

УДК 159.9.072
<https://www.doi.org/10.47813/dnit-III.2024.11.2008>

EDN [GXQTTC](#)

Мотивация как личностный ресурс профессионального благополучия служащих уголовно-исполнительной системы

О.А. Любичкая*, М.В. Дворецкая

Дальневосточный государственный университет путей сообщения,
ул. Серышева, 47, Хабаровск, 680021, Россия

*E-mail: lyubitskaya07@mail.ru

Аннотация. В статье профессиональное благополучие рассматривается как специфический вид благополучия человека. Раскрыты психологическое содержание и схема исследовательского анализа составляющих профессионального благополучия служащих уголовно-исполнительной системы. Зафиксированы показатели профессионального благополучия / неблагополучия по психофизиологическому, эмоционально-оценочному, ценностно-смысловому и мотивационному компонентам. Проанализирована иерархия и соотношение мотивов трудовой деятельности. На основании результатов корреляционного анализа показано, что внутренние и социальные мотивы являются личностными ресурсами профессионального благополучия служащих пенитенциарной системы, внешние мотивы коррелируют с индикаторами профессионального неблагополучия.

Ключевые слова: благополучие, профессиональное благополучие, мотивация, личностные ресурсы, уголовно-исполнительная система.

Motivation as a personal resource for professional well-being of employees of the penitentiary system

O.A. Lubitskaya*, M.V. Dvoretzkaya

Far Eastern State Transport University, 47 Serysheva st., Khabarovsk, 680021, Russia

*E-mail: lyubitskaya07@mail.ru

Abstract. In the article the author discusses professional well-being as a specific type of human's well-being. The psychological content and scheme of research analysis of the components of professional well-being of employees of the penitentiary system were revealed. Indicators of professional well-being / ill-being in terms of psychophysiological, emotional-evaluative, value-semantic and motivational components has been recorded. The hierarchy and correlation of motives for work activity has been analyzed. Based on the results of the correlation analysis, it is shown that internal and social motives are personal resources for the professional well-being of employees of the penitentiary system, external motives correlate with indicators of professional ill-being.

Keywords: well-being, professional well-being, motivation, personal resources, penitentiary system.

1. Введение

Всемирная организация здравоохранения рассматривает категорию «здоровье» как интегральный показатель, включающий различные виды благополучия. На сегодняшний день в междисциплинарном аспекте изучаются такие его виды, как: физическое, психическое, психологическое, социальное, эмоциональное, экономическое. Р.А. Березовская акцентирует внимание на том, что вопрос изучения благополучия личности в контексте профессиональной деятельности не получил на сегодняшний день целостного и систематического научного осмысления в психологии [1].

«Пионерами» в изучении проблемы профессионального благополучия являются зарубежные учёные (А. Бейкер, П. Варра, Е. Демерути, И. Зигрист, Р. Карасек и др.). В отечественной науке данная дефиниция носит дискуссионный характер и рассматривается психологами, как:

обобщённое образование, структуру которого составляют связанные с работой положительные эмоции, чувства, осознаваемые субъектом ценности и смысл профессиональной деятельности [2];

- процесс и состояние, отражающие условия и содержание профессиональной деятельности, а также отношение субъекта труда к её результатам [4];
- интегральный показатель позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, который включает эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, характеризующие отношение специалиста к себе как к профессионалу, к профессиональной среде и организационному контексту [5].

Резюмируя содержание представленных выше определений, можно констатировать, что исследователи рассматривают профессиональное благополучие как показатель, раскрывающий положительные аспекты жизнедеятельности субъекта труда, выделяя при этом разные составляющие данного феномена.

Психологическое содержание показателей профессионального благополучия изучалось на выборках педагогов (Е.В. Бородкина), госслужащих (М.Ю. Бояркин и соавторы), сотрудников коммерческих организаций (Е.И. Рут, Л.И. Августова). При этом остаётся открытым широкий спектр вопросов, связанных с профессиональным благополучием сотрудников уголовно-исполнительной системы: структура и

содержание указанного феномена, взаимосвязь с особенностями труда и организационными факторами.

