

Автономная некоммерческая организация  
высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ТЯТЕНКОВ ИВАН СЕРГЕЕВИЧ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ИЗУЧЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ  
И КОПИНГ СТРАТЕГИЙ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ  
СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

Дипломник

( Тятенков И.С. )

Руководитель

( Арышева А.П. )

Консультанты:

Кафедра информатики

( )

Нормоконтроль

( Колпакова Т.В. )

Допускается к защите

Зав. кафедрой

«10 » 02 2020 г.

Красноярск 2020

Автономная некоммерческая организация  
высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ  
и.о. заведующего кафедрой  
  
Наконечная Е.В.  
«06» 11 2019 г.

ЗАДАНИЕ  
на выпускную квалификационную работу

Студенту Тятенкову Ивану Сергеевичу  
Направления 37.03.01 Психология

1. Тема работы: Изучение взаимосвязи личностных особенностей и копинг стратегий у сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости

Утверждена: приказом по институту от 26.11.2019 г. № 158-уо на  
на заседании выпускающей кафедры психологии от «06» 11 2019 г.,  
протокол № 3

2. Срок сдачи работы 20.02.2020

3. Содержание пояснительной записи: Введение; Глава I Стress и стрессоустойчивость в профессиональной деятельности; II Исследование взаимосвязи личностных особенностей и копинг стратегий у сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости; Заключение

4. Консультанты по разделам работы \_\_\_\_\_

5. График выполнения: декабрь: анализ теоретических источников; январь: сбор и анализ эмпирических данных; февраль: формулирование выводов по работе.

Дата выдачи задания «06» 11 2019 г.

Руководитель выпускной  
квалификационной работы

  
подпись

А.П. Арышева

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 67с., таблиц 2, рисунков 5, источников 42, приложений 6.

### СТРЕСС, СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ, КОПИНГ-СТРАТЕГИИ, ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Цель исследования: изучение взаимосвязи личностных особенностей и копинг-стратегий сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

Объектом исследования является стрессоустойчивость.

Предмет исследования: взаимосвязь личностных особенностей и копинг-стратегий сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

В рамках гипотезы исследования мы предполагаем, что существует взаимосвязь между личностными особенностями и копинг-стратегиями сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

Проведено изучение личностных особенностей и копинг-стратегий сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости. С этой целью подобраны методики для изучения стрессоустойчивости, личностных особенностей и копинг-стратегий, выявлены взаимосвязи личностных особенностей и копинг-стратегий у сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости и произведен анализ полученных результатов.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью коэффициента корреляции Пирсона.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I СТРЕСС И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ	
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	8
1.1 Теории психологического и профессионального стресса	8
1.2 Стрессоустойчивость и копинг-стратегии	19
1.3 Особенности профессиональной деятельности сотрудников	26
уголовно-исполнительской системы	
II ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ	
СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С	
РАЗНЫМ УРОВНЕМ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ	36
2.1 Организация и методы исследования	36
2.2 Статистическая обработка и анализ данных	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	64
Приложение	

## ВВЕДЕНИЕ

Последние десятилетия идеи гуманизма при исполнении наказаний превалируют над жестоким и суровым отношением к осужденным. Лишение свободы рассматривается как принудительная изоляция человека от общества и его содержание, без унижения человеческого достоинства и причинения вреда здоровью и жизни. Особенность деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы заключается, с одной стороны, в необходимости соблюдать права заключенных, тогда как с другой, они должны обеспечивать соблюдение заключенными правопорядка в исправительном учреждении. Таким образом, сотрудник уголовно-исполнительной системы, зачастую становятся заложниками ситуаций (нападение на сотрудника, захват заложников, нарушение режима исправительного учреждения), в которых необходимо применять непопулярные меры воздействия на личность, и в то же время, сохранять жизнь и здоровье осужденных.

Сложность профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы заключается в воздействии на них целого комплекса вредных факторов: повышенная стрессогенность работы, нахождение в ситуации неопределенности при общении с осужденными, необходимость постоянного контроля своего поведения, высоких требований к профессиональной подготовки сотрудника. Всему этому сопутствует ещё нервно-психическое напряжение, связанное и с непосредственной угрозой жизни, и с решением сложных задач при дефиците времени, преодолении препятствий, и с постоянной готовностью к неожиданностям. Все это предполагает высокие требования к уровню их профессиональной подготовки, состоянию здоровья и личностным качествам.

Пригодность к профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы для выполнения той или иной деятельности,

предполагает наличие у них определенных способностей, склонностей, задатков, которые и предопределяют успех или неуспех в заданной области. Для того, чтобы такая оценка оказалась возможной, необходимо заблаговременно определить требования той деятельности для которой отбираются кандидаты.

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы связана с постоянной физической и эмоциональной нагрузкой, которая требует от работника психологической устойчивости, способности длительное время находится в состоянии стресса. Именно поэтому мы считаем необходимым произвести экспериментальное исследование личностных особенностей сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

На наш взгляд стрессоустойчивость является важным качеством необходимым для успешной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. А наличие взаимосвязи определенных личностных особенностей и уровня стрессоустойчивости сотрудников поможет осуществлять профессионально психологическую диагностику, с целью выявления лиц, наиболее пригодных по своим психологическим качествам к обучению в установленные сроки и успешной профессиональной деятельности, а так же проведение на этой основе долголетнего прогноза эффективности его последующей профессиональной деятельности.

Таким образом, целью нашего исследования является изучение взаимосвязи личностных особенностей и копинг-стратегий сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ таких понятий как: «стресс» и «стрессоустойчивость» в профессиональной деятельности.
2. Рассмотреть понятия «психологический стресс», «профессиональный стресс», «стрессоустойчивость» и «копинг-стратегии».

3. Изучить личностные особенности и копинг-стратегии сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

4. Проанализировать взаимосвязь личностных особенностей и копинг-стратегий у сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

Объектом исследования будет стрессоустойчивость.

Предметом исследования будет взаимосвязь личностных особенностей и копинг-стратегий сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

В рамках гипотезы исследования мы предполагаем, что существует взаимосвязь между личностными особенностями и копинг-стратегиями сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости.

# I СТРЕСС И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## 1.1 Теории психологического и профессионального стресса

Каждый человек испытывал его, все говорят о нем, но почти никто не берет на себя труд выяснить, что же такое стресс. Такими словами начал свою книгу Ганс Селье (HansSelye, 1907-1982г.г.) известный канадский физиолог, который ввел в науку понятие стресса.

Сам Г.Селье определил стресс как, неспецифический ответ организма на любое предъявление ему требования [23]. Анализируя это определение, можно сказать, что различные раздражители придают стрессу свои особенности определяющие возникновение специфических реакций на различные воздействия. Специфические результаты двух событий - горе и радость - совершенно различны, но их стрессорное действие - неспецифическое требование приспособления к новой ситуации - может быть одинаковым [23]. В более поздних работах Г.Селье приводит более расширенное определение понятия, и определил его как совокупность стереотипных филогенетически запрограммированных неспецифических реакций организма, которые вызываются любыми сильными, сверхсильными и экстремальными воздействиями на человека, сопровождающимися перестройкой защитных сил организма, однако суть понятия осталась прежней.

На данный момент принято выделять три этапа в развитии стресса:

1. Тревога (фазы шока и противошока). В этой фазе организм функционирует с большим напряжением. Однако на данном этапе он еще справляется с нагрузкой с помощью поверхностной, или функциональной, мобилизацией резервов без глубинных структурных перестроек.

2. Резистентность (возникновение повышенной устойчивости организма к действию стрессоров). Так называемая фаза максимально эффективной адаптации. На данном этапе отмечается сбалансированность расходования адаптационных резервов организма. Все параметры, выведенные из равновесия в первой фазе, закрепляются на новом уровне. При этом обеспечивается мало отличающееся от нормы реагирование организма на воздействующие факторы среды.

3. Истощение (развиваются дистрофические процессы, вплоть до гибели организма). Если стресс продолжается долго или воздействующие стрессоры чрезвычайно интенсивны, то неизбежно наступает фаза истощения. Поскольку функциональные резервы исчерпаны на первой и второй фазах, в организме происходят структурные перестройки, но когда для нормального функционирования не хватает и их, дальнейшее приспособление к изменившимся условиям среды и деятельности осуществляется за счет невосполнимых энергетических ресурсов организма, что рано или поздно заканчивается истощением [16].

Ричарда Лазарус, на основе теории Г. Селье, разработал когнитивную концепцию стресса. Автор полагал, что адаптация к среде определяется эмоциями. Однако, исключительно когнитивные процессы обусловливают как качество, так и интенсивность этих эмоциональных реакций [24]. В своих работах Лазарус разделяет понятие «физиологический стресс» и «психологический стресс», путем введения когнитивного компонента в структуру понятия стресса. По мнению Р. Лазаруса, физиологический и психологический стресс существенно различаются между собой: особенностям воздействующих стимулов; механизмами развития; характером ответных реакций.

Лазарус Р. обосновывает два важных положений психологической теории стресса:

- одинаковые внешние события могут являться или не быть стрессовыми для разных людей;

- одни и те же люди могут одно и то же событие в одном случае воспринимать как стрессорное, а в другом – как обычное, нормальное.

Кроме этого, когнитивная теория стресса отразила представления о том, что:

Во-первых, взаимодействие человека и среды в определенных адаптационных условиях постоянно подвергается изменению.

Во-вторых, для того, чтобы взаимосвязь между этими переменными была стрессовой, у человека должна наблюдаться заинтересованность, высокая мотивация в достижении результатов.

В-третьих, психологический стресс возникает только тогда, когда человек оценил, что внешнее и внутреннее требования вызывают чрезмерное напряжение сил или превосходят его ресурсы.

Основываясь на вышеизложенных тезисах Р. Лазарус вводит понятие «копинг», как способность к преодолению стресса и описывает механизмы преодоления стресса, которые определяют развитие различных форм поведения, приводящих к адаптации или дезадаптации личности. С.Фолькман и Р.Лазарус отмечают что «совладать с ситуацией» означает: своевременно и точно распознать причины, вызвавшие затруднительную ситуацию; адекватно отреагировать на те, или иные обстоятельства; сладить с новыми условиями, возникшими в связи со сложившейся ситуацией; справиться с возникшей перед человеком задачей или дилеммой; поладить с другими [24].

Для совладания со стрессом каждый человек использует собственные стратегии (копинг-стратегии) на основе имеющегося у него личностного опыта (личностные ресурсы или копинг-ресурсы). Поэтому совладающее (стресс-преодолевающее) поведение стали рассматривать как результат взаимодействия копинг-стратегий и копинг-ресурсов.

Копинг-стратегии - это способы управления стрессирующим фактором, возникающие как ответ личности на воспринимаемую угрозу. Копинг-

ресурсы - относительно стабильные характеристики людей и стресса не способствующие развитию способов совладания с ним [5].

