня самоповаги. Біполярність даного фактору утворює шкалу: люди

з надзвичайною стійкістю, прекрасною адаптованістю та зрілістю на одному полюсі, а ті, які характеризуються надзвичайною знервованістю, погано адаптовані те нестійкі – на іншому. Відповідно до отриманих даних, основна маса людей розташовуються між полюсами в центральній частині відповідної системи координат [12].

Зведені результати дослідження відповідно до методики ЕРІ Айзенка наведені в таблиці (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Зведені результати дослідження за методикою ЕРІ Айзенка працівників державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»

Шкала	Відповідь	Значення по респондентам																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Екстраверсія-інтроверсія	Так	7	8	6	3	9	3	15	3	6	x	7	11	3	2	9	7	1	0	4	7	9	7
	Ні	5	6	5	5	7	4	3	5	5	x	5	6	6	2	7	6	4	9	5	6	5	5
Всього:		12	14	11	8	16	7	18	8	11	x	12	17	9	4	16	13	5	9	9	13	14	12
Нейротизм-стабільність	Так	3	17	17	14	12	16	24	12	10	x	10	17	12	10	8	7	7	0	7	8	9	17
	Ні	0	0	0	0	0	0	0	0	0	x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Всього:		3	17	17	14	12	16	24	12	10	x	10	17	12	10	8	7	7	0	7	8	9	17
Корекції	Так	3	0	2	2	0	1	3	1	0	x	2	2	3	2	2	2	1	0	2	1	1	1
	Ні	5	0	1	5	2	0	3	3	0	x	2	0	3	4	4	1	1	6	2	2	1	0
Всього:		8	0	3	7	2	1	6	4	0	x	4	2	6	6	6	3	2	6	4	3	2	1

Аналіз результатів дослідження варто розпочинати зі шкали «Корекції». Необхідно зазначити, що в даному випадку мова не йде про брехню як особистісну характеристику, мова йде тільки про ступінь відвертості. Якщо отримано більше п'яти балів за шкалою «Корекції» – даним респондента не можна довіряти [13, с. 10-14].

Результати дослідження показали, що 33 % даним респондентів довіряти не можна. На перший погляд дослідження необхідно було проводити заново, підбирати нових учасників тощо, але не в нашому випадку. Відсутність відвертості людей (за Фельдманом) пояснюється наступними основними причинами:

- уникнення незручностей;
- коли люди лестять;
- щоб впливати на інших;
- уникнення (приховування) негативного результату;
- для досягнення позитивного результату;
- справляння враження;
- приховування попередньої не правди [17].

Ознаки, що свідчать про деформацію професійної свідомості: цинізм; байдужість до людей; втрата відчуття службового обов'язку; свідоме нехтування нормами моралі та інші [31, с. 71-79].

Використання методу індукції допомагає виявити причинно-наслідковий зв'язок між відсутності щирості в людях (в нашому випадку – учасників дослідження) та їхньої деформації професійної свідомості.

**Екстраверт**, відповідно до теорії Айзенка, комунікабельний та має багато друзів, йому до вподоби веселі товариства, діє ситуативно та імпульсивний. Екстраверту подобається привертати увагу та діяти показово. Він веселий оптиміст та віддає перевагу руху, але запальний та має тенденцію до агресивності, почуття та емоції слабо контролюються.

**Інтроверт**, являється протилежним полюсом до екстраверта. Його можна охарактеризувати як скромну та стриману – інтроспективну людину. В спілкуванні тримає дистанцію, постійно планує свої майбутні дії та серйозно відноситься до прийняття рішення, є педантичним.

За результатами проведеного дослідження, шість учасників виявились амбівертами, що становить 30 % від загальної кількості та 15 % (три учасника) – потенційні інтроверти. Загально їх можна охарактеризувати як досвідчених працівників з явними проявами деформації професійної свідомості.

Відповідно теорії Айзенка, фактор нейротизму відповідає за емоційно-психологічну стійкість/нестійкість та стабільність/нестабільність, і розглядається спільно з природженою стабільністю вегетативної нервової системи [51, с. 60-62]. Отримані результати показують, що 33 % респондентів являються потенційними конкордантами та 28 % – потенційними дисконкордантами. Отримані показники «нейротизму» працівників Установи може свідчити про набуття навичок (пристосування), впродовж тривалого часу служби, що допомагають в певній мірі уникати конфліктних ситуацій і навпаки – створювати їх.

Варто зазначити, що деформація професійної свідомості у співробітників установ виконання покарань, як і в інших професіях, прямо пов'язана з моральним вибором, враховуючи те, що моральний вибір є осмисленим наданням переваги певному варіанту поведінки.

Е. Ф. Зеер зазначає, що тривале (багаторічне) виконання монотонної професійної діяльності спричиняє появу професійної втоми, примітивізацію способів виконання посадових обов'язків, зниження працездатності, втрату набутих професійних умінь і навичок. Наступним етапом професіоналізації, в різних професіях є депрофесіоналізація – на стадії професіоналізації відбувається розвиток професійних деструкцій [26, с. 3].

Професійна деформація особистості працівників кримінально-виконавчої служби є комплексом негативних і специфічних змін особистості, які є наслідком тривалого виконання службових обов'язків. Негативні наслідки даного феномену проявляються індивідуально, але вони є типовими для структурного підрозділу, в яких працівники проходять службу. Виконання посадових обов'язків працівниками, які безпосередньо перебувають в контакті з засудженими, передбачає негативний вплив субкультури злочинців, звичок, ціннісних орієнтирів [4, с. 4-14].