2. Постановка проблемы

Трудовая деятельность работников пенитенциарной сферы реализуется в напряженных, опасных для жизни условиях, требующих от сотрудников психологической устойчивости, готовности действовать в незапрограммированных ситуациях. Исследования поведения субъекта в напряжённых и экстремальных ситуациях привели к пониманию того, что мотивационную сферу можно рассматривать в качестве детерминанты, позволяющей противостоять негативному влиянию факторов служебно-профессиональной деятельности. Таким образом, актуальность заявленной темы определяется, с одной стороны, необходимостью изучения психологического содержания показателей профессионального благополучия / неблагополучия сотрудников службы исполнения наказания. А с другой стороны – недостаточной разработанностью вопроса влияния мотивации как личностного ресурса на профессиональное благополучие указанных специалистов.

Нами сформулирована следующая цель исследования: выявить влияние мотивации как личностного ресурса на показатели профессионального благополучия / неблагополучия служащих пенитенциарной системы. Проверялась истинность научного предположения: внутренние и социальные мотивы являются личностными ресурсами профессионального благополучия служащих пенитенциарной системы, внешние мотивы коррелируют с индикаторами профессионального неблагополучия.

3. Организация и методы исследования

В качестве субъектов исследования задействованы 40 сотрудников уголовно-исполнительной системы. Средний возраст – 33 года, средний стаж работы в сфере исполнения наказания – 11 лет. Дифференциация по половому признаку: 11 женщин и 29 мужчин.

Эмпирическое исследование включало три этапа. В рамках первого этапа проводился анализ психологического содержания показателей профессионального благополучия служащих пенитенциарной системы. Объект исследования рассматривается нами, как интегральное образование, объединяющее психофизиологический, эмоционально-оценочный, ценностно-смысловой и

мотивационный компоненты [3]. В таблице 1 представлена схема исследовательского анализа структурных компонентов профессионального благополучия.

Таблица 1. Схема изучения структурных компонентов профессионального благополучия.

Компонент	Показатели	Психодиагностический инструментарий
Психофизиологический	1) толерантность к стресс-факторам; 2) способность противостоять психотравмирующему воздействию специфики профессиональной деятельности без ущерба для здоровья	1) Опросник «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко; 2) Блок «Психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций» (3 шкалы) опросника AVEM У. Шааршмидта, А. Фишера
Эмоционально-оценочный	1) ценностное отношение к себе как профессионалу; 2) уверенность в собственной профессиональной компетентности и способности реализовать сложные трудовые цели	Опросник «Профессиональное самоотношение личности» К.В. Карпинского, А.М. Колышко
Ценностно-смысловой	1) наличие осознанных ценностных и смысловых ориентаций, придающих конструктивный смысл профессиональной деятельности; 2) отношение к выбранной профессии как к способу самореализации и средству самосовершенствования	Опросник «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой
Мотивационный	1) положительное субъективное значение профессиональной деятельности; 2) стремление к качественному выполнению заданий	Блоки: «Профессиональная активность» (5 шкал) и «Эмоциональное отношение к работе» (3 шкалы) опросника AVEM

На втором этапе эмпирического исследования проводился анализ выраженности и иерархии профессиональных мотивов служащих пенитенциарной системы с помощью методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина, позволяющей изучить 12 мотивов трудовой деятельности.

На третьем этапе изучался характер взаимосвязи между мотивацией и показателями профессионального благополучия / неблагополучия служащих пенитенциарной системы с использованием r -коэффициента корреляции Спирмена.

4. Результаты исследования и их обсуждение

По итогам анализа показателей психофизиологического компонента профессионального благополучия сделаны следующие выводы: 1) синдром эмоционального выгорания у работников не сформирован, не выражены фазы развития стресса и отдельно взятые симптомы выгорания; 2) максимальная количественная представленность нервного напряжения по сравнению другими двумя фазами может рассматриваться как предвестник формирования эмоционального выгорания, обусловленного экстремальными условиями несения службы, дестабилизирующей психоэмоциональной обстановкой, дефицитом позитивных впечатлений, повышенной ответственностью, специфическим контингентом, преступившим закон; 3) респонденты демонстрируют положительную установку на выполнение деятельности; 4) сотрудники отличаются конструктивным способом преодоления ситуаций неудач и поражений, которые рассматриваются ими не как источник фрустрации и негативных эмоций, а как стимул для поиска активных стратегий их преодоления.