В когнитивной теории стресса Р. Лазаруса поведение человека рассматривают не просто как результат воздействия социальной среды, а как возникновение определенных поведенческих стратегий личности в результате преломления требований среды через определенный личностный опыт. То есть, согласно этой теории стрессогенными являются не сами по себе жизненные события (смена работы, обмен жилья и т.д.), сколько связанные с этим утрата какой-либо жизненной позиции - потеря статуса, заработка, власти, изменение привычных средств труда, потеря самоуважения.

В работах зарубежных и отечественных авторов было показано, что в рамках определения проблемы копинг-поведения наиболее важным является не тот или иной тип стратегии, сколько соотношение копинг-поведения с особенностями окружающей среды [4]. Отечественные авторы выделяют три основных типа стратегий взаимодействия с угрожающей внешней средой: механизм защиты «Эго»; прямое действие (нападение или бегство); совладание («копинг»).

Отечественный психолог, судьбоаналитик Владимир Джос, дает свое видение понятия стресса в работе «Анализ энергетики кризисных состояний». Основное внимание он сосредотачивает на анализе причин вызывающих стресс, то есть на его корнях. По мнению В. Джоса ситуация становится стрессогенной при соблюдении одновременно из двух условий:

1. Человек, либо другое живое существо, несогласен с чем-то, постоянно происходящим в окружающей его среде. То есть, должно быть непринятие чего-то. Причём, это «что - то» должно иметь хронический характер и казаться бесконечным.

2. Человек не имеет возможности прервать не принимаемое происходящее. Причём, как в настоящем, так и в обозримом будущем [11].

То, с чем человек не согласен В.Джос называет стресс-фактором, а степень несогласия - величиной, или силой стресс-фактора.

Как и Г.Селье он делит развитие стресса на три этапа, но в данной концепции это деление имеет принципиально иной характер.

Первый этап – это этап роста эмоционального напряжения. Начинается с появлением стресс-фактора. Чем сильнее стресс-фактор, тем выше рост эмоционального напряжения. Поскольку возросшее эмоциональное напряжение является для человека невыносимым, с его ростом усиливается и желание его прекратить. Развитие ситуации может происходить по одному из трёх вариантов: уничтожение стресс-фактора; самоуничтожение носителя эмоционального напряжения, т.е. самоубийство; если рост эмоционального напряжения не прерывается ни уничтожением стресс-фактора, ни самоубийством носителя эмоционального напряжения, рано или поздно оно стабилизируется и, с этого момента, начинается второй этап в развитии стресса. Причём, чем сильнее стресс-фактор, тем скорее наступает стабилизация эмоционального напряжения, тем на более высоком уровне эмоциональное напряжение стабилизируется.

Второй этап –этап стабилизации эмоционального напряжения. Этот этап может длиться довольно долго, особенно если стресс-фактор слаб. Чем сильнее стресс-фактор, чем выше уровень эмоционального напряжения, на котором оно стабилизировалось, тем второй этап короче. На этом этапе рост эмоционального напряжения прекратился, но оно держится на достигнутом уровне. В течение второго этапа, пусть даже длящегося значительное время, эмоциональное напряжение может снова возрасти. Например, усилится «старый стресс-фактор», или появится ещё один. И тогда личность как бы снова возвращается в первый этап с его «тремя вариантами». И убийство, либо самоубийство снова становятся возможными, пусть даже новый рост эмоционального напряжения будет относительно незначительным. Обычно такие случаи анализируются судебными экспертами-психологами в уголовных делах по обвинению в «убийстве, или

нанесении тяжких телесных повреждений в состоянии длительного эмоционального напряжения (стресса)». На втором (и, соответственно, на третьем) этапе, из-за концентрации (как сознательной, так и бессознательной) когнитивных функций человека на практически нерешаемой проблемной ситуации, он меняется психологически. Прежде всего, наступает сужение внимания. Человек начинает «видеть» и «слышать» значительно меньше, чем обычно. Мышление, занятое решением проблемной ситуацией, для всего остального практически отсутствует. Резко падает адекватность при оценке, особенно оперативной, происходящего. Возрастает вероятность совершения им случайных действий. Поэтому человеку в этом состоянии совершить преступление или аварию «по невнимательности, неосторожности или по недомыслию» не составляет труда. Однако большинство преступлений на этом этапе совершается всё-таки против лиц, являющихся стресс-факторами.

Третий этап – начинается с психогенного заболевания. При отсутствии психотерапевтического вмешательства он, как правило, заканчивается летальным исходом. С какого именно органа начнёт разрушаться организм, зависит от того, какой орган в организме человека является самым слабым местом, его «ахиллесовой пятой», то есть, действует принцип «где тонко, там и рвётся» [7].

Необходимо сказать, что в работах отечественных психологов проблема стресса всегда рассматривалась в широком общепсихологическом контексте, в частности, в контексте психологии эмоций [7; 18]. Исследование стресса в рамках общепсихологического контекста позволило подойти к исследованию стресса как одной из форм проявлений эмоций. Так Н.Д.Левитов, Ф.Е.Василюк, А.О.Прохоров, Ю.Е.Сосновикова, В.К.Вилюнас, В.Л.Марищук, А.Г.Маклаков, Е.П.Ильин, Л.В.Куликов и др. включают исследуемую проблему в структуру эмоций и психических состояний.

Исходя из анализа литературы, можно сказать, что в большинстве концепций стресс, чаще всего, рассматривается как одно из многочисленных эмоциональных состояний субъекта, имеющее свою собственную специфику и особенности. Отнесенность к структуре эмоциональных состояний субъекта, обеспечивается наличием у них такого общего фактора как эмоциональное напряжение (объединяющим все психические состояния).

Необходимо сказать, что не менее популярным является взгляд на природу стресса с точки зрения адаптивных процессов. Так ряд авторов полагает, что для целостной картины преодоления трудной жизненной ситуации, принципиальное значение имеет не только уровень активности личности, уровень выраженности этой активности, но и соотношение ее с адаптивным потенциалом личности. При этом характер адаптивных изменений определяет уровень личностной мобилизации индивида.

Можно также назвать ряд работ, которые рассматривают стресс в качестве самостоятельного явления [30; 32]. Так в работах Н.И.Наенко, Л.А. Китаева-Смык и других, стресс рассматривается как некий регулятор поведения человека.

В течение последних двадцати лет отмечается растущий интерес к исследованиям в области профессионального (рабочего) стресса. Развитие стресса на рабочем месте выделено как важная научная проблема в связи с его влиянием на работоспособность, производительность и качество труда, состояние здоровья. В обзорах литературы по проблеме показано, что ряд рабочих стрессоров, таких как ролевая неопределенность, конфликты, недостаточный контроль, рабочая перегрузка и другие обычно бывают тесно связаны с психическим напряжением, психосоматическими расстройствами, а также с неблагоприятными поведенческими последствиями [20].

Шарит Дж. и Г. Салвенди определяют профессиональный стресс как многомерный феномен, выражющийся в физиологических и психологических реакциях на сложную трудовую ситуацию. Такой подход,

по мнению А. Н. Занковского, позволяет выделить следующие направления исследования стресса:

1. Определить, какие изменения (параметры) данного феномена соответствуют рассматриваемому виду трудовой деятельности.

2. Выявить «желательные области» (как с точки зрения субъективных, так и объективных реакций рабочего) в каждом из исследуемых измерений.

3. Стандартизировать отклонения, с тем, чтобы соотнести реакции в каждом из изучаемых измерений. В идеале эти отклонения отразят паттерны реагирования, а также величины и длительность этих отклонений.

4. Определить «вес» каждого из исследуемых измерений» [13].

Как и в исследованиях стресса жизненных событий, некоторые исследователи профессионального стресса сосредоточились на конкретных типах профессий, в то время как другие изучали более широкие вопросы «ролевого» стресса. Классический пример исследования специфического стресса рабочего места – изучение Р. Роса работы авиадиспетчеров. Задачи слежения за мониторами вызывают значительный стресс, поскольку требуют больших усилий для поддержания бдительности. Подобные исследования сосредотачивались на изучении роли окружающей среды как источнике стресса, независимо от характеристик и жизненных обстоятельств индивида.

В работах Р. Карасек, посвященных созданию общей теории стресса рабочего места, на основании исследований проблемы контроля выдвинута гипотеза, что переживание стресса возникает при взаимодействии между двумя факторами – ответственностью и контролем («широкая работы» и «психологические требования»). Высокую напряженность имеет такая работа (профессия), в которой индивид при большой ответственности имеет недостаточный контроль за способами и результатами выполнения заданий. Автор считает, что «активные» профессии предъявляют большие требования, но также дают большую степень контроля (врачи, адвокаты, руководители). Есть профессии с высоким уровнем контроля, но относительно низкими требованиями (ученые, архитекторы, ремонтники) они считаются наименее

стрессовыми. Пассивные профессии (сторожа, вахтеры) дают мало возможностей для контроля, но предъявляют и низкие психологические требования к работнику [14].

Существует ряд моделей профессионального стресса, среди которых видимо наиболее известной является так называемая Мичиганская модель (и ее варианты), созданная в Институте социальных исследований Мичиганского университета (США). Эта модель стресса, вызванного социальным окружением, отражает особенности восприятия человеком факторов этого окружения и его реакций, а также возможные последствия влияния этого состояния на здоровье индивида. Индивидуальные различия и элементы социального окружения могут изменять эти отношения [17].

Другая известная модель профессионального стресса предложена Ж.Е.Драф. Согласно этой модели источником стресса, как и в модели социального окружения, является реальная ситуация, которая посредством механизма ее оценки воспринимается как субъективно отраженная. Эта оценка переходит в фазу принятия решения о проявлении специфической реакции, которой является, главным образом, сознательное поведение, а не сочетание поведенческих, физиологических и психологических реакций, как в модели социального окружения. Хотя эти две модели согласуются между собой, они отличаются типом конечных результатов [29].

В русле когнитивного подхода наиболее характерную модель профессионального стресса предложил Д. Р. Хоскей. Рассогласование между требованиями деятельности и когнитивными ресурсами субъекта инициирует активность одного из управляющих контуров, обеспечивающих уменьшение рассогласования. Первый контур включает такие стратегии, как «работать напряженнее» (в краткосрочном, оперативном плане) или приобретение новых навыков (в долгосрочном плане). Это попытки активной адаптации, так как они направлены на снятие рассогласования с помощью управляющего решения усилить использование когнитивных ресурсов.