З метою вдосконалити теорії Юнга та Кречмера, Ганс Айзенк запропонував розглядати типології як систему координат. Вісь абсцис утворює об'єкт-суб'єктна орієнтація (від пікової екстраверсії до пікової інтроверсії); вісь ординат – є шкала «норма – патологія». Середні величини психічних відхилень виражені в неврозах, сильні – в психозах. Третя координата – шкала «маніакально-депресивний психоз – шизофренія». Середина даної шкали представлена нормальними психічними станами. Для одного типу темпераменту такими станами є мінімально виражена циклотимія і власне циклотимія, для іншого – дистонія і шизотимія. Середні величини психічних відхилень утворюють істерію і психастенію, а максимальні – маніакально-депресивний психоз і шизофренію. Четверта координата утворена типами будови тіла: пікнічною, атлетичною і лептосоматичною [39, с. 160].

Відповідно до результатів дослідження, визначено типи темпераментів респондентів (рис. 3.3).

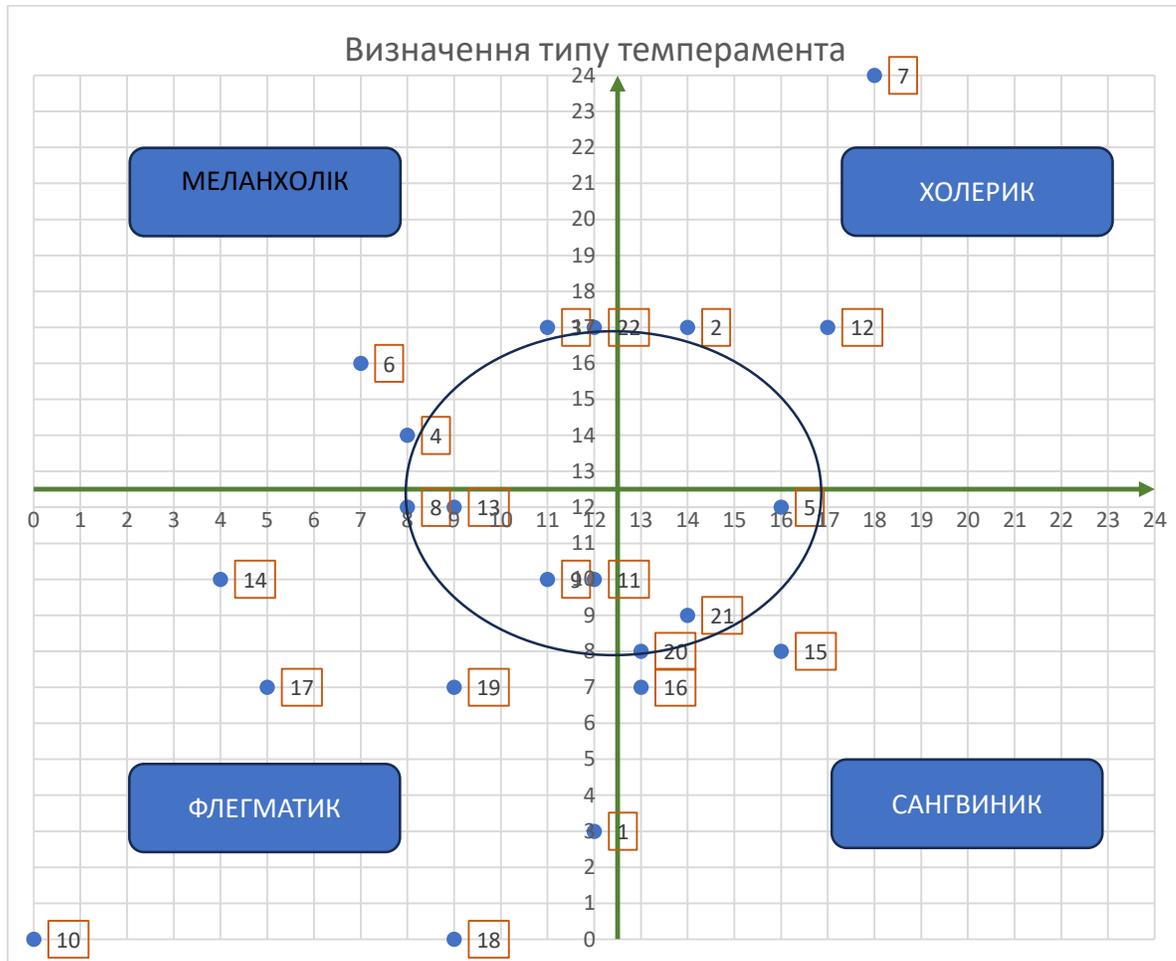


Рис. 3.3 Типи темпераментів респондентів визначені за методикою Айзенка

*Сангвінік:* швидка адаптація до нових умов, підвищені комунікативні здібності, швидкоплинність почуттів, підвищена здатність до зближення з людьми. У людей даного типу яскрава та жива міміка. Відсутність чіткої мети та мінімальна творчість сангвініка поступово формує в поверховість поглядів і нестабільність вподобань. До даного типу темпераменту, з явними проявами, відносяться респонденти 15 (відповідно до ключа – дані є прикрашеними, можливе уявлення особи на тему «ким я мрію стати»), атестований співробітник – начальник відділу з загальним стажем більше 20 років), 16 та 20 (атестовані, тривалий стаж роботи, інтенсивність праці низька, ступень відповідальності – середня).