Анализ показателей эмоционально-оценочного компонента профессионального благополучия позволяет констатировать следующее: 1) у сотрудников службы исправления наказания на высоком уровне представлено ценностное отношение к себе как профессионалам, они уверены в собственной профессиональной компетентности и способности реализовать сложные трудовые цели; 2) респонденты имеют высокую субъективную оценку силы и направленности воздействия профессии на свои личностные свойства, относятся к профессии, как к способу самореализации и средству самосовершенствования.

По результатам анализа показателей ценностно-смыслового компонента профессионального благополучия представим выводы: 1) такие индикаторы профессиональной самореализации, как: успех в карьере и удовлетворенность трудом рассматриваются сотрудниками в качестве условного, промежуточного результата профессионального развития; 2) конкретные цели, ценности, мотивы интегрируются в общую ценностно-смысловую концепцию профессионального пути, определяя приоритет и содержание профессионального развития; 3) количественная выраженность

интегрального показателя свидетельствует о том, что для большинства респондентов характерен уровень реализации ролей и норм в организации, при котором профессиональная самореализация приобретает характер идентификации с системой исправления наказания и происходит нивелирование индивидуальности работника.

Анализ показателей мотивационного компонента профессионального благополучия позволяет сделать следующие выводы: 1) служащие удовлетворены профессиональной деятельностью; 2) средний оптимальный уровень готовности к энергетическим затратам и концентрации на качестве выполняемых задач позволяют работникам успешно выполнять функциональные обязанности, не истощая себя при этом; 3) респонденты способны к релаксации по отношению к работе, что позволяет им восстановиться, сохранить положительную установку по отношению к деятельности.

Резюмируя интерпретацию результатов первого этапа эмпирического исследования, обратим внимание на тенденцию социальной желательности, которая проявляется в стремлении давать «правильные, удобные» ответы. На наш взгляд, указанное обстоятельство можно рассматривать как индикатор психологической защиты, направленный на нивелирование показателей профессионального благополучия в труде. С другой стороны, рассматриваемый факт можно объяснить строгой регламентацией деятельности и её властным характером, когда специалист боится негативных последствий за результаты «неудобной» для системы диагностики.

В рамках второго этапа эмпирического исследования с помощью опросника «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина зафиксированы три лидирующих мотивационных фактора: 1) высокая заработная плата и материальное вознаграждение; 2) поддержание долгосрочных стабильных взаимоотношений; 3) влияние и власть, стремление руководить. Менее всего выражен мотивационный фактор, связанный с ориентацией на разнообразие и перемены.

На основании соотношения мотивов представим выводы: 1) нормативная база профессиональной деятельности, в которой описаны и регламентированы правила и обязанности, ответственность, порядок действий сотрудников в штатных и нештатных ситуациях провоцируют стереотипность мышления и отсутствие ориентации на креативность; 2) респонденты готовы смириться с жёсткой алгоритмизацией деятельности, экстремальными условиями несения службы, психической напряжённостью труда, дефицитом позитивных впечатлений при условии высокой

финансовой компенсации указанных негативных моментов; 3) ориентация на коллективизм рассматривается испытуемыми как условие удовлетворения личной безопасности в ситуациях взаимодействия с контингентом заключенных, необходимостью разрешения конфликтов между ними; 4) стремление к власти культивируется служебно-должностной иерархией и доминирующим положением над осужденными, что приводит к крайней авторитарности в общении с лицами, отбывающими наказание.

На третьем этапе эмпирического исследования проводилась качественная интерпретация характера взаимосвязи между мотивацией и показателями профессионального благополучия / неблагополучия служащих пенитенциарной системы с использованием r -коэффициента Спирмена. В статье представлены обобщающие выводы результатов корреляционного анализа.

