

УДК 159.922:316.6:343.811-055.2

DOI 10.32755/sjeducation.2020.02.105

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ КЕРІВНИКІВ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Мірошниченко Оксана Миколаївна, кандидат психологічних наук,
доцент, начальник кафедри психології,
Академія Державної пенітенціарної служби
(14000, Україна, м. Чернігів, бул. Гонча, 34
e-mail: mirok200067@gmail.com)
ORCID: 0000-0002-8624-9397

У статті розглянуто проблему актуального напрямку в зарубіжній і вітчизняній психологічній науці – саморегуляція професіонала в екстремальних умовах діяльності. Наведено результати емпіричного дослідження, що показують на прикладі професійної діяльності керівників установ виконання покарань відмінності в індивідуально-психологічних і управлінських якостях залежно від рівня саморегуляції.

Це дослідження дозволило поглибити уявлення про саморегуляцію та її роль у діяльності керівників установ виконання покарань шляхом виявлення психологічних чинників, що забезпечують оптимізацію управлінських компетенцій в умовах екстремальної професійної діяльності. Система саморегуляції забезпечує усвідомлений контроль і управління своєю активністю, що дозволяє керівнику установи виконання покарань оптимізувати власні комунікативні, організаторські, мотиваційні та емоційні ресурси, що підвищують ефективність і надійність професійної діяльності. Система усвідомленої саморегуляції дозволяє реалізувати індивідуальну стійкість процесів саморегуляції довольної активності керівника при впливі стрес-факторів у напружених умовах діяльності, мобілізувати особистісні ресурси, необхідні для ефективного функціонування і виконання професійно важливих завдань керівника екстремального профілю діяльності, апелюючи до його мотиваційної, комунікативної, управлінської та організаційної сфери особистості.

Глибине якісне вивчення індивідуально-психологічних характеристик керівників дозволяє виявити основні труднощі і несформовані компетенції (навички) з метою подальшого корекційного та психотерапевтичного впливу. Отримані результати відмінностей і особливостей взаємозв'язку саморегуляції і професійно важливих якостей керівників установ виконання покарань дозволяють говорити про необхідність додаткового психологічного супроводу і навчання навичкам саморегуляції представників цієї групи екстремального профілю діяльності.

Отримані результати дають можливість продовжити дослідження в цьому напрямку. Перспективним вважаємо розроблення практичних програм,

спрямованих на підвищення саморегуляції персоналу екстремальних професій, вивчення динаміки зміни ресурсів їх особистості залежно від розвитку рівня саморегуляції.

Ключові слова: саморегуляція, керівник, установа виконання покарань, професійні компетенції, екстремальна професія, Державна кримінально-виконавча служба України.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF SELF-REGULATION OF HEADS OF PENITENTIARY INSTITUTIONS OF THE STATE PENITENTIARY SERVICE OF UKRAINE

Miroshnychenko Oksana, PhD in Psychology, Associate Professor,
Head of the Department of Psychology,
Academy of the State Penitentiary Service
(14000, Ukraine, Chernihiv, Honcha st., 34,
e-mail: mirok200067@gmail.com)
ORCID: 0000-0002-8624-9397

The article addresses the problem of a current trend in foreign and domestic psychological science which is self-regulation among professionals working under extreme conditions. Self regulation in risk situations plays a crucial role in making decisions and choosing strategies of behavior under conditions of uncertainty, which is not only a rational process implemented by cognitive mechanisms but also an emotional process including people's attitudes toward a situation. A set of extreme professions includes service of managers in the penitentiary service, which is associated with emotionally intense social activity and involves a constant presence of pronounced negative stressors. Studying the problem of self-regulation related to the interaction of managers with the socium of extreme nature focuses on answering the key question: What psychological and situational factors contribute to a sufficient level of self-regulation for successful activities under stress conditions? To analyze the system of self-regulation among managers in the penitentiary service we conducted a research using 6 standardized psychodiagnostic technique: Behaviour Self-Regulation Style (V. I. Morosanova, E. M. Konoz); Burnout Assessment, adapted by A. A. Rukavishnikov; Personal Aggressiveness and Propensity to Conflicts (E. P. Ilyin and P. A. Kovalev); Rapid Evaluation of Management Potential (N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manuylov); Evaluation of Communicative and Organizational Aptitudes (V. V. Sinyavsky and B. A. Fedorishin); Orientation Styles of Professional Communication (N. P. Fetiskin, V. V. Kozlov, G. M. Manuylov). The principal assumption in this research was that the structure of individual features of self-regulation (a self-regulation style) and its levels was determined by one's personal characteristics and professional-environmental factors. The study objectives were: to identify the relationship between the level of self-regulation, overall mental state, and management potential in managers involved in extreme activity (working in the penitentiary service); to reveal psychological factors for optimization of managerial competencies under extreme conditions of professional activity; and to identify main difficulties and competence deficiencies for subsequent corrective and