**Холерик:** дії його поривчасті, відрізняється високою збудженістю та підвищеною емоційністю. Прояв даного темпераменту переважно залежить від спрямованості особистості. В місцях, де відсутнє розмаїття духовного життя, холеричний темперамент має тенденцію до негативного прояву (афективність, роздратованість тощо). І навпаки: у людей з підвищеними громадськими (суспільними) інтересами він фокусується в принциповість та ініціативність (2, 12, 7 (дані прикрашені) – атестовані працівники, начальники структурних підрозділів з високою інтенсивністю праці та високим рівнем відповідальності) [12].

**Флегматик:** нові поведінкові форми виробляються повільно, але мають значну стійкість. В переважній більшості випадків флегматики спокійні, рідко «виходить із себе» та не схильних до афектів. Позитивними рисами, залежно від умов життя, можна вважати глибину думки, витримку тощо або проявляються негативні риси характеру: низькі вольові якості, лінь та в'ялість тощо (14 (дані прикрашені) – атестований співробітник, відмінний виконавець, комунікативний; 17, 18, 19 – являються співробітниками одного відділу, низька інтенсивність та спеціалізація праці) [12].

**Меланхолік:** в більшості випадків відповідає силі подразника. Йому важко бути зосередженим на чомусь конкретно. Зовнішнє гальмування є найсильнішою рисою людини даного типу темпераменту. Негативним проявом є довготривала реакція гальмування на сильні подразники (може стати боягузливим, замкнутим та неспокійним), позитивним – у стабільних умовах життя, меланхоліка можна охарактеризувати за глибиною думок та змістовністю думок/вчинків. У негативних зовнішніх умовах меланхолік (4, 6 (дані прикрашені) – вільнонаймані працівники з низькою інтенсивністю та ефективністю праці, майже нульова відповідальність, 3 – атестований співробітник, керівник найбільшого відділу, висока ступінь відповідальності та інтенсивність праці) [12].

Відхилення та деформації особистості співробітників кримінально-виконавчої служби (на аналогічну ситуацію вказують дослідження працівників інших галузей) полягають в тому, що під впливом довготривалої праці з врахуванням специфіки праці у людини згасають певні позитивні психічні якості. Деформація особистості може проявлятися в тому, що людина перестає відповідати морально-етичним нормам (вимогам професії до людини) або індивідуальної професійної нормі (вимогам людини перед самим собою), виникає незадоволеність, депресія тощо [16, с. 240].

Порушення в професійному розвитку співробітників установ виконання покарань мають складну динаміку проявів. Варто зазначити, що несприятливі умови праці спричиняють негативні зміни в службовій діяльності та поведінці. Потім, регресивні зміни залишають осад і на особистості, спонукаючи до її деформацій, а також на професійному спілкуванні. Проведені дослідження показують, що спочатку виникають короточасні негативні психічні стани та установки, далі – починають згасати і випадати позитивні особистісні якості. Наступним етапом є «загострення» граничних станів, позитивні психічні якості змінюються негативними, які трансформують особистісний профіль людини. Повторення ситуацій спричиняє закріплення негативних якостей людини, питома вага позитивних якостей постійно зменшується. Наступає стійке викривлення конфігурації особистісного профілю професіонала, що означає деформацію особистості. Часто дані порушення захоплюють нервово-соматичну сферу: виникають професійні захворювання та неврози [2].

Порушення в професійному розвитку відбуваються за наступними напрямками:

- дезінтеграція професійного розвитку (втрата моральних орієнтирів та ціннісна дезорієнтація, втрата професійної свідомості – нереалістичні цілі, професійні кризи тощо;

- уповільнення професійного розвитку порівняно з соціальними та віковими нормами (запізніле професійне самовизначення);
- дефіцитарність – порушення в зорової, рухової та інших сфер, що стають перешкодою професійному розвитку;
- несформованість професійної діяльності (недостатні кваліфікація та професіоналізм, відсутність необхідних морально-етичних професійних уявлень, способів/засобів праці, низька продуктивність праці);
- неузгодженість та диспропорційність окремих ланок професійного розвитку (відсутність духовності та моральних орієнтирів при наявних професійних здібностях; диспропорція планів професійного/кар'єрного розвитку з фактичними результатами станом на сьогоднішній день, а звідси – відчуття нереалізованості та професійні кризи);
- збіднення професійного спілкування та діяльності, а також бідність інтересів у праці та мотиваційна недостатність (слабка задоволеність працею);
- застрягання та низька мобільність (дезадаптація і невміння пристосуватися до нових умов, застарілі ціннісні орієнтири, постійне перебування в професійному образі);
- розрив або зупинка у професійній діяльності (напруженість, втома, монотонія);
- проява раніше відсутніх негативних якостей, спотворений професійний розвиток, відхилення від індивідуальних та соціальних норм професійного розвитку, поява деформацій особистості (емоційне вигорання та виснаження), деформація професійної свідомості, прояв негативних рис особистості на фоні високого професіоналізму (ненадання допомоги колегам, марнославство та себелюбство), деформація особистості при алкоголізмі;
- припинення кар'єрного/професійного розвитку з причин професійного захворювання, тривала непрацездатність;

- ослаблення професійних даних (зниження швидкості професійного мислення та реакції стресових/критичних ситуаціях, розсіювання професійних здібностей, зникнення інтересу до праці та зниження працездатності;

- суцільне випадання окремих операцій у професійній діяльності, втрата професійних умінь і навичок, втрата раніше професіоналізму і кваліфікації [3, с. 180-183].