Два других контура также направлены на снятие рассогласования, но путем изменения оценки уровня требований и (или) целей деятельности (второй контур) или управления внешними условиями труда (третий контур). Последнее возможно только для тех видов трудовой деятельности, где высок уровень субъективного контроля. Все эти три варианта регуляции стресса характеризуются различными уровнями затрат ресурсов. В первом случае (прямой когнитивный контроль) деятельность сохраняется на должном уровне ценой возросшего усилия и физиологической активности. Во втором (когнитивная переоценка) – стабильность психического состояния индивида достигается ценой снижения эффективности деятельности. В третьем (косвенный когнитивный контроль) эффективная деятельность может быть сохранена без дополнительных усилий путем, например, более целесообразного планирования или лучшей организации труда [31].

В контексте этой модели напряженность определяется как затруднения в сохранении (удержании) целей деятельности и связана с использованием прямого когнитивного контроля. Напряженность возникает чаще всего при высокой нагрузке (когда усилия и так достаточно высоки), особенно в условиях, когда низкий субъективный контроль за деятельностью не дает свободы в выборе стратегии. Напряженность связана с активной поведенческой адаптацией и включает высокие субъективные усилия, активацию и компенсаторную регуляцию деятельности. При этом напряженность и усилия не тождественны.

Разработка концепции профессионального стресса как проблемной ситуации рассмотрена А. Н. Занковским [15]. Указанная ситуация включает два базовых компонента: ориентацию и контроль (управление), которые, в свою очередь, также могут быть разделены на отдельные компоненты. Так, ориентация включает процесс идентификации проблемы (сканирование характеристик проблемы, ее определение, субъективные оценки и целеполагание) и процесс формирования стратегий решения проблемы.

В контроле могут быть выделены реализация деятельности по решению проблемы и приобретение новых адаптационных навыков. Если результатом ориентировки будут неудачи в идентификации проблемы и ошибки в формировании стратегий решения проблемной ситуации, то неизбежно возникновение стрессогенного состояния и сопровождающего его чувства беспокойства, беспомощности и неопределенности. Ошибки контроля, обусловленные чрезмерными усилиями или обратной связью от предшествующих ошибок контроля, возвращают индивида на фазу идентификации проблемы или провоцируют компенсаторную деятельность. В обоих случаях проблемная ситуация не получает своего разрешения [14].

Каждая из приведенных выше теорий и моделей стресса внесла заметный вклад в развитие и понимание этого явления, но каждая из них имеет и свои ограничения. Большинство из этих ограничений проявляются при переключении с анализа стресса на каком-то одном уровне функционирования человека на более широкий, интегративный уровень анализа и представления о сущности стресса.

Сопоставление теорий и концепций психологического и профессионального стресса свидетельствует о том, что они отражают два ракурса содержательной характеристики стресса: с одной стороны, процессуальную и регулятивную, с другой стороны – предметную и коррелятивную (причинно-следственную). Эти два аспекта одной проблемы тесно между собой связаны – любая профессиональная деятельность может порождать психологические причины развития стресса или отражение в психологическом статусе и в поведении эффектов неблагоприятного воздействия факторов физической и социальной среды, также как любой психологический стресс внутриличностной и межличностной природы находит свое отражение в поведенческой, в том числе и рабочей, активности человека.

## 1.2 Стрессоустойчивость и копинг-стратегии

Сегодня каждый человек вкладывает свой смысл в понятие «стрессоустойчивость» - в зависимости от профессии и функциональных обязанностей. Мы же рассмотрим несколько точек зрения на стрессоустойчивость. В данной работе стрессоустойчивость будет рассматриваться как результат взаимодействия психологических компонентов психической деятельности и «широки» перцептивных установок и способностей личности, так и биологических основ - «силы» нервной системы индивида.

И так, стрессоустойчивое поведение - это такое поведение индивида, опирающееся на его мировоззрение в вопросах восприятия разных ситуаций, не приводящее к подавлению жизнедеятельности организма, т.е. восприятие жизненных ситуаций как не стрессовых. Примером такого поведения может служить ситуация, когда предстоящее торжественное мероприятие для стрессоустойчивого человека - это возможность познакомится с новыми людьми, а для другого человека - это море враждебных лиц.

Также стрессоустойчивость может определяться, как свойство личности, обеспечивающее гармоническое отношение между всеми компонентами психической деятельности в эмоциогенной ситуации и, тем самым, содействующее успешному выполнению деятельности [20].

Стressоустойчивость - это интегративное свойство личности, характеризующееся взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности индивидуума, обеспечивающее успешное оптимальное достижение цели в сложной эмотивной обстановке [33].

Стressоустойчивость можно рассматривать как психологическую особенность, заключающуюся в специфической взаимосвязи разноуровневых свойств интегральной индивидуальности, что обеспечивает биологический,

физиологический и психологический гомеостаз системы и ведет к оптимальному взаимодействию субъекта с окружающей средой в различных условиях жизнедеятельности и деятельности [37]. Это интегративное свойство человека, которое характеризуется необходимой степенью адаптации индивида к воздействию экстремальных факторов среды и профессиональной деятельности; детерминируется уровнем активации ресурсов организма и психики индивида; проявляется в показателях его функционального состояния и работоспособности [38].

В рамках изучения вопроса о стрессоустойчивости ведутся разные исследования. К примеру, наука о переработке информации человеческим интеллектом, позволяющая прогнозировать поведение человека в самых разнообразных ситуациях, в том числе стрессовых называется - соционика. Отдельный ее блок посвящен теории стрессоустойчивости, согласно которой все люди делятся на 4 группы:

«Стрессонеустойчивых» характеризует максимально возможная ригидность по отношению к внешним событиям. Они не склонны менять свое поведение и адаптироваться под внешний мир. Их установки и понятия незыблемы. Поэтому любое неблагоприятное внешнее событие или даже намек на его возможность в будущем для них - стресс. В самой стрессовой, критической ситуации люди стрессонеустойчивых типов склонны к повышенной эмоциональности, крайне возбудимы и неуравновешенны. От них не стоит ждать быстрых и конструктивных решений в напряженные моменты.

«Стрессотренируемые» готовы к переменам, но только не глобальным и не мгновенным. Они стараются трансформировать свою жизнь постепенно, непринужденно, безболезненно, а когда это по объективным причинам невозможно, делаются раздражительными или впадают в депрессию. Однако по мере повторения примерно схожих по содержанию напряженных ситуаций «стрессотренируемые» привыкают и начинают реагировать

на стрессы более спокойно. Зрелые, опытные представители таких типов вполне способны быть лидерами в экстремальных ситуациях.

«Стрессотормозные» отличаются жесткостью своих жизненных принципов и мировоззренческих установок, однако к внезапным внешним изменениям относятся достаточно спокойно. Они принципиально не готовы меняться постепенно, но могут пойти на быстрое и однократное изменение той или иной сферы их жизни, например, резко сменить работу. Люди, имеющие типы данной группы, способны быть лидерами во время «точечных» перемен, после которых сразу будет фиксация их нового «статус – кво». Если же стрессы следуют один за другим, а особенно имеют вялотекущий характер, они постепенно теряют присутствие духа и контроль над своими эмоциями.

«Стрессоустойчивые» готовы относительно спокойно принимать любые перемены, какой бы характер (длительный или мгновенный) они ни носили. Наоборот, все стабильное и заранее предопределенное им чуждо и вызывает иронию по причине всеобщей неустойчивости, столь остро ощущаемой представителями этой группы. Они обычно сами начинают процессы преобразований или даже революций, возглавляют их, при этом в самый острый момент могут отойти в сторону, так как при всей любви к переменам вовсе не в восторге от возможности нанесения ущерба себе. Умеют эффективно действовать в нестабильных, кризисных условиях, но плохо приспособлены для работы в организациях с устоявшимися традициями. Стрессом для них являются только самые тяжелые события, касающиеся их самих или близких. Нередко «стрессоустойчивые» выбирают себе профессии, связанные с риском и постоянным нахождением в экстремальных ситуациях [35].

Уровень стрессоустойчивости личности не представляет собой чего - то неизменного. Под воздействием различных факторов он может, как повышаться, так и понижаться.

Можно отметить то, что более высокий уровень стрессоустойчивости отличает людей, в системе ценностей которых преобладают так называемые духовные ценности. Напротив, доминирование ценностей материального характера приводит к снижению уровня стрессоустойчивости и формированию своеобразной стрессозависимости. Последняя выражается в появлении особого мировоззрения, в соответствии с которым стресс есть неотъемлемое свойство жизни вообще.

Наиболее мощными факторами повышения уровня стрессоустойчивости являются общий энергетический потенциал личности, уровень развития интуиции, уровень развития логических способностей, эмоциональная зрелость личности, в том числе входящие в данный сложный фактор эмоциональная устойчивость и уровень эмоционального контроля; пластичность (гибкость, готовность личности к изменениям), тип темперамента, уровень развития рефлексии [35].

Таким образом, стрессоустойчивость рассматривается как характеристика, с одной стороны, влияющая на успешность деятельности; с другой стороны, обеспечивающая гомеостаз личности, как системы.

В психологии понятие «стрессоустойчивости» можно встретить достаточно редко, чаще используются такие смежные определения как копинг, способность преодоления стресса, совладание. В нашем дальнейшем исследовании мы будем использовать именно психологический контекст этого понятия. То есть стрессоустойчивость мы будем рассматривать не как качество или свойство личности и не как совокупность качеств и свойств, а как способность индивида противостоять стрессу и преодолевать его.

Психологи, занимающиеся проблематикой копинг-поведения, придерживаются разных точек зрения на эффективность стратегий совладания. В классической теории Р. Лазаруса описывается, что копинг-стратегии по своей сути могут быть как адаптивными, так и дезадаптивными. Альтернативная точка зрения состоит в том, что копинг не всегда является

продуктивным, его эффективность зависит от двух факторов: ответной реакции и контекста, в котором этот копинг реализуется [4].

Исследователи копинг-стратегий в попытках систематизировать и создать стройную классификацию выделяют несколько уровней обобщенности того, что предпринимает индивид, чтобы справиться со стрессом: это копинговые действия, копинг-стратегии и копинговые стили. Достаточно недавно исследователи, занимающиеся проблематикой копинг-стратегий, при взгляде на копинг стали придерживаться так называемого ресурсного подхода. Ресурсный подход делает акцент на то, что существует процесс «распределения ресурсов», который объясняет тот факт, что некоторым людям удается сохранять здоровье и адаптироваться несмотря на различные жизненные обстоятельства [19; 23].

Данные теории предполагают, что существует некоторый комплекс ключевых ресурсов, которые «управляют» или направляют общий фонд ресурсов, то есть «ключевой ресурс - это главное средство, контролирующее и организующее распределение (торговлю) других ресурсов» [23].

К ресурсному подходу относят работы некоторых серьёзных исследователей, в которых ранее отсутствовала связь с изучением копингового поведения. В рамках ресурсного подхода рассматривают широкий спектр различных ресурсов, как средовых (доступность инструментальной, моральной и эмоциональной помощи со стороны социальной среды), так и личностных (навыки и способности индивида) предлагает теорию сохранения ресурсов, в которой рассматривает два класса ресурсов: материальные и социальные, или связанные с ценностями.