psychotherapeutic interventions. The research conducted enabled us: to study in details the peculiarities of self-regulation, overall mental state, and management potential among managers in the penitentiary system; and to determine which system components require intentional development in order to mitigate deficiencies and to increase the effectiveness of managers.

Key words: *self-regulation; manager; professional competence; extreme profession; penitentiary service.*

Постановка проблеми. Проблема саморегуляції і саморегуляційної діяльності – одна з найбільш актуальних і перспективних напрямків дослідження сучасної психології як вітчизняної, так і зарубіжної [1–6]. Гострота і складність проблеми саморегуляції, яка є необхідним психологічним засобом професійної активності суб'єкта і виступає предиктором успішності в ній, детермінується її роллю у вивченні суміжних предметних областей психологічної науки. У літературі можна знайти широкий спектр методологічних і методичних підходів щодо дослідження особистості професіонала, їх об'єднує розгляд професіонала як суб'єкта метасистеми «професійне середовище – особистість – соціум».

Розвиток сучасної психологічної думки сприяє розширенню поглядів на поняття, функціонування та характеристики саморегуляції в структурі системного, структурно-функціонального, диференціального та індивідуально-стильового підходів. В узагальненому вигляді саморегуляцію можна охарактеризувати як цілеспрямовану організацію та управління людиною всіма видами і формами зовнішньої і внутрішньої активності з метою оптимізації взаємодії з факторами зовнішнього і внутрішнього середовища. Відповідно до наших уявлень під психічною саморегуляцією розуміється багаторівневий процес по ініціації та управлінню психічною активністю для досягнення усвідомлено висунутих і прийнятих суб'єктом цілей, моделювання значущих умов їх досягнення, програмування конкретних дій, оцінювання і коригування діяльності та її результатів [2; 8]. Розгляд багаторівневої системи саморегуляції не тільки дозволяє визначити рівень сформованості саморегуляції, а й виявити, який з компонентів системи потребує цілеспрямованого розвитку з метою нівелювання слабких сторін суб'єкта і підвищення продуктивності його діяльності.

Психологія професійної діяльності як одна з провідних предметних областей психологічного знання виводить проблему

саморегуляції на новий концептуальний рівень, пов'язаний з підвищенням надійності, ефективності і продуктивності діяльності людини в трудовій сфері, особливо у зв'язку з роботою в екстремальних умовах і зростанням стресогенних ситуацій, коли регуляція психічного стану людини виступає як найважливіша умова ефективності його діяльності. Інтерес до цієї проблеми визначається об'єктивними причинами, в тому числі розширенням діапазону стресорів, що впливають на людину, а також підвищенням сили і частоти їх впливу. Відсутність сформованої саморегуляції в системі «діяльність – стан – особистість» призводить до збільшення ймовірності виникнення професійних ризиків (емоційне вигорання, помилки у виконанні безпосередніх службових обов'язків, профдеформація, профдевіація). Зазначається, що саморегуляція в ситуації ризику відіграє першорядну роль під час ухвалення рішень і вибору стратегій поведінки в умовах невизначеності [1].

Аналіз останніх досліджень. Саморегуляція активності суб'єкта в ситуаціях ризику є не тільки раціональним процесом, реалізованим когнітивними засобами, а й емоційним, що містить ставлення суб'єкта до ситуації. Розгляд процесу саморегуляції вимагає врахування декількох факторів, що містять безпосередньо саму діяльність, успішність в її здійсненні і психоемоційний стан суб'єкта цієї діяльності в процесі її реалізації. Проблема саморегуляції в професіях екстремального профілю як необхідна складова професійно-особистісних компетенцій була порушена в низці робіт [1–2; 8], однак розгляду особливостей саморегуляції керівної ланки в профілі професій екстремального типу у вітчизняній літературі практично не представлено. На необхідність такого вивчення вказує той факт, що керівна посада в екстремальному профілі діяльності є додатковим фактором ризику. Так, І. Ю. Кобозев провів серію досліджень на визначення особливостей професійного стресу керівників екстремального профілю (на прикладі ОВС) і показав, що рівень стресу керівників ОВС у цілому більш високий, ніж у співробітників ОВС, які не обіймають керівні посади [9].