Чи може статися так, що професійна деформація, в одному з її проявів – ухилення від роботи, може стати «заразною»? Відповідь – однозначно так: переймання негативного відношення до виконання власних посадових обов'язків одними працівниками від інших (передача «досвіду роботи»). Дане явище лише підсилює «ефект Рінгельмана», що більше відомий як «ефект соціальної лінії» [51, с. 90].

Об'єктивними причинами професійної деформації працівників установ виконання покарань можна назвати:

- негативний психологічний вплив та постійний контакт зі злочинним світом, що має негативний вплив свідомість працівників;

- постійні психічні перевантаження, дефіцит часу, негативні наслідки екстремальних та конфліктних ситуацій, що становлять небезпеку для життя;

- відсутність дієвого контролю за роботою підрозділів та служб, а також безпосереднього керівника – за діяльністю підлеглих;

- застаріла матеріально-технічна база;

- негативний вплив колег по службі, байдужість і формалізм до людей, халатне (поверхневе) виконання службових обов'язків;

- недоліки в управлінні та організації професійної діяльності («відсоткоманія», неефективна взаємодія служб та надмірний бюрократизм);

- недоліки кадрового ресурсного забезпечення та інші [36].

До суб'єктивних причин професійної деформації особистості співробітників установ виконання покарань можна віднести:

- низька спеціальна фахова підготовка і відсутність бажання саморозвитку (завищена оцінка власного професійного досвіду та зниження самокритичності);
- психологічна невідповідність до умов несення служби/роботи;
- відсутність єдності особистих інтересів особистості та колективу, несприятливий морально-психологічний клімат;
- не раціональна організація робочого часу тощо [31, с. 74-75].

### **3.3. Практичні поради та рекомендації попередження професійної деформації працівників державної установи «Бердичівська виправна колонія (№70)»**

Професійне становлення людини в сучасному світі, враховуючи розвиток суспільства, вимагає від людини (майбутнього фахівця чи професіонала) постійної самостійної роботи над собою. Позитивним результатом професійного зростання для багатьох із нас є самореалізація в службовій/трудовій діяльності, підвищення самооцінки, задоволенням власних потреб та подальшої мотивації.

За відсутності можливості кар'єрного росту працівників, без зміни постійного місця проживання робота, в установах виконання покарань гостро стоїть проблема професійного вигорання та деформації. Відповідно законодавства України, до 2012 року працівники пенітенціарної системи мали право виходу на пенсії при наявності 13,6 років календарної вислуги. Внесені зміни в нормативно-правові акти підвищили строк служби, що надає право на пенсійне забезпечення, до 25 календарних років.

Розгляд сутності професійної деформації особистості працівника установ виконання покарань висуває на перший план потребу стимулювання/мотивації

його професійного самовдосконалення, попередження деформації та допомогу в подоланні наслідків професійного вигорання. Вирішення даних потреб сприяє підвищенню психічного здоров'я, професіоналізму та культури працівників – їх професійного довголіття (якісна характеристика, що характеризується здатністю успішно виконувати професійні задачі протягом всього часу, відведеного соціумом на професійну діяльність).

Для розв'язання існуючих задач з протидії деформаціям та вигоранню, можна виділити наступні напрямки:

- підготовка (психологічна, професійна та інша) майбутнього спеціаліста до самопрофілактики професійної деформації;
- створення комфортних умов проходження служби;
- мотивація підвищення рівня професіоналізму, обізнаності, духовного та соціального розвитку;
- подолання існуючих наслідків професійної деформації та вигорання [33].

В основі реалізації стратегії з мотивації та стимулювання професійного розвитку спеціалістів кримінально-виконавчої служби є діяльність спрямована на підвищення його професійної культури. Даний напрямок містить наступні кроки з його реалізації:

- підвищення соціального статусу працівників установ виконання покарань (даний напрям роботи є загальнодержавним та комплексним);
- підвищення іміджу спеціалізованих навчальних закладів, перегляд підходів до службової підготовки та підвищенню кваліфікації;
- системну роботу з молодими працівниками та працівниками, які прийшли не «із системи»; допомога в адаптації та подолання перших труднощів;
- створення позитивного клімату професійного середовища, який сприятиме культурному та духовному збагаченню;

- діджиталізація службової діяльності, застосування успішного зарубіжного досвіду з кадрового забезпечення та управління персоналу [48, с. 36-41].

Відповідальним етапом на шляху до підвищення професійного довголіття є підготовка (навчання та супровід) працівників до самодіагностування та профілактики професійної деформації та вигорання. Професійні заклади освіти кримінально-виконавчої служби України повинні проводити постійні дослідження спрямовані на розвиток кадрового потенціалу системи виконання покарань.

При підготовці пенітенціарного працівника необхідно:

- сформувати у майбутнього спеціаліста уміння самоорганізації та дисципліни, навички управляти власним психо-емоційним станом в різних критичних ситуаціях, що виникають;

- сприяти формуванню і розвитку, на етапі навчання (отримання первинної професійної підготовки), емоційно-психологічної стійкості і захищеності, необхідної йому для успішної професійної діяльності;

- засвоїти правила роботи з засудженими та криміналітетом, необхідні спеціалісту для забезпечення психологічної стійкості та гігієни.