Анализ взаимосвязей между мотивацией как личностным ресурсом и показателями психофизиологического компонента свидетельствует о том, что: 1) гипертрофированная ориентация на материальные вознаграждения способствуют появлению тревоги и депрессии; 2) высокий уровень ориентации на влияние и власть прямо взаимосвязан с высоким уровнем эмоциональной отстраненности; 3) значимость социальных мотивов и ориентация на личностное и профессиональное совершенствование и развитие позволяет респондентам противостоять психотравмирующему воздействию профессиональной деятельности.

Анализ взаимосвязей между мотивацией как личностным ресурсом и показателями эмоционально-оценочного компонента позволяет констатировать: 1) выраженная мотивация на материальные вознаграждения соотносится с низким уровнем профессионального соотношения и самооэффективности; 2) значимость социальных контактов прямо коррелирует с самоуверенностью в профессии и с самооценкой личностного роста; 3) ориентация на решение сложных целей и востребованную, интересную работу прямо взаимосвязана с ценностным отношением к себе как профессионалу, а также с уверенностью в собственной профессиональной компетентности.

Анализ взаимосвязей между мотивацией как личностным ресурсом и показателями ценностно-смыслового компонента свидетельствует о том, что высокий уровень значимости социальных мотивов и ориентация на личностное и

профессиональное совершенствование и развитие позволяют специалистам относиться к выбранной профессии, как к способу самореализации и средству самосовершенствования.

Анализ взаимосвязей между мотивацией как личностным ресурсом и показателями мотивационного компонента позволяет констатировать: 1) направленность на материальные аспекты деятельности, ориентация на совершенствование, а также стремление реализовать властные мотивы соотносятся с высоким уровнем положительного субъективного значения профессиональной деятельности, с желанием реализовать профессиональную активность; 2) высокий уровень ориентации на креативность и аналитичность соотносится с низким уровнем профессиональных притязаний и дефицитом социальной поддержки.

5. Выводы

Профессиональное благополучие – это интегральный показатель позитивного функционирования субъекта труда, который характеризуется оптимальным сочетанием психофизиологических, эмоционально-оценочных, ценностно-смысловых и мотивационных показателей.

На основании полученных эмпирических фактов выделены индикаторы профессионального благополучия служащих уголовно-исполнительной системы: 1) несформированность синдрома эмоционального выгорания, невыраженность фаз и симптомов развития выгорания (психофизиологический компонент); 2) уверенность в собственной профессиональной компетентности и ценностное отношение к себе как профессионалам (эмоционально-оценочный компонент); 3) удовлетворённость профессиональной деятельностью (мотивационный компонент). При этом обратим внимание на тенденцию социальной желательности, которая проявляется в стремлении давать «правильные, удобные» ответы для системы ответы.

В качестве показателя профессионального неблагополучия можно рассматривать отношение к выбранной профессии как к способу реализации ролей и норм в организации, которое провоцирует сглаживание индивидуальности работника (ценностно-смысловой компонент).

Выявленная иерархия и соотношение мотивов служащих свидетельствуют о проявлениях профессионального неблагополучия, спровоцированными специфическими особенностями пенитенциарной системы.

На основании результатов корреляционного анализа установлено, что внутренние и социальные мотивы являются личностными ресурсами профессионального благополучия служащих пенитенциарной системы, внешние мотивы коррелируют с индикаторами профессионального неблагополучия. Таким образом, наша гипотеза нашла своё подтверждение в результатах эмпирического исследования.

Список литературы

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований / Р.А. Березовская // Психологические исследования. – 2016. – № 9 (45). – С. 1–12
2. Бородкина Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности / Е.В. Бородкина // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2012. – № 28. – С. 31–34
3. Дворецкая М.В. Психологическая структура профессионального благополучия субъекта труда / М.В. Дворецкая, О.А. Любичкая // Научно-техническому и социально-экономическому развитию Дальнего Востока России – инновации молодых: тезисы докладов 81-й Межвузовской студенческой научно-прак. конф. В 2 т. Т. 2 / под ред. А.З. Ткаченко. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2023. – 268 с
4. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: коллективная монография / М.Ю. Бояркин, О.А. Долгополова, Д.М. Зиновьева [и др.]. – Волгоград: Волгоградская академия государственной службы, 2007. – 216 с
5. Рут Е.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки / Е.И. Рут, Л.И. Августова // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. – 2017. – Т. 5. – С. 72–78.