Система саморегуляції є найважливішою складовою психологічного портрета сучасного керівника. У акмеологічній літературі

описані ключові управлінські компетенції керівника, які враховують можливості та рівні саморегуляції, пов'язані з управлінськими компетенціями. Ними є, наприклад, вміння керувати часом (тайм-менеджмент), толерантність до стресу, самомотивація, розвиток навичок управління емоціями, виявлення, визначення і вирішення проблем, управління конфліктами, здатність поставити себе на місце іншої людини, наставництво, ефективна міжособистісна комунікація, здатність ухвалювати рішення, стимулювання і мотивація інших осіб тощо.

Незважаючи на широкий спектр досліджень у сфері психології саморегуляції, проблема професійної, управлінської компетентності керівників установ виконання покарань, пов'язана з проблемою саморегуляції, розроблена недостатньо, тому вимагає більш глибокого аналізу й уточнення. Особливе значення ця система набуває в діяльності керівництва установами виконання покарань у силу потенційної екстремальності поведінки засуджених. До основних екстремальних факторів установ виконання покарань, крім ймовірності екстремальних ситуацій, слід віднести «важкий» контингент засуджених, ізоляцію умов професійної діяльності і низьку престижність професії. Професійне функціонування керівництва установ виконання покарань є емоційно напруженим видом соціальної активності і входить до групи професій з постійною присутністю негативно виражених стресорів. Хронічна емоційна насиченість професійної діяльності вимагає від персоналу установ виконання покарань наявності великих резервів самовладання і навичок саморегуляції. У дослідженнях проблеми саморегуляції, пов'язаної із взаємодією керівника з соціумом екстремального характеру, як правило, шукають відповідь на ключове питання: які психологічні і ситуативні чинники обумовлюють достатній рівень саморегуляції для успішної діяльності в цих умовах. При цьому фокус уваги на ризики і загрози провокує постановку питання в напрямку протиставлення «нормативного» і «патологічного» в особистісних і комунікативних особливостях керівників [9].

Розроблені теоретичні основи дослідження дозволили сформулювати його мету.

Мета дослідження – аналіз системи саморегуляції керівників установ виконання покарань. Центральним для цієї роботи є припущення, що структура індивідуальних особливостей саморегуляції (стилю саморегуляції) і його рівнів детермінується особистісними особливостями людини і факторами професійного середовища

Завдання дослідження були сформульовані як виявлення взаємозв'язку рівня саморегуляції, загального психічного стану та управлінського потенціалу керівників екстремального профілю діяльності – Державної кримінально-виконавчої служби України, психологічних чинників, що забезпечують оптимізацію управлінських компетенцій в умовах екстремальної професійної діяльності, визначення основних труднощів і несформованих компетенцій з метою подальшого корекційного та психотерапевтичного впливу.

Вибірка і методи дослідження. Відповідно до мети дослідження було сформовано вибірку, її склали групи респондентів – персонал керівної ланки установ виконання покарань, які дозволили вивчити якісні особливості саморегуляції в умовах екстремальної діяльності. Установи виконання покарань розцінювалися нами як середовище з підвищеним рівнем професійних ризиків, де висока концентрація стресогенних чинників призводить до деструкцій особистості і дезорганізації професійної діяльності. У дослідженні взяли участь 93 співробітники УВП, з них 72 (77 %) співробітника чоловічої статі, 21 (23 %) – жіночої. Асиметричність вибірки за статтю обумовлена кадровою специфікою професійної діяльності установ виконання покарань. Вік учасників дослідження від 27 до 52 років (середній вік 38,2 року). Всі респонденти на момент дослідження обіймали керівні посади середньої та вищої ланки.

Для вивчення особливостей саморегуляції і психічного стану персоналу установ виконання покарань, а також для визначення управлінського потенціалу керівного складу застосовувалося шість методик з 29 змінними, які склали, за нашими уявленнями, предметне семантичне поле досліджуваної проблеми.

1. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (ССП), автори В. І. Моросанова, Є. М. Коноз. Методика дозволяє діаг-

ностувати ступінь розвитку усвідомленої саморегуляції та її індивідуальні профілі, компонентами яких є приватні регуляторні процеси. Методика складається з шести шкал, виділених відповідно до основних регуляторних процесів: планування, моделювання, програмування, оцінка результатів, гнучкість, самостійність, і єдиної шкали загального рівня саморегуляції [7].

2. Методика «Визначення психічного вигорання» (ВПВ) в адаптації А. А. Рукавишникова. Опитувальник спрямований на інтегральну діагностику психічного «вигорання», що містить різні підструктури особистості: психоемоційне виснаження, деперсоналізація, професійна мотивація [10, с. 249].

3. Методика «Особистісна агресивність і конфліктність» (ОАІК), автори Є. П. Ільїн і П. А. Ковальов. Методика призначена для виявлення як особистісної характеристики схильності суб'єкта до конфліктності та агресивності, так і для визначення диференційованого рівня агресивності за двома полюсами – позитивної і деструктивної агресивності [10, с. 150].

4. Опитувальник експрес-оцінки управлінського потенціалу керівника (ОПК), автори Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Опитувальник призначений для виявлення ступеня розвитку управлінського потенціалу, актуального рівня управлінських здібностей, який диференціюється в трьох діапазонах – низький, середній, високий [10, с. 183].

5. Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей» (КОС), автори В. В. Синявський і Б. А. Федоршин. Методика призначена для діагностики потенційних можливостей людей у розвитку їх комунікативних та організаторських здібностей [10, с. 97].

6. Методика «Орієнтаційні стилі професійно-діяльнісного спілкування» (СПДС), автори Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Призначена для визначення домінуючого стилю поведінки (орієнтація на дію, на процес, на людей або на перспективу, майбутнє) в професійно-діяльнісному спілкуванні [10, с. 203].

Процедура проведення дослідження. Тестування проводилося індивідуально в бланковому режимі на паперових та електронних носіях. У респондентів попередньо усно запитували згоду брати участь у дослідженні, інформували учасників про те, що вони

можуть завершити тестування в будь-який момент. Учасникам дослідження пояснювались процедура тестування, мета дослідження; інструкція до кожної методики пред'являлась в усній і письмовій формі. Час виконання тестових методик не обмежувався. Для оброблення отриманих даних застосовувалася програма SPSS 12.0.

Результати дослідження. Для визначення рівня розвитку саморегуляції керівників установ виконання покарань використовувався ієрархічний кластерний аналіз респондентів (випробовуваних) з використанням методу Уорда на основі евклідових метрик, як змінні використовувалися шкали методики «Стиль саморегуляції поведінки». За результатами кластерного аналізу було виділено 4 групи респондентів залежно від рівня саморегуляції.

До першої групи (кластера) потрапили респонденти з середнім рівнем саморегуляції ($N = 22$), у другу – респондент з низьким рівнем саморегуляції ($N = 13$), у третю – з показниками вище середнього ($N = 33$), у четверту – з високими показниками ($N = 23$).

З метою визначення шкал, які зробили внесок до кожного кластера, значущість їх відмінностей перевірялась за допомогою непараметричного критерію Краскала-Уоліса. Значущі відмінності ($p \leq 0,01$) показали п'ять показників із семи за методикою «Стиль саморегуляції поведінки»: планування, моделювання, програмування, самостійність, загальний рівень саморегуляції.

Для отримання деталізованих даних про відмінності між кластерами значущість відмінностей була також перевірена попарно за допомогою непараметричного критерію Манна-Уїтні. Отримані результати представлені у табл. 1.

Таблиця 1 – Значущість відмінностей між кластерами (за допомогою непараметричного критерію Манна-Уїтні)*

Методика	Показники	Кластери, що порівнюються						
		Усі 4 клас-тери	1 i 2	1 i 3	1 i 4	2 i 3	2 i 4	3 i 4
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Особистісна агресивність і конфліктність (ОАК)	Запальність	**	**					
	Наполегливість	*та **	*			**		
	Образливість	*				*		
	Непоступливість							
	Безкомпромісність							
	Мстивість							