При роботі з засудженими, молодим спеціалістам слід опанувати методи захисту власного психічного здоров'я. З цією метою психологами рекомендовано навчитися:

- проявляти стриманість та вимогливість при взаємодії з засудженим, лишати на поверхні одержану негативну інформацію;

- керувати своїм емоційним станом, не допускати себе до внутрішнього глибокого співпереживання;

- навчитись перемикати внутрішню увагу від нав'язаних засудженими проблем на щось інше, при цьому зберігати зовнішню участь в загальному процесі;

- керувати процесом взаємодії з засудженим та співпрацювати з колегами, не дозволяючи іншим маніпулятивних дій.

Створення роботодавцем (в нашому випадку – Міністерство юстиції України) оптимальних, психологічно безпечних, умов професійної/службової діяльності, які забезпечать попередження негативних проявів деформації особи і поведінки соціального працівника. В кожній професії (напрямку професійної діяльності) такі умови мають власний не повторний перелік та колорит. Для пенітенціарної системи України до таких умов відносяться:

- постійна професійна підготовка (по структурних підрозділах, первинна, самопідготовка, службова підготовка, підвищення кваліфікації, підвищення кваліфікації за професійним напрямком тощо): її дуже багато, а якість – майже відсутня (застарілі методики, рукописні конспекти, журнали індивідуально-виховної роботи, обов'язковість відвідування «на дому» начальниками служб власних підлеглих тощо). Потребує змін, діджиталізації і тотального ребредингу;

- несення добової служби в тісних, закритих приміщеннях з обмеженим спілкування впродовж тривалого часу (людина перебуває на одинці з власними думками в оточенні засуджених, які відбувають покарання в приміщеннях камерного типу). Сформувані окремі вимоги до кандидатів, контроль зі сторони безпосереднього керівник та штатного психолога за психічним здоров'ям відповідних працівників.

- працівники мають можливість прямо впливати на долі інших людей (дострокове звільнення, зміна умов тримання, надання дозволу на побачення з рідними тощо). Виховування у працівників відчуття справедливості, чітке виконання норм закону тощо.

З метою зменшення негативного психологічного впливу від рутинної роботи, потрібно організувати власне робоче місце, враховуючи власні потреби та власні особливості.



Існує міф про багатозадачність працівників, але в переважній більшості випадків робота потребує концентрації зусиль. Постійне одночасне виконання декількох видів робіт погіршують результат, як наслідок – не задоволення собою, конфлікти з колегами тощо [26, с. 76].

Однією з причин виникнення професійної деформації є пасивний керівник (начальник структурного підрозділу), що уникає реальні робочі (службові) проблеми. Подібне уникнення закінчується лише при настанні критичних ситуацій зі всіма негативними проявами. Без систематичного оцінювання та коригування робочого процесу, послідовного і регулярного вирішення службових питань виникає концепція «розмови, як уникнути проблеми» [44, с. 118].

Дослідження показують, що більшість людей мають хибну уяву про мотивацію праці. Не вірна мотивація може стати однією з причин поглиблення професійної деформації. Негативним прикладом застосування мотиваційних механізмів є кримінально-виконавча служба України: премія не сприймається як стимул до покращення праці або як вдячність за неї (має значну питому вагу в структурі заробітної плати-грошового забезпечення); подяки, грамоти та медалі – зводяться до формальності та не сприяють кар'єрному зростанню тощо; отримання дострокового спеціального звання в установах є неймовірним досягненням, а в органах центрального апарату управління – регулярна практика [16, с. 22].

### **Висновки до розділу 3**

Прояви професійної деформації особистості характеризуються негативними її змінами, змінами професійно-ділових якостей – проявляються в професійному мисленні. Професійна деформація є результатом регулярного повторення негативних вчинків працівника при виконанні службових обов'язків впродовж тривалого часу. Найбільш небезпечним її проявом є «зміна особистості», що

призводить до ціленаправленого порушення норм закону (правового нігілізму) та зниження ціннісних орієнтирів. Емпіричне дослідження явища професійної деформації особистості проведено з застосуванням двох методик та шляхом опрацювання отриманих раніше результатів інших дослідників.

Для збору інформації з метою формування бази даних використовувався метод анкетування. Використання контрольних запитань, що були в опитувальниках, дало можливість виявити щирість респондентів та зробити додаткові висновки. Отримані анкетні дані стали фундаментом проведеного дослідження та допомогли виявити причинно наслідкові зв'язки між розвитком професійної деформації та ставлення працівника до безпосереднього виконання службових обов'язків, професійною психогігієною тощо.

Визначено, що тривалий період виконання одних і тих самих обов'язків, постійна стресовість, відсутність саморозвитку (самовдосконалення) пришвидшують професійну деформацію та посилюють негативні наслідки її впливу.

Отримані результати та аналіз інших досліджень явища професійної деформації різних галузей діяльності люди доводить, що є дієві засоби боротьби та профілактики з даним явищем. Не зважаючи на вищевикладене, відсутня єдина методика виявлення, визначення рівня впливу та шляхи подолання професійної деформації.

## ВИСНОВКИ

У роботі подано теоретичні засади дослідження психологічних особливостей розвитку та проведено емпіричне дослідження з побудовою структурно-динамічної моделі професійної деформації працівників державної кримінально-виконавчої служби України.

Пороведене дослідження надало можливість сформулювати наступні висновки:

1. Феномену професійної деформації особистості, в сучасному розумінні терміну, науковці почали приділяти увагу (проводити дослідження) на початку ХХ століття. Причиною такої уваги є: стрімкий розвиток «менеджменту» як науки; глобалізація економічних процесів; стрімке зростання населення Землі, як джерело трудових ресурсів та зменшення негативного впливу на особистість підвищення інтенсивності праці (звуження профісіоналізації працівників) тощо; розвиток інших наук соціально-економічного, політичного та гуманітарного напрямків.