Ресурсный подход предполагает, что владение и управление ресурсами и применяемые копинг-стратегии могут оказывать друг на друга взаимное влияние. Так, если у подростка нет желания эффективно взаимодействовать со своим социальным окружением, у него будет мало друзей. В этом случае можно заявить, что копинг-стратегия повлияла на ресурсы. Напротив, в случае, если ребенокрос в обедненной социальной среде, то есть, у ребенка

были ограниченные ресурсы, это обстоятельство может повлиять на предпочтаемые им копинг-стратегии и на частоту использования им социальной поддержки в качестве стратегии совладания со стрессом.

Поскольку интерес к копинг-стратегиям возник в психологии относительно недавно и из-за сложности самого феномена совладания с трудностями, исследователи ещё не пришли к одной единой классификации копинг-поведения. Работы по копинг-стратегиям пока ещё являются достаточно разрозненными, поэтому чуть ли не каждый новый исследователь при изучении проблематики копингового поведения предлагает свою собственную классификацию.

Исследователи, первые использовавшие понятие копинга в психологии, предложили и первую классификацию копинг-стратегий. Лазарус Р. и Фолкман С. предложили дихотомическую классификацию копинг-стратегий, выделив их следующую направленность: проблемно - фокусированные стратегии (11 копинговых действий); эмоционально-фокусированные стратегии (62 копинговых действия).

Амирхан Д. на основе факторного анализа разнообразных копинг-ответов на стресс разработал «Индикатор копинг-стратегий». Он выделил 3 группы копинг-стратегий: разрешения проблем, поиска социальной поддержки и избегания.

«Индикатор копинг-стратегий» можно считать одним из наиболее удачных инструментов исследования базисных стратегий поведения человека. Идея этого опросника заключается в том, что все поведенческие стратегии, которые формируются у человека в процессе жизни, можно подразделить на три большие группы:

1. Стратегия разрешения проблем - это активная поведенческая стратегия, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы.

2. Стратегия поиска социальной поддержки - это активная поведенческая стратегия, при которой человек для эффективного разрешения проблемы обращается за помощью и поддержкой к окружающей его среде: семье, друзьям, значимым другим.

3. Стратегия избегания - это поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем [37].

Человек может использовать пассивные способы избегания, например, уход в болезнь или употребление алкоголя, наркотиков, может совсем «уйти от решения проблем», использовав активный способ избегания - суицид.

Стратегия избегания - одна из ведущих поведенческих стратегий при формировании дезадаптивного, псевдосовладающего поведения. Она направлена на преодоление или снижение дистресса человеком, который находится на более низком уровне развития. Использование этой стратегии обусловлено недостаточностью развития личностно-средовых копинг-ресурсов и навыков активного разрешения проблем. Однако она может носить адекватный либо неадекватный характер в зависимости от конкретной стрессовой ситуации, возраста и состояния ресурсной системы личности.

Наиболее эффективным является использование всех трёх поведенческих стратегий, в зависимости от ситуации. В некоторых случаях человек может самостоятельно справиться с возникшими трудностями, в других ему требуется поддержка окружающих, в третьих он просто может избежать столкновения с проблемной ситуацией, заранее подумав о её негативных последствиях.

Исходя из выше описанного можем сделать вывод, что, несмотря на многообразие теоретического материала, все копинг-стратегии можно условно поделить на копинг-стратегии ведущие к адаптации к стрессу (совладанием), так и неадаптивные стратегии.

### 1.3 Особенности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

Последние десятилетия идеи гуманизма при исполнении наказаний превалируют над жестоким и суровым отношением к осужденным. Лишение свободы рассматривается как принудительная изоляция человека от общества и его содержание, без унижения человеческого достоинства и причинения вреда здоровью и жизни. Применяя подобные меры в отношении осужденных, государство становится гарантом их законного исполнения, обеспечивает социальные и нравственные права человека [42].

Важным фактором, выполнения гарантий по соблюдению прав осужденных, является квалификация персонала исправительных учреждений. Статистические данные свидетельствуют о высоком уровне текучести кадров, несоответствии уровня их профессиональной и специальной подготовки, значительном сокращении доли опытных специалистов. Установлено, что сотрудник правоохранительных органов адаптируется к специфике деятельности лишь через 1-2 года после ее начала, для достижения должного уровня специалисту необходимо 5-7 лет, и лишь через 8-10 лет происходит полная профессиональная адаптация к деятельности. Таким образом, большая часть личного состава не обладает достаточным уровнем профессионализма [8].

Анализ деятельности уголовно-исполнительной системы (далее по тексту - УИС) позволяет сделать вывод о негативной оценке деятельности сотрудников. В Концепции совершенствования воспитательной работы с личным составом УИС констатируется, что не удается поднять на должный уровень качественный состав кадров УИС, состояние служебной дисциплины и законности, ответственность сотрудников за выполнение служебных обязанностей. Медленно снижается количество уголовных преступлений, совершаемых сотрудниками, случаев злоупотребления спиртными

напитками, вступления в запрещенные связи с осужденными, суицидов, других негативных проявлений [40]. По данным Федеральной службы исполнения наказания (далее по тексту - ФСИН) России, в 2017 г. было зарегистрировано более 43% должностных преступлений в системе исправительных учреждений, большая часть которых связана с нарушением прав осужденных. В исправительных учреждениях УИС прослеживается тенденция дефицита квалифицированных кадров, а в числе принимаемых значительное количество сотрудников, не обладающих набором необходимых профессиональных качеств, что порождает должностную преступность, обусловленную не злоупотреблением должностными обязанностями, а их непрофессиональным исполнением [8].

Деятельность сотрудников УИС призвана обеспечить выполнение основных профессиональных целей, направленных на осуществление принудительной изоляции осужденных от общества, их перевоспитание и профилактику совершения ими новых преступлений. Эти цели могут быть обеспечены лишь соблюдением режима содержания, в котором предусмотрены определенные запреты и правила поведения, являющиеся обязательными для исполнения осужденными. Демонстрация противоправного поведения со стороны осужденных рождает ответную реакцию со стороны сотрудников исправительных учреждений: применение физической силы или специальных средств, а в экстремальных ситуациях (при нападении на сотрудников, побегах из исправительных учреждений) применение огнестрельного оружия. В то же время, противоправное применение «профессиональных» средств (применение в целях личной безопасности) при противодействии осужденному (группе осужденных), приводит к травматизму и летальным исходам среди осужденных. Это, в свою очередь, ведет к привлечению к уголовной ответственности сотрудников исправительных учреждений, что в случае доказанности вины приводит к увольнению из органов УИС.

В исправительных учреждений УИС выделяются три категории сотрудников:

1. Сотрудники, в круг профессиональных задач которых входит непосредственное обеспечение процесса исполнения наказания (оперативный отдел, служба безопасности, охрана).

2. Сотрудники, в круг профессиональных задач которых входит реализация воспитательной работы с осужденными (начальники отрядов), психологическую помощь (психологи).

3. Сотрудники отделов материально-технического снабжения и технических служб.

Деятельность сотрудников, обеспечивающих процесс исполнения наказания, характеризуется рядом особенностей, среди которых особое место занимает их правовой характер [36]:

- включенность в субъектно-объектные отношения, в которых каждый акт правоприменения влечет за собой последствия;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей ( злоупотребление или бездействие, превышение своих полномочий) является нарушением кого-либо нормативного акта и обуславливает повышенную ответственность за свои поступки.

В то же время деятельность сотрудника УИС носит экстремальный характер, что связано с возможностью возникновения экстремальных ситуаций (нападения, террористические акты), с различным уровнем стрессогенности. Выделяется несколько типов жизненных ситуаций в зависимости от уровня стрессогенности:

- трудные (Н.В. Наенко определяет ситуацию как трудную, когда у субъекта есть сложная задача, имеющая для него повышенную значимость);

- паракстремальные (то есть ситуация, воспринимаемая человеком на грани его возможностей);

- экстремальные (негативные, дистрессовые состояния жизнедеятельности человека) [41].

Трудная ситуация характеризуется достаточно сложной для человека задачей, ее повышенной значимостью; второй и третий уровни характеризуются риском, высокой ценой возможной ошибки: от разрешения экстремальной ситуации зависит дальнейшее существование субъекта. Деятельность отличается напряженностью, вызванной повышенной ответственностью, сверхнормативностью. Возникновение экстремальных ситуаций при исполнении служебных обязанностей связано, как правило, с нарушением осужденными требований режима исполнения наказания. Необходимость мгновенной собранности и готовности к открытому физическому противоборству с осужденными отмечают 90% сотрудников УИС, а 60% считают свою работу опасной из-за значительной степени риска для собственной жизни и здоровья [22].

Наиболее подвержены воздействию стрессогенных факторов сотрудники оперативных отделов (оперативные сотрудники, охрана), которые в рамках осуществления служебных обязанностей производят обыски, досмотры осужденных, помещений и территорий, неотложные следственные мероприятия, пресекают случаи противодействия и неповиновения администрации исправительного учреждения и наиболее плотно контактируют в повседневной деятельности с осужденными.

Возникающие в рамках осуществления профессиональной деятельности ситуации риска требуют незамедлительного принятия решения, вероятный исход которого заранее неизвестен или носит, в отличие от стандартных и изученных ситуаций, неопределенный характер. Неопределенность связана с причинами не только объективными, но и субъективными, например:

- невозможность однозначной оценки ситуации из-за отсутствия (дефицита) профессионального опыта, знаний или умений;
- относительная ограниченность сознательной деятельности человека;
- особенностей личностной и ценностно-смысловой сферы человека;
- неопределенность, связанная с неполнотой, недостаточностью информации ситуации или процессе [41].

Для принятия решения необходим полный объем достоверной информации, в то время как на практике такая информация зачастую бывает разрозненной, некачественной, необъективной и несвоевременной, в свою очередь ситуация риска не предоставляет возможности для длительного анализа информации и требует мгновенного принятия решения на основе личного опыта и имеющихся знаний, умений и навыков.

Нестандартные ситуации в деятельности оперативных сотрудников требуют профессиональной тренированности, способности эффективно ориентироваться и принимать решение, противостоять источнику опасности и быть готовым к риску как альтернативному поведению при угрозе жизни и здоровью. Формирование данного вида готовности представляет собой сложный и многоуровневый процесс, выражющийся в устойчивой характеристике личности и проявляющийся в подготовленности к действию. Проблема формирования готовности к риску, как личностной особенности у сотрудников, возникает на стадии профессиональной подготовки в образовательных учреждениях ФСИН России. Получение набора различных умений и навыков (стрельбы, боевых приемов борьбы), специальных профессиональных знаний осуществляется без уверенности в надежности применения данных профессиональных качеств в экстремальных ситуациях.