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Нетерпимість до думки інших	*			*			*
	Недовіра							
	Позитивна агресія							
	Негативна агресія	*			*			*
	Конфліктність	*	*			*	*	
Оцінка організаторських та комунікативних схильностей (КОС)	Комунікативні схильності	*	*				*	
	Організаторські схильності	**	**			*	*	
Визначення психічного вигорання (ВПВ)	Шкала психоемоційного виснаження	*				*	*	
	Шкала особистісного віддалення	*				*	*	
	Шкала зниження професійної мотивації	**			**		**	
	Індекс психічного вигорання	*				*	*	
Орієнтаційні стилі професійно-діяльного спілкування (СПДС)	Орієнтація на дію	**			**		*	
	Орієнтація на процес	*	*				*	*
	Орієнтація на людей	*Та**	**			*	*	
	Орієнтація на перспективу	*			*		*	*
Експрес-оцінка управлінського потенціалу керівника (ОПК)	Управлінський потенціал	*	*			*	*	
Стиль саморегуляції поведінки (ССП)	Планування	*	*	*	*	*	*	*
	Моделювання	*	*			*	*	
	Програмування	*	*		*	*	*	*
	Оцінка результатів	*	*	*	*	*	*	
	Гнучкість	*	*	*		*	*	
	Самостійність	*	*	*	*		*	*
	Загальний рівень саморегуляції	*	*	*	*	*	*	*

 *Примітка ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

З табл. 1 видно, що за 24 показниками з 29 виявлені значущі відмінності між виділеними групами.

У табл. 2 представлені середні значення за шкалами, розраховані на випробуваних кожного з чотирьох кластерів, в одиницях стандартного значення та відхилення.

Таблиця 2 – Середні значення показників кластера

Методика	Показники	Кластер 1 (N=22)		Кластер 2 (N=13)		Кластер 3 (N=33)		Кластер 4 (N=23)	
		Середнє значення	Стандартне відхилення	Середнє значення	Стандартне відхилення	Середнє значення	Стандартне відхилення	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Особистісна агресивність і конфліктність (ОАК)	Запальність	2,8	1,7	3,8	2,8	2,8	1,9	3,3	2,5
	Наполегливість	3,4	1,5	4,2	2,1	3,5	1,4	4,3	1,8
	Образливість	1,9	1,2	3,0	2,0	1,7	1,4	1,7	1,6
	Непоступливість	2,8	1,8	2,4	1,9	2,9	1,9	3,6	2,0
	Безкомпромісність	8,2	1,7	8,6	1,3	7,7	1,9	8,0	1,8
	Мстивість	2,5	1,7	2,8	1,6	2,4	2,2	3,0	1,9
	Нетерпимість до думки інших	2,0	1,4	2,3	1,4	1,8	1,7	3,3	1,8
	Недовіра	2,2	1,6	3,9	1,7	2,8	1,9	3,0	1,9
	Позитивна агресія	6,1	2,8	6,5	2,7	6,4	2,9	7,9	3,7
	Негативна агресія	4,5	2,3	4,9	2,7	4,0	2,9	6,4	2,9
Конфліктність	15,0	3,5	20,4	4,7	14,9	3,5	16,0	4,9	
Оцінка організаторських та комунікативних схильностей (КОС)	Комунікативні схильності	15,8	2,2	12,2	4,7	14,8	3,3	15,8	1,8
	Організаторські схильності	16,1	2,1	13,9	3,0	16,0	1,5	16,6	1,9
Визначення психічного вигорання (ВПВ)	Шкала психоемоційного виснаження	12,5	9,6	20,6	12,9	9,3	7,6	10,5	14,9
	Шкала особистісного віддалення	13,8	6,5	20,5	6,0	12,3	5,4	10,5	7,7
	Шкала зниження професійної мотивації	22,1	6,9	24,1	9,4	20,6	7,5	17,7	5,5
	Індекс психічного вигорання	48,4	6,4	65,2	7,3	40,3	6,1	38,6	5,2
Орієнтаційні стилі професійно-діяльнісного спілкування (СПДС)	Орієнтація на дію	13,5	1,5	13,8	2,0	13,8	1,6	15,5	1,8
	Орієнтація на процес	17,8	1,3	15,8	2,1	17,0	2,1	18,3	1,3
	Орієнтація на людей	17,7	1,3	16,1	2,2	17,6	1,6	17,9	1,7
	Орієнтація на перспективу	10,8	3,0	9,2	3,4	11,4	2,6	13,0	3,3