2. Професійній деформації підвласні абсолютно всі працівники, більший її прояв спостерігається у професіях пов'язаних з роботою з людьми. Професійна деформація має позитивні та негативні прояви. До позитивних можна віднести: вдале використання професійних навичок в повсякденному житті, професіоналізм тощо. До негативних відносяться: кризи особистості зі всіма формами їх прояву (погіршення сімейних відносин, власного здоров'я, втрата економічних вигод тощо); не ефективне використання робочого часу та умисне або підсвідоме завдання шкоди тощо.

3. Стагнація в розвитку (звуження інтересів, не бажання саморозвитку, самовиправдовування тощо) людини є прямим шляхом до професійної деформації. Її не можливо уникнути взагалі, але зменшити або взагалі припбрати негативний прояв саможійно підсилу багатьом. Зробити термін

«професійна деформація» тотожнім терміну «професіоналізм». Проблема працевлаштування за покликанням та відповідно до наявних здібностей (особистісних якостей) залишається не вирішеною по ряду як суб'єктивних так і об'єктивних причин.

4. Емпірично доведено, що явище професійної деформації має комплексний характер. Її впливу підвласні 95 % працівників, що тривалий час виконують однотипну роботу (психогієна та саморозвиток є дієвим методами зменшення негативного впливу професійної деформації або її відтермінування)

5. У зв'язку із тим, що система виконання кримінальних покарань України тривалий час перебувала під умовним грифом «закрита система», то всі можливі прояви професійної деформації в ній можна прослідкувати. До основних причин, що сприяють розвитку професійних деформацій в установах виконання покарань є: закритість; історично сформована субкультура «перевихователів» та «розпорядників долі»; низька якість підбору кадрів та професійної підготовки; управлінські рішення з явними ознаками відсутності логіки, але обов'язкові до виконання; низький соціальний захист працівників та інші.

6. Аналіз причин професійної деформації працівників пенітенціарної системи надав можливість запропонувати шляхи мінімізації її негативного впливу: Міністерству юстиції України розробити ряд конструктивних змін в нормативно-правових актах, що надасть змогу підвищити соціальний захист та гарантії; провести кардинальні зміни в фаховій підготовці персоналу та запровадити практичний (не формальний) психологічний супровід та інші.

**Перспективи подальших** теоретичних та емпіричних досліджень вбачаємо у вивченні шляхів боротьби з негативним проявом професійної деформації особистості та розроблення єдиної методики її виявлення.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анкетування: Психологіс енциклопедія практичної психології – веб-сайт  
URL:<http://psychologis.com.ua/anketirovanie.htm> (дата звернення: 01.04.2023).
2. Астремська І.В. Детермінанти професійних деформацій та деструкцій.  
*Modern scientific researches.* Issue 4/ Vol.2.  
URL:<https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/701682.pdf> (дата  
звернення: 10.06.2023).
3. Вест Тесса. Придурки на роботі. Токсичні колеги і що з ними робити.  
Пер. з англ. Ольга Фира. – Харків, 2022. 272 с.
4. Гейден Джефф. Міф про мотивацію. Як налаштуватися на перемогу. Пер.  
з англ. Олександра Асташова. К.: Наш формат., 2019. 192с.
5. Г.В. Безюлева. Психолого-педагогічний супровід професійної адаптації  
учнів та студентів / Г.В. Безюлева: монографія. - М.: НОУ ВПО Московський  
психолого-соціальний інститут, 2008 – с. 320.  
URL: [http://4ua.co.ua/sociology/tb2bd69a5c43b88521206d27\\_0.html](http://4ua.co.ua/sociology/tb2bd69a5c43b88521206d27_0.html) (дата  
звернення: 21.04.2023).
6. Дергачов Олег Вікторович. Звуження потреб та інтересів як перший крок  
до професійної деформації. *Проблеми розвитку ідентичності особистості в  
освітньому просторі: Матеріали II круглого столу 19 жовтня 2023 року : Збірник  
матеріалів // За ред. А. Б. Коваленко, І. В. Остапенко. Київ: Міленіум, ВЦ  
«Просвіта», 2023. 152 с. (електронне видання). С. 19-23.*
7. Дергачов О. Психологічний аналіз умов та чинників, що впливають на  
розвиток професійної деформації працівників Державної кримінально-виконавчої  
служби України. *Аксіопсихологічні вектори розвитку сучасної освіти: матеріали  
Міжнародної науково-практичної конференції (19-20 жовтня 2023 р., м.  
Тернопіль). Тернопіль. С. 276-280.*

8. Дергачов О.В. Як розпізнати професійну деформацію. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27-28 жовтня 2023 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя. С. 71-73.

9. Дмитрієва М. А., Крилов А. А., Нафтула А. І. Психологія праці та інженерна психологія – науковий посібник. Харків, 1979. С. 316.

10. Електронний портал. Бібліотека методичних матеріалів. URL:<https://vseosvita.ua/library/diagnostyka-rivnia-emotsiinoho-vyhorannia-viktora-boiko-712894.html> (дата звернення: 10.06.2023).

11. Електронний ресурс. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко URL:[https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika\\_diaagnostiki\\_rivnya\\_emotsiynogo\\_vigorannya\\_boiko](https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diaagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boiko) (дата звернення: 09.06.2023).

12. Електронний ресурс. Особистісний опитувальник Айзенка ЕРІ (варіант А). URL:[https://www.eztests.xyz/tests/personality\\_eysenck/](https://www.eztests.xyz/tests/personality_eysenck/) (дата звернення: 13.06.2023).

13. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник / Кокун О.М. та ін. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с. URL:<https://core.ac.uk/download/pdf/32309843.pdf> (дата звернення: 10.06.2023).

14. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – 2-е вид, перероб. та доп. -- М.: Академічний Проспект, 2003. – 336 с.

15. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.

16. Зеер Э. Ф. Психология: учеб. пос. / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М. : Академический проект; Екатеринбург : Деловая книга, 1996. – 310 с.

17. Катерина Хорошак. 7 причин, чому люди брешуть. Електронний журнал УП. Життя. 16.01.2021. [URL:https://life.pravda.com.ua/society/2021/05/16/244915/](https://life.pravda.com.ua/society/2021/05/16/244915/) (дата звернення: 11.06.2023).

18. Кісіль З. Р. Правові та психологічні засади запобігання професійній деформації працівників органів внутрішніх справ України: Нац. акад. внутріш. справ. – К., 2011. – 404 с.

[URL:http://www.disslib.org/pravovi-ta-psykholohichni-zasady-zapobihannja-profesiyniy-deformatsiyi-pratsivnykiv.html](http://www.disslib.org/pravovi-ta-psykholohichni-zasady-zapobihannja-profesiyniy-deformatsiyi-pratsivnykiv.html) (дата звернення: 14.04.2023).

19. Кирбят'єв О. Професійна деформація особистості працівника правоохоронного органу як причина неналежного виконання своїх обов'язків – Юридичний вісник, 2019/4 [URL:https://doi.org/10.32837/yuv.v0i4.992](https://doi.org/10.32837/yuv.v0i4.992)(дата звернення: 14.04.2023).

20. Кирилишин В. 11 видів професійних деформацій педагога та управлінця: газета «Управління освітою», №7 липень 2018 [URL:https://osvitaua.com/2018/08/65951/](https://osvitaua.com/2018/08/65951/) (дата звернення: 01.04.2023).

21. Ковалів М. В. Професійний стрес керівника органу внутрішніх справ та його профілактика: Науковий вісник 1'2013 ЛДУ ВС. С. 163 –170

[URL:https://www.lvduvs.edu.ua/documents\\_pdf/library/visnyky/nvsp/01\\_2013/13kmvtjp.pdf](https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/library/visnyky/nvsp/01_2013/13kmvtjp.pdf) (дата звернення: 01.04.2023).

22. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. – 200 с.

[URL:https://lib.iitta.gov.ua/1651/1/Кокун\\_Моногр\\_12.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/1651/1/Кокун_Моногр_12.pdf)(дата звернення: 01.04.2023).

23. Л.М. Леженіна. Методи дослідження емоційного вигорання. URL:[https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8\\_9\\_2008/17.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8_9_2008/17.pdf). (дата звернення: 09.06.2023).

24. Максименко С. Д. Медична психологія. Вінниця: Нова Книга. 2008 с. 515.

URL:[https://books.google.com.ua/books?id=0EX5CQAAQBAJ&printsec=frontcover&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?id=0EX5CQAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (дата звернення: 21.04.2023).

25. Мартиненко О.А. Теоретичні концепції злочинності серед працівників органів внутрішніх справ: Вісник Запорізького юридичного інституту. 2004. № 2. С. 173–178.

26. Матвійчук М.В. Методичні матеріали для студентів 3 курсу медико-психологічного факультету до практичного заняття з дисципліни «Психологічне забезпечення та супроводження професійної діяльності медичних працівників». Вінниця, 2020. URL:<https://emergency.vnmu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/10.1-B2.doc> (дата звернення: 11.06.2023).

27. Методологія та методи психологічного дослідження: навч.метод. посіб. / О. Л. Туриніна. — Київ : ДП «Вид. дім «Персонал»», 2018. — 206 с.

URL:[https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/metod\\_psih\\_dosl.pdf](https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/metod_psih_dosl.pdf) (дата звернення: 01.04.2023).

28. Настояща У. В. Проблема стресу персоналу кримінально-виконавчої служби України в діяльності психолога установ виконання покарань та слідчих ізоляторів): Вісник психології і соціальної педагогіки. м. Київ

URL:[https://www.psyh.kiev.ua/Настояща\\_У.Проблема\\_стресу\\_персоналу\\_кримінально-виконавчої\\_служби\\_України\\_в\\_діяльності\\_психолога\\_установ\\_виконання\\_покарань](https://www.psyh.kiev.ua/Настояща_У.Проблема_стресу_персоналу_кримінально-виконавчої_служби_України_в_діяльності_психолога_установ_виконання_покарань) (дата звернення: 01.04.2023).



29. Носі І. П. Якісні та кількісні методи досліджень в психології., 2014. С.274.

[URL:https://stud.com.ua/144059/psihologiya/klasifikatsiyi\\_doslidnitskih\\_metodi\\_v\\_psihologiyi](https://stud.com.ua/144059/psihologiya/klasifikatsiyi_doslidnitskih_metodi_v_psihologiyi)(дата звернення: 21.04.2023)

30. Охрименко Т.В. Особистісна деформація та зростання професійного рівня діяльності працівників прокуратури та слідчих. Науковий вісник Юридичної академії МВС України. 2004. Спеціальний випуск № 1. С. 232–237.

[URL:http://yurvisnyk.in.ua/v4\\_2019/32.pdf](http://yurvisnyk.in.ua/v4_2019/32.pdf) (дата звернення: 21.04.2023).