Деятельность сотрудников УИС носит противоречивый характер, выражющийся в необходимости соблюдения уважительного отношения к правам и свободам человека, с одной стороны, и необходимости соблюдения особых условий режима в исправительных учреждениях. Нарушение осужденными режима содержания(нападение на персонал, употребление алкогольных напитков, нарушение режима дня и т.д.) в исправительных учреждений приводят к возникновению нестандартных ситуаций в деятельности всех сотрудников УИС.Разрешение же данных ситуаций предполагает сформированную готовность к противодействию у сотрудника УИС, как личностной особенности [39].

Как известно, психологическая напряженность усиливается, психологические проблемы обостряются в экстремальной ситуации при работе с осужденными. Деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах. Подобные экстремальные условия оказывают сильное воздействие на них, создают сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности деятельности, требуют от сотрудников особой подготовленности, особого набора личностных качеств, позволяющих действовать в сложных ситуациях.

Таким образом, профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы протекает в постоянном стрессе. Они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. Среди экстремальных ситуаций работы в УИС выделяют захваты заложников, массовые беспорядки, неповиновения. Однако в большинстве исследований отмечаются сложности совершенно другого рода. Прежде всего, сама повседневная служба сотрудников УИС представляется как крайне напряженная. Одним из основных факторов является не столько сама вероятность конкретных экстремальных ситуаций, сколько контингент, с которым приходится работать [33].

Ситуация общения с осужденными иногда описывается как постоянная провокация: риск не столько непосредственный (физический), сколько психологический, так как постоянно чувствовать себя «под прицелом» возможной критики, жалоб, провокаций - дело нелегкое. Осужденные в большинстве своем людьми нечестными, часто весьма щепетильно относятся к нарушению собственных прав, и, в то же время. Провоцируют сотрудников на нарушение своих должностных обязанностей. В связи с этим офицер с незапятнанной репутацией всегда пользуется уважением, а соблазнившийся на подачки, вступивший с осужденными или их родственниками в незаконную связь особенно ненавидим и презираем. Если сотрудник добросовестно исполняет свой долг, осужденный всегда

в моральном проигрыше. Любая профессиональная деятельность предъявляет к человеку определенные требования и накладывает своеобразный отпечаток на его личность и весь образ жизни.

Чтобы определить, какими личностными качествами, обусловливающими эффективность профессиональной деятельности, должен обладать сотрудник уголовно-исполнительной системы, необходимо подвергнуть психологическому анализу саму эту деятельность, выявить ее специфические особенности. Выяснение закономерностей профессиональной деятельности позволяет не только изучить ее, но и разработать систему организационных мероприятий, направленных на ее совершенствование. В деятельности уголовно-исполнительной системы сочетается специфика деятельности всех государственных служащих и социальная функция уголовно-исполнительной системы. К особенностям деятельности сотрудников УИС можно отнести высокую регламентированность деятельности, корпоративность, а также жесткую субординацию [33].

Социальной функцией всех сотрудников УИС является обеспечение реализации наказания в отношении осужденных. Несмотря на то что некоторые сотрудники не вовлечены в этот процесс и даже не соприкасаются с осужденными, тем не менее причастность к УИС накладывает определенный отпечаток на их личностные особенности и предъявляет к ним ряд требований как к лицам, действующим от имени закона. Деятельность сотрудников строго регламентирована правовыми нормами (законодательными актами, нормативными документами ФСИН России). Эта особенность отмечает работу сотрудников УИС от многочисленных отраслей человеческой практики, где выполнение работ определяется общими планами или инструкциями и создает широкую возможность для свободного осуществления своих личных представлений о наиболее эффективной организации труда [40].

Правовая регламентация подчиняет деятельность сотрудника порядку, строго установленному нормами закона. Высокая нормативность

деятельности, а также ее правоприменительный характер предполагает наличие у сотрудников УИС способности к самоконтролю и саморегуляции в деятельности. Соблюдение норм профессиональной деятельности обеспечивается такими чертами характера сотрудника, как дисциплинированность и ответственность. Сотрудник УИС должен быть требователен, в то же время требовательность к другим должна сочетаться с требовательностью к себе и быть целесообразной, соответствующей нравственному поведению. У сотрудника УИС, обладающего властными полномочиями, психологическое состояние определяется, прежде всего, высокой степенью ответственности, а применение им своих полномочий предполагает решение ряда мыслительных задач, позволяющих определить разумность действий, их законную силу. Нередко это связано с необходимостью остановиться на одном из вариантов и поэтому характеризуется особой напряженностью. Умение разумно, законно пользоваться предоставленной властью - одно из важнейших профессиональных требований к сотрудникам УИС. В значительной степени правомерность и целесообразность использования власти зависит от личностных качеств сотрудника. В процессе профессиональной деятельности сотрудников УИС имеет место противодействие со стороны осужденных, которое принимает иногда очень острые формы. Необходимость преодоления опасных ситуаций, устранение препятствий, которые специально создаются на пути сотрудника, вызывают у него различные эмоциональные реакции, требуют постоянного волевого напряжения и активной умственной деятельности. В данных условиях возникает необходимость постоянной сложной интеллектуальной работы [41].

Характерной особенностью профессиональной деятельности сотрудника УИС является коммуникабельность как способность общения с осужденными, изучение и понимание психологических особенностей осужденных. Это требует знания психологии человека в целом и психологических основ общения в частности. Отличительной чертой

коммуникабельности сотрудника является то, что она требует перевоплощения. Необходимость этого объясняется важностью установления психологического контакта с осужденными.

К специфическим особенностям профессиональной деятельности сотрудника следует отнести наличие перегрузок в его работе. Напряженность связана с физическими и психическими нагрузками, которые испытывает сотрудник из-за экстремальности его деятельности, с действиями в условиях конфликтных ситуаций, с воздействиями различного рода стресс-факторов, наличием отрицательной эмоциональной окраски деятельности, со сложными условиями его служебной деятельности.

Одним из основных элементов профессиональной деятельности сотрудника УИС можно выделить познавательную деятельность, без осуществления которой невозможно достичь ни одной цели в работе с осужденными. Только в результате процесса познания появляется возможность целенаправленного осуществления других действий сотрудника. Например, в результате умения распознавать и классифицировать осужденных, с которыми сотрудник вступает в профессиональное взаимодействие, навыки сбора оперативно значимой информации в ходе общения позволяют контролировать процесс образования информационных групп с отрицательной направленностью, выявлять среди них лидеров. Учитывая сложность, разнообразие задач, решаемых сотрудником, наличие элементов внезапности, можно отнести познавательную деятельность сотрудника к творческой, а основной формой обеспечения познания в ней назвать практическое творческое мышление [42].

В профессиональной деятельности сотрудника УИС можно выделить конструктивную деятельность - мыслительную деятельность, направленную на планирование мероприятий по проверке и реализации значимой информации в отношении отдельной категории осужденных. Если при реализации познавательной деятельности мышление стремится в основном дать ответ на вопросы: что еще неизвестно, что нужно дополнительно

выяснить, найти для решения конкретной задачи, то в конструктивной деятельности осуществляется планирование самих этапов познавательной деятельности, то есть в ней определяется, в какой последовательности мы будем искать неизвестное. Иными словами, поисковая и конструктивная деятельность сотрудника есть две стороны единого процесса мышления, характеризующие его разные этапы.

Как уже отмечалось, профессиональная деятельность сотрудника отличается широкой коммуникативностью. Его коммуникативная деятельность заключается в получении необходимой информации посредством общения, то есть непосредственного речевого контакта с окружающими в целях решения практических служебных задач. Чтобы оказывать влияние на осужденных в процессе общения, в личности сотрудника должны гармонично сочетаться достаточно высокий интеллект и эрудиция с сильной волей, а также комплексом личных свойств, определяющих его человеческую привлекательность.

## II ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

### 2.1 Организация и методы исследования

Для исследования личностных особенностей сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) с разным уровнем стрессоустойчивости, нами была осуществлена работа на базе Федерального казенного учреждения исправительной колонии № 7. Для этого была сформирована репрезентативная группа из 22 респондентов.

В выборку вошли сотрудники исправительной колонии № 7, в количестве 22 человек, оперативного отдела и отдела охраны. При формировании выборки учитывались возраст и стаж работы сотрудником УИС.

Критерий, по которому производился отбор для выборки возраст – от 28 до 30 лет. Данный критерий отбора обусловлен эффективностью трудовой деятельности. Стаж работы сотрудников составил от 3-5 лет.

В ходе экспериментального исследования нами использовались следующие методики:

#### 1. Индивидуально-типологический опросник (ИТО) (Л. Н. Собчик).

Методика ИТО представляет собой инструмент исследования индивидуально-типологических свойств. Опросник состоит из 91 утверждения, прочитав каждое из которых испытуемый должен либо согласиться с ним (ответ «Да»), либо не согласиться (ответ «Нет»). Результатом диагностики по данной методике, являются показатели по 10 шкалам, 2 из которых – шкалы достоверности («ложь» и «аггравация»).

Перечень факторных шкал:

- «ложь» – неискренность, тенденция показать себя в лучшем свете;
- «аггравация» – стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера;
- «экстраверсия» – обращенность в мир реально существующих объектов и ценностей, открытость, стремление к расширению круга контактов, общительность;
- «спонтанность» – непродуманность в высказываниях и поступках;
- «агрессивность» – активная самореализация, упрямство и своеолие в отстаивании своих интересов;
- «риgidность – инертность» - тугоподвижность установок, субъективизм, повышенное стремление к отстаиванию своих взглядов и принципов, критичность в отношении иных мнений;
- «интроверсия» – обращенность в мир субъективных представлений и переживаний, тенденция к уходу в мир иллюзий, фантазий и субъективных идеальных ценностей сдержанность, замкнутость;
- «сензитивность» – впечатлительность, склонность к рефлексии, пессимистичность в оценке перспектив;
- «тревожность» – эмоциональность, восприимчивость, незащищённость;
- «лабильность» – эмотивность, выраженная изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности.

Интерпретация находится в прямой зависимости от количества значимых ответов по 8 шкалам (исключая шкалы «ложь» и «аггравация»):

- 0 – 1 балл – гипоэмотивность, плохое самопонимание или неоткровенность при обследовании;
- 2 – 4 балла (норма) – гармоничная личность;
- 5 – 7 баллов (умеренная выраженность) – акцентуированные черты;
- 8 – 9 баллов (избыточная выраженность) – состояние эмоциональной напряженности, затрудненная адаптация.

2. Копинг тест Р. Лазаруса , адаптация методики: Т. Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М. С. Замышляевой.