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Експрес-оцінка управлінського потенціалу керівника (ОПК)	Управлінський потенціал	13,3	3,0	10,2	3,0	14,1	2,4	14,0	2,6
Стиль саморегуляції поведінки (ССП)	Планування	6,1	1,5	5,7	1,7	7,1	1,4	8,2	0,9
	Моделювання	7,8	1,1	5,5	1,1	8,2	0,9	8,4	0,7
	Програмування	6,9	1,0	5,5	1,5	7,1	1,2	7,8	1,0
	Оцінка результатів	6,0	1,2	4,8	1,5	7,1	0,9	6,8	0,9
	Гнучкість	7,3	1,4	4,6	1,9	8,1	1,0	7,9	1,0
	Самостійність	2,5	1,2	4,5	1,7	3,7	1,8	6,2	1,4
	Загальний рівень саморегуляції	31,9	1,3	26,4	3,0	35,7	1,5	38,9	1,7

Як ми бачимо з табл. 2, представникам першої групи (кластера) (N = 22) властиві середні значення за шкалою «Загальний рівень саморегуляції» в поєднанні з середніми показниками майже за всіма шкалами використаних у дослідженні методик. Їх характерною особливістю є найбільш низькі показники самостійності за опитувальником «Стиль саморегуляції поведінки», тобто їм притаманний виражений зовнішній локус-контроль.

Представникам цього кластера властива потреба у саморегуляції з боку вищого керівництва. Вони потребують допомоги з боку оточення, завжди орієнтовані на думку інших та зовнішню оцінку своєї діяльності. Цей кластер отримав назву «саморегуляція керівника-екстернала, орієнтованого на зовнішній контроль».

Представники другої групи (кластер (N = 13) демонструють низький рівень саморегуляції в поєднанні з низьким середнім значенням за шкалами методики КОС, СПДС (крім шкали «орієнтація на дію»), ОПК («управлінський потенціал») за шкалами методики ССП (крім шкали «самостійність»). Для них характерні також високі значення за шкалами методики «Особистісна агресивність і конфліктність» («запальність», «образливість», «безкомпромісність», «підозрілість» та «конфліктність») за всіма шкалами методики «Виявлення психічного вигорання» (табл. 2). Характерними особливостями представників другого кластера є низький комунікативний потенціал, складнощі у встановленні контакту, публічних виступів, формуванні власної думки. Персоналу, який належить до другого кластера, властиве психоємцій-

не виснаження (яке може доходити до рівня вигорання), низька психічна стійкість, поруч з дратівливістю, агресивністю, заниженою самооцінкою, незадоволеністю професійною діяльністю, зниженням професійної мотивації досягнення на фоні з безкомпромісністю, підозрілістю та конфліктністю. Але в силу досить великого стажу трудової діяльності та отриманого практичного досвіду вони достатньо самостійні, хоча й діють у межах засвоєних робочих стереотипів з орієнтацією на оточення та найближчу перспективу. Кластер представників цієї групи отримав назву «саморегуляція керівника, схильного до вигорання».

Представникам третьої групи (кластера (N = 33) властиві значення вище середнього за шкалою «Загальний рівень саморегуляції», за багатьма показниками шкал третій кластер схожий з першим. Як видно з табл. 1, у першого та третього кластерах спостерігаються відмінності лише за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» (крім шкали моделювання та програмування). Тобто відмінною рисою представників третього кластера від представників першого – вміння самостійно та ефективно планувати діяльність, оцінювати зміни та коригувати план дій. Відповідно до табл. 2 представники цього кластера мають найнижчі середні значення порівняно з іншими кластерами за шкалою «Нетерпимість до думки інших» ОАК та шкалою «психоемоційне виснаження» ВПВ, а також високі середні показники за шкалою «управлінський потенціал» ОПК та за шкалами «оцінка результатів» та «гнучкість» ССП. Респонденти, які потрапили у цей кластер, демонструють вміння налагоджувати зворотний зв'язок, повагу до думки інших, стресостійкість, здатність долати непередбачувані, ризиковані обставини. Кластер представників цієї групи отримав назву «саморегуляція продуктивного керівника».