31. Павлишин О. В. Антропологічно-правові виміри професійної деформації моральної свідомості працівників Національної поліції України. Філософські та методологічні проблеми права. 2019. № 2 (18). С. 71-79. URL: <https://philosophy.naiu.kiev.ua/index.php/philosophy/article/view/1156/1160> (дата звернення: 08.06.2023).

32. Панасенко Е. Експеримент як провідний еміричний метод наукового дослідження в психології: теоретичний аспект/ Психологічний вісник № 1 (17) квітень 2017 р.

[URL:http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/psihol-visnik-17-2017-24.pdf](http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/psihol-visnik-17-2017-24.pdf) (дата звернення: 01.04.2023)

33. Професійна деформація особистості: що це та як її уникнути? – веб-сайт 06.02.2022 [URL:https://alexus.com.ua/profesijna-deformaciya-osobistosti-shho-ce-ta-yak](https://alexus.com.ua/profesijna-deformaciya-osobistosti-shho-ce-ta-yak) (дата звернення: 01.04.2023)

34. Психологія: Підручник для студ. вуз./ За ред. Ю.Л.Трофімова. — 3-тє вид., стереотип.. — К.: Либідь, 2001. — 558 с.

[URL:https://referatss.com.ua/work/harakteristika-etapiv-psihologichnogo-doslidzhennja](https://referatss.com.ua/work/harakteristika-etapiv-psihologichnogo-doslidzhennja) (дата звернення: 01.04.2023).

35. Постоян Т. Г. Психологія управління: навч. посібн. Одеса: Університет Ушинського, 2020. 195 с.

URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/9555/1/Psykhology.PDF>  
(дата звернення: 01.11.2023).

36. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства: монографія / Н. В. Пророк, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова та ін.; за ред. Н. В. Пророк. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. С.120. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/pdf> (дата звернення: 24.10.2023).

37. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни [Електронний ресурс] / Старовойтенко Н.В. та ін. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 300 с. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/1738> (дата звернення: 24.10.2023).

38. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник [Текст] / [уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище]. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с .

39. Рос Д. Не читайте цю книжку. Тайм-менеджмент для творчих людей. Пер. з англ. Наталії Сліпенко. – К.: АРТБУКС, 2021. 160 с.

40. Сергеєнкова О.П. Вікова психологія : навч. посіб. / Сергеєнкова О.П., Столярчук О.А., Коханова О.П. – К.: ТОВ «Центр учбової літератури». – 2012. – 384 с.

URL:<http://www.annadomina.com/studentam/pershodzherela/etapi-psixologichnogo-doslidzhennya> (дата звернення: 01.04.2023).

41. Спостереження: метод дослідження в психології – веб-сайт  
URL:[http://psychologis.com.ua/nablyudenie\\_dvoe\\_zn\\_metod\\_issledovaniya\\_v\\_psihologii.htm](http://psychologis.com.ua/nablyudenie_dvoe_zn_metod_issledovaniya_v_psihologii.htm) (дата звернення: 01.04.2023).

42. Сурякова М.В., Панфілова Б.Г., Склянська О.В. Соціальна психологія (з основами соціально-психологічного тренінгу): Навч. посібник [електронне видання]. Дніпро: Середняк Т. К., 2021. 150 с.

43. С.Якименко. А.С. Макаренко про колектив та його вплив на виховання особистості. *Витоки педагогічної майстерності*. 2013. Випуск 11 С. 352-355.

[URL:http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2342/1/Yakymenko.pdf](http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2342/1/Yakymenko.pdf)  
(дата звернення: 23.10.2023).

44. Тулген Брюс. Бути босом – легко. Покрокова інструкція, як керувати ефективно. Пер. з англ. Ірина Савюк. 4-те вид. К.: Наш Формат, 2023. 176 с.

45. Туриніна О.Л. Методологія та методи психологічного дослідження: навч.-метод. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. С. 206 с.  
[URL:https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/metod\\_psih\\_dosl.pdf](https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/metod_psih_dosl.pdf) (дата звернення: 05.10.2023).

46. Угрин О. Г. Психологія управління: практичний посібник. Львів: Львів ДУВС, 2017. 164 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/448> (дата звернення: 05.10.2023).

47. Управління персоналом: підручник / Шубалий О.М. та ін. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

48. Фовлер Сьюзен. Націлені на результат. Що насправді мотивує людей. Пер. з англ. Юлія Кузьменко. К.: Наш формат, 2018. 168 с.

49. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. К.: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.

50. Шахова О.Г. Соціальна психологія особистості: Навчальний посібник. – Харків: «Контраст», 2019. – 116с.

[URL:https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e46cc31e-0aba-4acc-9b58-8344b9a230c9/content](https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e46cc31e-0aba-4acc-9b58-8344b9a230c9/content) (дата звернення: 01.11.2023).

51. Шиліна Н.Є. Методичні рекомендації щодо організації самостійної та дистанційної роботи з дисципліни «Педагогіка та психологія» для магістрів заочного відділення. Одеса : ДУІТЗ, 2021. 81 с.

52. Що таке професійна деформація? І як її розпізнати? – веб-сайт 09.02.2016.

[URL:https://www.kolona.net/14877-2](https://www.kolona.net/14877-2) (дата звернення: 14.04.2023)

53. Zosym Махум. Ефект Рінгельмана. 14.11.2021. Веб-сайт:  
[URL:https://www.maxzosim.com/effect-ringelmana/](https://www.maxzosim.com/effect-ringelmana/) (дата звернення: 01.11.2023).