Копинг тест является одной из первых стандартизованных методик направленных на диагностику копинг-стратегий. Данная методика состоит из 50 утверждений, которые необходимо соотнести со своим поведением в трудной ситуации и оценить по четырех бальной шкале по степени их интенсивности:

- никогда – 0 баллов;
- редко – 1 балл;
- иногда – 2 балла;
- часто – 3 балла.

Методика содержит 8 субшкал, соответствующих 8 типам копинг-стратегий:

1. Конфронтативный копинг – агрессивные усилия по изменению ситуации. Предполагает определенную степень враждебности и готовности к риску.

2. Дистанцирование – когнитивные усилия отделиться от ситуации и уменьшить ее значимость.

3. Самоконтроль – усилия по регулированию своих чувств и действий.

4. Поиск социальной поддержки – усилия в поиске информационной, действенной и эмоциональной поддержки.

5. Принятие ответственности – признание своей роли в проблеме с сопутствующей темой попыток ее решения.

6. Бегство-избегание – мысленное стремление и поведенческие усилия, направленные к бегству или избеганию проблемы.

7. Планирование решения проблемы – произвольные проблемно-фокусированные усилия, по изменению ситуации, включающие аналитический подход к решению проблем.

8. Положительная переоценка – усилия по созданию положительного значения фокусированием на росте собственной личности. Включает также религиозные изменения.

Результаты определяются по суммарному баллу:

- 0 – 6 – низкий уровень напряженности, говорит об адаптивном варианте копинга;
- 7 – 12 – средний, адаптационный потенциал личности в пограничном состоянии;
- 13 – 18 – высокая напряженность копинга, свидетельствует о выраженной дезадаптации.

### 3. Тест на стрессоустойчивость.

Фактически, данный тест оценивает уровень стрессочувствительности – показатель, обратный стрессоустойчивости. Следовательно, чем выше показатели данного теста, тем ниже стрессоустойчивость человека.

Методика состоит из 6 пунктов, разделенных на 5 подпунктов:

1. Постарайтесь определить, насколько сильно вы переживаете по поводу следующих событий. Оцените по 10-балльной системе каждое событие, поставив любое число от «1» (совершенно не задевает), до «10» (очень сильно беспокоит и напрягает):

- высокие цены (на транспорт, продукты, одежду);
- внезапно испортившаяся погода, дождь, снег;
- машина, которая обрызгала вас грязью;
- строгий, несправедливый начальник (преподаватель, родитель);
- правительство, депутаты, администрация.

2. Отметьте по 10-балльной системе, какие из перечисленных ниже качеств вам присущи (10 баллов – если данное свойство у вас очень выражено, 1 – если оно отсутствует):

- излишне серьезное отношение к жизни, учебе, работе;
- стеснительность, робость, застенчивость;

- страх перед будущим, мысли о возможных неприятностях и проблемах;

- плохой, беспокойный сон;
- пессимизм, тенденция отмечать в жизни в основном негативные черты.

3. Как проявляются ваши стрессы, на вашем здоровье (оцените по 10 бальной шкале признаки):

- учащенное сердцебиение, боли в сердце;
- затрудненное дыхание;
- проблемы с желудочно-кишечным трактом;
- напряжение или дрожание мышц;
- головные боли, повышенная утомляемость.

4. Насколько для вас характерно применение ниже приведенных приемов снятия стресса (отметьте по 10 бальной системе, где «1» – совсем не характерно, а «10» – применяю почти всегда):

- алкоголь;
- сигареты;
- телевизор;
- вкусная еда;
- агрессия (выплеснуть зло на другого человека).

5. Насколько для вас характерно применение ниже приведенных приемов снятия стресса (отметьте по 10 бальной системе, где «1» – совсем не характерно, а «10» – применяю почти всегда):

- сон, отдых, смена деятельности;
- общение с друзьями или любимым человеком;
- физическая активность (бег, плавание, футбол, лыжи и т. д.);
- анализ своих действий, поиск других вариантов;
- изменение своего поведения в данной ситуации.

6. Как изменился уровень Вашего постоянного стресса за последние три года?

- значительно уменьшился (-20);

- незначительно уменьшился (-10);
- не изменился (0);
- незначительно возрос (+10);
- значительно увеличился (+50).

Для подсчета результатов необходимо просуммировать результаты по первым 4 шкалам, получив сумму, которая будет варьироваться от 20 до 200 баллов. Затем подсчитывается показатель динамической чувствительности к стрессам. Для этого из базового результата вычитается сумма результатов по 5 пункту. Затем к полученному результату добавляется показатель 6 пункта (со знаком «+» или «-») в зависимости от выбора испытуемого.

Результаты по итогам теста:

- устойчивость к стрессу – менее 35 баллов;
- норма – от 35 до 85 баллов;
- повышенная чувствительность к стрессу – более 86 баллов.

Далее мы представим результаты диагностики сотрудников.

По результатам диагностики стрессоустойчивости мы выявили, что у 13 респондентов – высокий уровень стрессоустойчивости, у 7 респондентов был выявлен средний уровень стрессоустойчивости и у 2 респондентов – низкий уровень стрессоустойчивости.

Таким образом, количество сотрудников: с высоким уровнем стрессоустойчивости составил – 59,1%. Количество сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости – 31,8%. Количество сотрудников с низким уровнем стрессоустойчивости – 9,1%.

Соотношение уровней стрессоустойчивости сотрудников отражено в графике, на рисунке 2.1.



Рис. 2.1 Процентное соотношение уровней стрессоустойчивости у сотрудников

На диаграмме видно, что количество сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости преобладает по сравнению с сотрудниками, у которых был выявлен средний и низкий уровень стрессоустойчивости. На наш взгляд это является свидетельством того, что большая часть сотрудников (59,1%) принимавших участие в эксперименте обладают необходимым набором качеств и свойств личности, позволяющих им переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности окружающих и своего здоровья.

Учитывая тот факт, что кандидаты на должность сотрудника УИС проходили первичную диагностику на наличие качеств и свойств личности, необходимых для выполнения трудовой деятельности, следует отметить, что 9,1% сотрудников на данный момент имеют низкий уровень стрессоустойчивости. Это может быть свидетельством того, что часть сотрудников с трудом переносит нагрузки связанные с трудовой

деятельностью, так же это может быть свидетельством актуальной эмоциональной напряженности связанной с наличием большого количества стрессовых ситуаций и стресс-факторов, присутствие которых может быть обусловлено не только трудовой деятельностью, но и повседневной жизнью.

В таком случае, необходимо обратить внимание на общее состояние работников имеющих низкий уровень стрессоустойчивости и возможно предложить им варианты психологической разгрузки, которая оказала бы положительное влияние на них и положительно сказалась бы на их трудовой деятельности.

Сотрудники, у которых был выявлен средний уровень стрессоустойчивости, составили 31,8% от общего количества респондентов. Данный уровень стрессоустойчивости является нормальным. Однако, на этих сотрудников так же следует обратить внимание, так как средний уровень стрессоустойчивости является промежуточным между высоким и низким и его динамика может развиваться, как в сторону положительного полюса, так и в сторону отрицательного.

В нашей дальнейшей работе мы разделим выборку из 22 человек на три группы: с высоким уровнем стрессоустойчивости; со средним уровнем стрессоустойчивости; и с низким уровнем стрессоустойчивости.

В группу сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости вошло 13 человек. В группу сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости вошло 7 человек. А в группу сотрудников с низким уровнем стрессоустойчивости вошло 2 человека.

Так как для статистической обработки данных, группы из 2 человек не достаточно, то в нашем дальнейшем исследовании данная группа фигурировать не будет, анализ результатов диагностики личностных особенностей и копинг-стратегий для данной группы респондентов, так же не будет производиться. В дальнейшем можно было бы расширить выборку, для экспериментального исследования личностных особенностей сотрудников

с разным уровнем стрессоустойчивости для более детального рассмотрения данной проблемы.

Далее мы рассмотрим обобщенные результаты диагностики сотрудников по методике ИТО (индивидуально-типологический опросник) и по методике копинг тест Р. Лазаруса, для групп испытуемых с высоким и средним уровнем стрессоустойчивости. Данные будут представлены в виде гистограмм.

В гистограмме по результатам диагностики по методике «ИТО» будут представлены данные по количеству респондентов набравших: 0–1 балл, что говорит о гипоэмотивности, плохом самопонимании или неоткровенности при обследовании; 2–4 балла (норма); 5–7 баллов (умеренная выраженность), что говорит об акцентуированных чертах; и 8–9 баллов (избыточная выраженность), по 8 шкалам индивидуально-типологического опросника (экстраверсия, спонтанность, агрессивность, ригидность, интроверсия, сензитивность, тревожность, лабильность).

В гистограмме по результатам диагностики по методике копинг тест Р. Лазаруса будут представлены данные по количеству респондентов набравших: 0–6 баллов(низкий уровень напряженности) что, говорит об адаптивном варианте копинга; 7–12 баллов(средний) свидетельствующих об адаптационном потенциале личности в пограничном состоянии; 13–18 баллов (высокая напряженность копинга) свидетельствующая о выраженной дезадаптации, по 8 копинг-стратегиям выделяемым в копинг teste.

Обобщенные результаты диагностики сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости по методике «ИТО» представлены в гистограмме на рисунке 2.2.

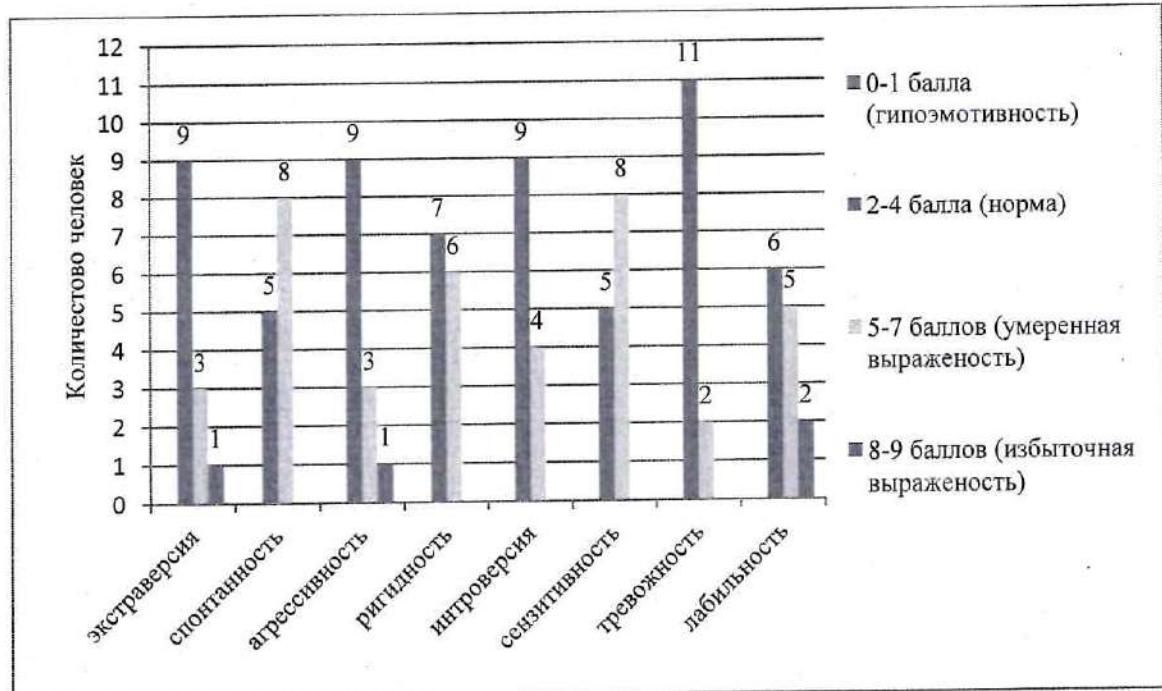


Рис. 2.2 Результаты диагностики сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости по методике «ИТО»

На данной гистограмме видно, что у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости не было выявлено показателя гипоэмотивности (0–1баллов) не по одной из шкал методики «ИТО», что говорит об отсутствии у данной группы сотрудников плохого самопонимания или неискренности при ответах на вопросы теста.