Четвертий кластер (N = 22) об'єднує представників з високими показниками за шкалою «загальний рівень саморегуляції» в поєднанні з високими середніми показниками за шкалами методики «Особистісна агресивність та конфліктність» («мстивість», «нетерплячість до думки інших», «позитивна агресивність») та за шкалою методики «Комунікативні та організаторські схильності» («організаторські схильності»), за всіма шкалами методики «Орієнтаційні стилі професійно-діяльнісного спілкування» та за шкалами методики «Виявлення професійного вигорання» (крім шкали психоемо-

ційного виснаження). Зазначені здібності компенсуються вмінням орієнтуватись у складних ситуаціях, невимушеністю у взаємодії з новими людьми, ініціативністю, самостійністю в ухваленні рішень. Агресивні тенденції в них виявляються у процесі відстоювання власної думки та досягнення поставлених цілей. Кластер представників цієї групи отримав назву «саморегуляція високопродуктивного керівника, що компенсує негативну характерологію».

Висновки. Проведене дослідження дозволило детально вивчити особливості взаємозв'язку рівня саморегуляції, загального психічного стану і управлінського потенціалу керівників екстремального профілю діяльності – установ виконання покарань. Дані, отримані в дослідженні, узгоджуються з результатами психологічної літератури останніх десятиліть про те, що професіонал, що розглядається через фокус саморегуляції, володіє певними перевагами [1; 8]. Індивідуальні особливості саморегуляції характеризуються таким чином, як особистість планує та програмує досягнення мети, враховує значущі зовнішні та внутрішні умови, оцінює результати та коригує власну активність для досягнення суб'єктивно прийнятних результатів. Узагальнюючи уявлення вітчизняних та зарубіжних теорій дослідження саморегуляції діяльності, можна зазначити, що саморегуляція довільної активності особистості розглядається як системно організований психічний процес з ініціації, побудови, підтримки та управління всіма видами та формами зовнішньої та внутрішньої активності, які спрямовані на розвиток саморегуляції та окреслюють її індивідуальний профіль. У цьому підході основний акцент робиться на плануванні дій і на індивідуально-стильових характеристиках саморегуляції. До числа змінних, які охоплюються опитувальником стильових особливостей саморегуляції поведінки В. І. Моросанова, входять: планування цілей, моделювання значущих умов їх досягнення, програмування дій, оцінювання та корекція результатів, гнучкість, самостійність і загальний рівень саморегуляції. Однак постановка на чільне місце цілей як системоутворюючого компоненту саморегуляції обмежує сферу застосування теорії підходу О. А. Конопкіна і В. І. Моросанова, адже чимала частина людської активності дійсно спрямована на довільне переслідування усвідомлених цілей, але неправильно зводити до цього всю активність люди-

ни. Проведений аналіз показників методик по групах (за допомогою критерію відмінностей Манна-Уїтні), який вирізняється рівнем саморегуляції, показав, що всі чотири утворені групи мають достовірні відмінності практично за всіма шкалами використаних методик (за винятком шкал методики ОАК «Непоступливість», «Безкомпромісність», «Підозрілість», «Позитивна агресивність»). На наш погляд, інтерес представляють результати, що відображають внесок рівня саморегуляції (низького і високого) в особистісно-професійну сферу керівників.

Керівники з низьким рівнем саморегуляції. Отримані результати дозволяють віднести керівників з низьким рівнем саморегуляції до «групи ризику», оскільки їм властиві знижені значення показників професійно важливих якостей: комунікативних, організаторських і управлінських. Крім того, високі значення за індексом психологічного вигоряння свідчать про те, що ця група керівників у ситуації стресу в першу чергу буде демонструвати ознаки виснаження, які виявляються в хронічному емоційному і фізичному стомленні, байдужості і холодності стосовно оточення з ознаками депресії і дратівливості. Мотиваційна сфера керівників з низьким рівнем саморегуляції також характеризується зниженням продуктивності професійної діяльності, оптимізму і зацікавленості в роботі, оцінки своєї професійної компетентності та ступеня успішності роботи з іншими людьми.

Керівники з високим рівнем саморегуляції. Характерною особливістю керівників цієї групи є чітко сформована індивідуальна система усвідомленої саморегуляції (довільної активності) в поєднанні з розвиненою управлінською та організаторською сферами діяльності. Керівників цієї групи відрізняють вміння орієнтуватися в складних ситуаціях, самостійність в ухваленні рішень, орієнтація на досягнення поставлених цілей, уміння детально планувати діяльність і розподіляти обов'язки серед підлеглих, невимушеність у взаємодії з оточенням і вміння встановлювати нові контакти. Варто приділити увагу особливостям комунікативної сфери керівників з високим рівнем саморегуляції, яка характеризується трішки суперечливим поєднанням прагнення представників цієї групи до взаємодії з оточенням, умінням встановлювати стосунки і вирішувати конфлікти з нетерпимістю до думки інших та мстивістю. Представникам цієї

групи властиві тенденція до одноосібного ухвалення рішень, схильність ігнорувати доводи і думки інших осіб; у разі реальної або передбачуваної загрози, несправедливості або образи з боку вони прагнуть до неминучого покарання і навіть помсти. Виявлені характерні особливості малюють образ ініціативного і владного керівника, який впевнений у правильності і важливості свого правління і не сприймає альтернативних думок. На цьому етапі дослідження отримано взаємозв'язок рівня саморегуляції та особливостей комунікативної сфери, які ми віднесли до специфіки професійної діяльності керівників установ виконання покарань, де однією з основних умов взаємодії керівника та колективу є точне і своєчасне виконання наказів. При високій мотивації досягнення мети керівники з високою саморегуляцією здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив негативних особистісних особливостей, здатних негативно вплинути на досягнення професійних цілей.

Список використаних джерел

1. Афанасьєва Н. Є. Психологічне консультування фахівців екстремального профілю на етапі адаптації до професійної діяльності. *Психологічний часопис: збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. № 4 (8). Вип. 8.* Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2017. С. 5–16.
2. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Ленанд, 2011. 320 с.
3. Личностный потенциал. Структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2011. 675 с.
4. Kuhl J. Action Control: The maintenance of motivational states. *Motivation, Intention, and Volition.* Berlin; Heidelberg: Springer-Verl., 1987, pp. 279–291.
5. Deci E. L., Ryan R. M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry.* 2000. Vol. 11, pp. 227–268.
6. Baumeister R. F., Vohs K. D., Tice D. M. The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science.* 2007. Vol. 16, pp. 396–403.
7. Моросанова В. И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССП): руководство. Москва: Когито-Центр, 2004. 44 с.
8. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции индивидуальных стилей саморегуляции человека. Москва: Наука, 2001. 192 с.

9. Кобозев И. Ю. Оценка интенсивности профессионального стресса и его влияния на копинг-поведение и механизмы психологической защиты руководителей ОВД. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2011. № 2. С. 45–49.

10. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 339 с.

References

1. Afanasieva, N. Ye. (2017), "Psychological counseling of specialists of extreme profile at the stage of adaptation to professional activity", *Psychological Journal: a collection of scientific papers* / in Maksymenka S.D. (Ed.), № 4 (8), Issue 8, Kostiuk G.S. Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, pp. 5–16.

2. Konopkin, O. A. (2011), *Psychological mechanisms of activity regulation*, 2nd ed., Lenand, Moscow.

3. Leontiev, D. A. (2011), *Personal Potential. Structure and Diagnostics*, Sense, Moscow.

4. Kuhl, J. (1987), "Action Control: The maintenance of motivational states". In: Kuhl, J. & Halisch, F. (Eds.), *Motivation, Intention, and Volition*. Heidelberg: Springer-Verl, Berlin, pp. 279–291.

5. Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2000), "The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior", *Psychological Inquiry*, Issue 11, pp. 227–268.

6. Baumeister, R. F., Vohs, K. D. and Tice, D. M. (2007), "The strength model of self-control", *Current Directions in Psychological Science*, Issue 16, pp. 396–403.

7. Morosanova, V. I. (2004), *Questionnaire “Style on self-regulation of behavior” (SMPM)*: Management, Kogito-Tsentr, Moscow.

8. Morosanova, V. I. (2001), *Individual style of self-regulation: Phenomenon, structure and functions of individual styles of self-regulation of a person*, Science, Moscow.

9. Kobozev, I. Yu. (2011), "The Assessment of the Intensity of Professional Stress and Its Effect on the Coping Behavior and the Mechanisms of Psychological Defense of Internal Law Enforcement Executives", *Psychopedagogy in law enforcement*, Issue 2, pp. 45–49.

10. Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V. and Manuylov, G. M. (2002), *Sociopsychological diagnosis of personality development and small groups*, Institute of Psychotherapy, Moscow.