Избыточная выраженность индивидуально-типологических свойств личности (8–9 баллов) была выявлена по 3 шкалам у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. У одного человека по шкале экстраверсия, также у одного человека по шкале агрессивность и у двух человек по шкале лабильность. Это может быть связано с эмоциональной напряженностью по этим показателям и проявляться в дезадаптивном поведении, которое характеризуют данные свойства личности. Количество человек с избыточной выраженностью индивидуально-типологических свойств достаточно мало, что является положительным показателем для группы сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости.

Так же следует отметить большое количество респондентов, у которых показатель по шкале тревожности укладывается в рамки нормы (2–4 баллов). Можно предположить, что уровень тревожности в пределах нормы является значимым фактором в трудовой деятельности сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости.

Показатели выраженности других индивидуально-типологических свойств в большей или меньшей степени колеблются в пределах от нормы (2–4 баллов) до акцентуированной выраженности (5–7 баллов) этих свойств, что является положительным показателем для данной группы, рисунок 2.3.

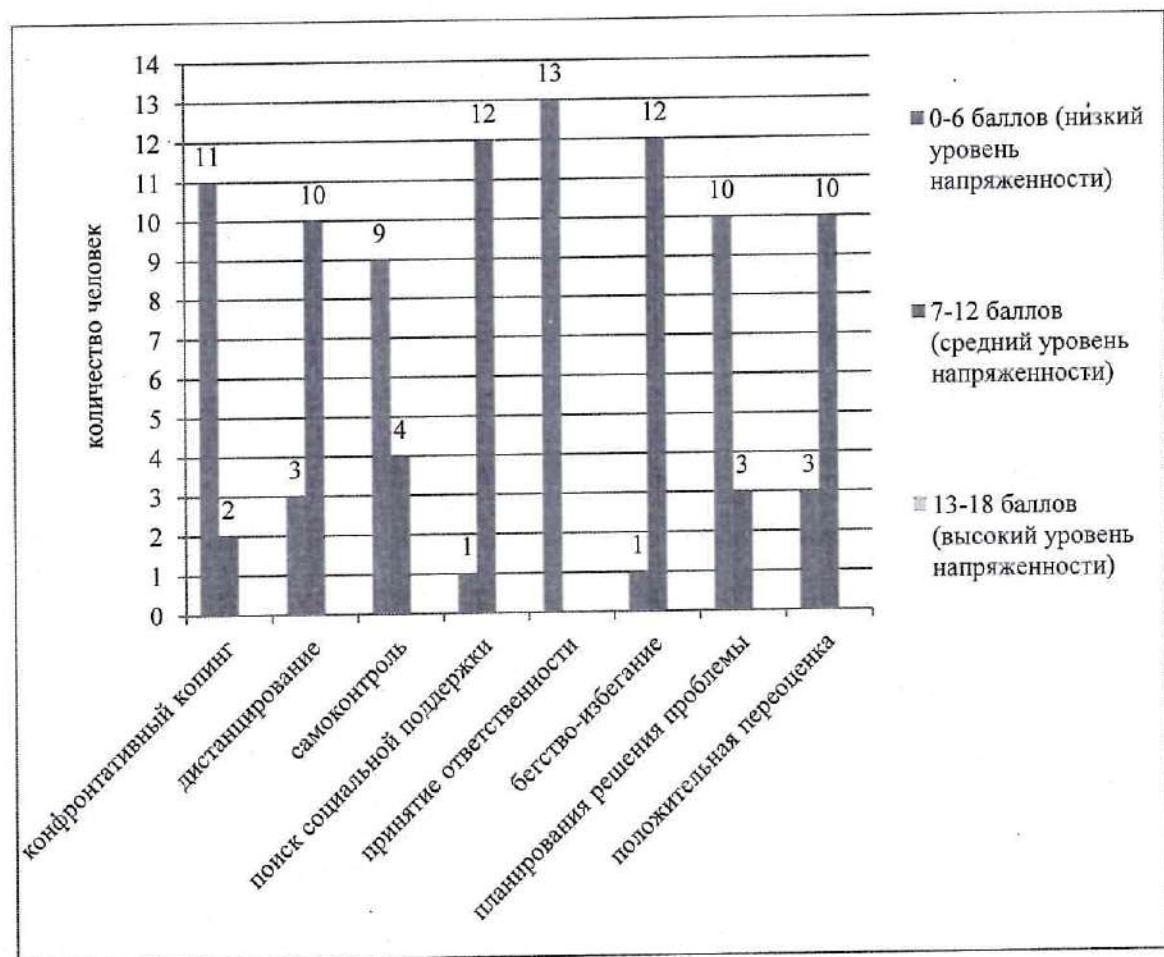


Рис. 2.3 Результаты диагностики сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости по методике копинг тест Р. Лазаруса

Результаты диагностики сотрудников УИС с высоким уровнем стрессоустойчивости по методике копинг тест Р. Лазаруса можно наблюдать посредством гистограммы.

По результатам диагностики видно, что высокого уровня напряженности копинга (13–18 баллов) у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости выявлено не было, следовательно, копинг-стратегии использующиеся данной группой сотрудников в сложной стрессовой ситуации в большей или меньшей степени направлены на ее эффективное разрешение.

Наименьшая напряженность копинга у максимального количества респондентов диагностирована по показателю «принятие ответственности». Данный факт можно проинтерпретировать, как наличие у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости адекватной оценки своей роли в проблемной ситуации и собственного вклада в ее решение, что является важным свойством в трудовой деятельности сотрудников. Чрезмерное принятие ответственности за жизнь и здоровье других людей, может привести к излишним эмоциональным перегрузкам и переживаниям сотрудников, а попустительское отношение – к снижению эффективности труда, результатом которого могут являться человеческие жизни.

Следует отметить, что копинг-стратегии «поиск социальной поддержки» и «бегство-избегание» имеют средний показатель (7–12 баллов) у достаточно большого количества респондентов (12 человек), что укладывается в норму, но все же является промежуточным показателем между адаптивным и дезадаптивным вариантом копинга. Данный показатель может отражать издержки профессии.

Сотрудники УИС работают в ситуациях, которых другие люди старательно избегают, следовательно, намеренно толкают себя на риск. Работа в постоянном режиме стресса заставляет их переносить большие эмоциональные и волевые перегрузки, тратя ресурсы на которые, им необходимо их восполнять. Для этого требуется поддержка родных, близких

и коллег по работе, для реализации которой нужно актуализировать собственное соответствующее поведение.

В целом, показатели по всем копинг-стратегиям укладываются в пределы нормы, что является положительной тенденцией для сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости.

Далее проанализируем результаты диагностики сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости по методике «ИТО», представленные в гистограмме на рисунке 2.4.

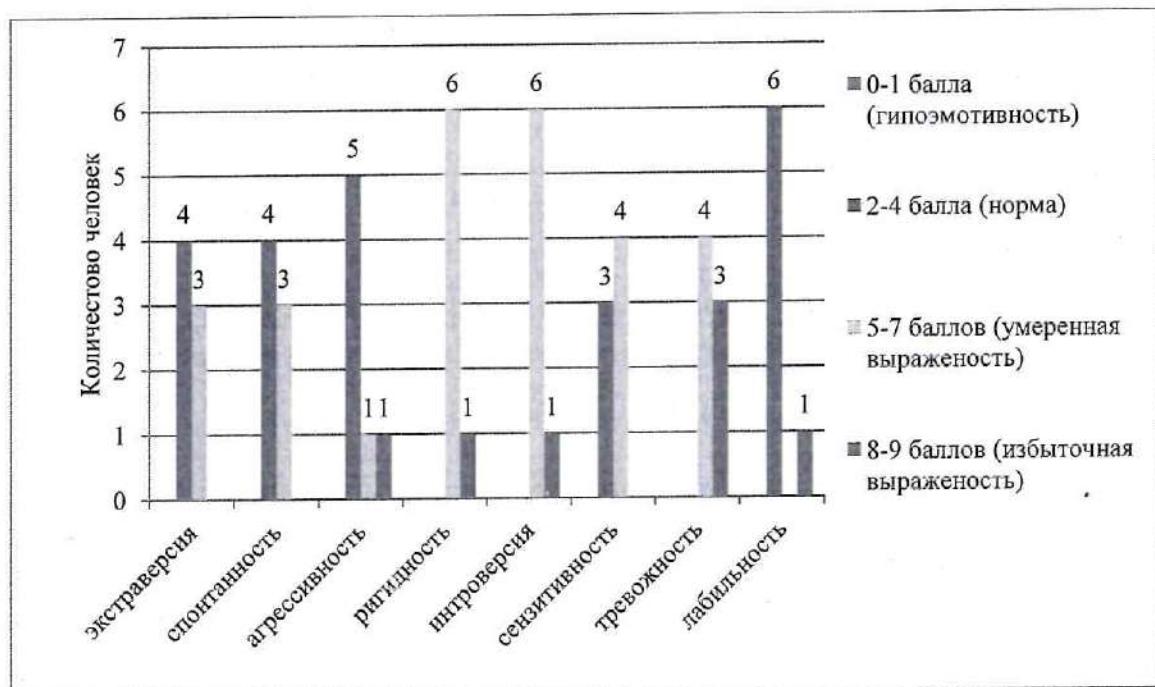


Рис. 2.4 Результаты диагностики сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости по методике «ИТО»

Так же как и у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости, у группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости не было выявлено показателя гипоэмотивности (0–1баллов) не по одной из шкал методики «ИТО», что так же говорит об отсутствии у данной группы плохого самопонимания или неискренности при ответах на вопросы теста.

Избыточная выраженность индивидуально-типологических свойств личности (8–9 баллов) наблюдается по 5 шкалам (агрессивность, ригидность интроверсия, тревожность, лабильность) у сотрудников в диапазоне от 1 до 3 человек. Это достаточно высокий показатель, учитывая, что данная группа состоит из 7 человек. Эмоциональная напряженность, связанная с перечисленными индивидуально-типологическими свойствами у группы со средним уровнем стрессоустойчивости, значительно выше, чем у группы сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. Это может говорить о тенденции к преобладанию дезадаптивного поведения у группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости, что может быть свидетельством наличия личностных особенностей сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости.

Так же не наблюдается явного преобладания нормы (2–4 баллов) по показателям индивидуально-типологических свойств. Норма по большинству показателей граничит с акцентуированной выраженностью свойств.

Особо ярко акцентуации проявляются по показателям ригидности и интроверсии у сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости. Это может быть свидетельством проявления у данной группы сотрудников таких черт, как инертность, тугоподвижность установок, субъективизм, повышенное стремление к отстаиванию своих взглядов и принципов, критичность в отношении иных мнений, а так же обращенности в мир субъективных представлений и переживаний.

Однако на данном этапе исследования мы не можем делать утвердительных выводов по данной проблеме, так как группа сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости составляет всего 7 человек, а статистический анализ данных предполагается произвести в нашей последующей работе. Хотя уже на данном этапе можно наблюдать личностные особенности у сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости.

Результаты диагностики сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости по методике копинг тест Р. Лазаруса представлены в гистограмме на рисунке 2.5.

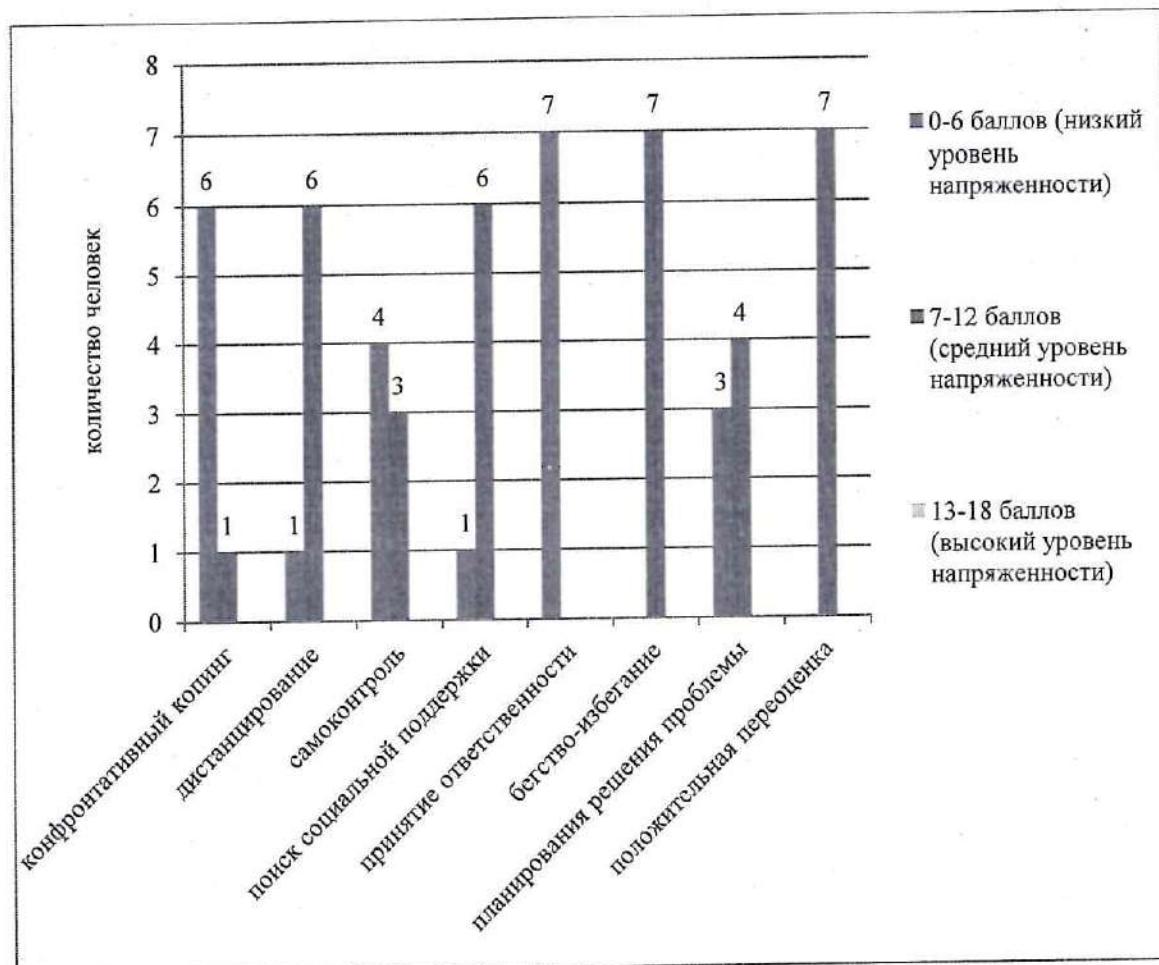


Рис. 2.5 Результаты диагностики сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости по методике копинг тест Р. Лазаруса

Что касается гистограммы, на которой изображены обобщенные результаты диагностики группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости по методике копинг тест Р. Лазаруса, то здесь так же можно отметить отсутствие высокого уровня выраженности напряженности копинга (13–18 баллов). Это является свидетельством адаптивности копинг-стратегий сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости.

Показатели напряженности копинга у данной группы сотрудников не значительно отличаются от показателей группы сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. Так же можно выделить максимальное количество человек с низким уровнем напряженности копинг-стратегии «принятие ответственности», преобладание средних показателей копинг-стратегий «поиск социальной поддержки», «бегство-избегание», а так же коинг-стратегий «дистанцирование» и «положительная переоценка».

Что касается двух последних копинг-стратегий («дистанцирование» и «положительная переоценка»), то у группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости, их среднее значение в большей степени выражено, нежели у группы сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. Это можно проинтерпретировать, как наличие у данной группы сотрудников, тенденций к проявлению поведения направленного на когнитивные попытки обесценить и уменьшить субъективную значимость проблемной ситуации либо попытки по усилению создания положительного значения фокусированием на росте собственной личности. Это могут быть компенсаторные реакции на проблемные стрессовые ситуации, которые могут проявляться не только трудовой деятельности, но и в повседневной жизни.

В общем, следует отметить не значительные различия в показателях по методике копинг тест Р. Лазаруса у группы сотрудников с высоким уровнем и у группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости, однако для статистического анализа эти различия могут иметь существенное значение.

Подводя итог первичному анализу данных можно сказать, что наблюдаются различия по показателям диагностики у групп сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости. Особо ярко это выражено в результатах методики «ИТО», где у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости показатели по шкале «тревожность» имеют гораздо более положительную тенденцию, нежели у сотрудников со средним

уровнем стрессоустойчивости. Следовательно, мы выделили тревожность, как значимое свойство личности сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости. Так же мы отметили, в целом, положительную тенденцию в выраженности индивидуально-типологических свойств личности сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости и менее положительную у сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости.

Что касается показателей по методике копинг тест Р. Лазаруса, то различия у разных групп сотрудников менее заметны, чем по показателям методики «ИТО». Тем не менее, как значимые, мы выделили показатели копинг-стратегии «принятие ответственности», что на наш взгляд является наличием у сотрудников адекватной оценки своей роли в проблемной ситуации. Так же мы выделили акцентуированную выраженность копинг-стратегий «поиск социальной поддержки», «бегство-избегание», а так же копинг-стратегий «дистанцирование» и «положительная переоценка». Что говорит, на наш взгляд, об издержках профессиональной деятельности сотрудников УИС.

## 2.2 Статистическая обработка и анализ данных

Для статистической обработки данных исследования личностных особенностей сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости мы использовали коэффициент корреляции Пирсона.

Формула расчета коэффициента корреляции построена так, что если связь между признаками имеет линейный характер, то коэффициент корреляции Пирсона устанавливает тесноту линейной связи.

В качестве переменных для статистической обработки данных мы использовали показатели шкал по методике «ИТО» (индивидуально-типологический опросник) и методике копинг тест Р. Лазаруса для двух

групп. Первая группа – сотрудники с высоким уровнем стрессоустойчивости, вторая группа – сотрудники со средним уровнем стрессоустойчивости.

Условия применения коэффициента корреляции Пирсона:

- измерения переменных  $X$  и  $Y$  должны быть в количественных шкалах – интервальной или отношений;
- распределения переменных  $X$  и  $Y$  близки к нормальному;
- число варьирующих значений в сравниваемых переменных одинаково.

В качестве переменных  $X$  мы использовали показатели по каждой из 8 шкал по методике копинг тест Р. Лазаруса (конфронтативный копинг, дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, принятие ответственности, бегство-избегание, планирование решения проблемы, положительная переоценка) для двух групп испытуемых.

В качестве переменных  $Y$  мы использовали показатели по каждой из 8 шкал по методике «ИТО» (экстраверсия, спонтанность, агрессивность, ригидность, интроверсия, сензитивность, тревожность, лабильность) для двух групп испытуемых.

Свойства коэффициента корреляции Пирсона:

- коэффициент корреляции является безразмерной величиной и его значение не зависит от единиц измерения признаков  $X$  и  $Y$ ;
- величина коэффициента корреляции Пирсона находится на промежутке от (-1) до (+1);
- направление взаимосвязи. Если  $r > 0$ , то корреляционная связь между переменными положительная: большей величине одного признака (переменной) соответствует в среднем большая величина другого признака (переменной) – прямо пропорциональная зависимость. Если  $r < 0$ , то корреляционная связь между переменными отрицательная: большей величине одного признака (переменной) соответствует в среднем меньшая величина другого признака (переменной) – обратно пропорциональная зависимость.

Значимый коэффициент корреляционной связи по Пирсону для группы респондентов с высоким уровнем стрессоустойчивости, состоящей из 13 человек ( $n_1=13$ ), составляет  $r = 0,55$  для уровня значимости  $p = 0,05$ .

Значимы коэффициент корреляционной связи по Пирсону для группы респондентов со средним уровнем стрессоустойчивости, состоящей из 7 человек ( $n_2=7$ ), составляет  $r = 0,75$  для уровня значимости  $p = 0,05$ .

Результаты статистической обработки данных исследования личностных особенностей сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости будут представлены нами в виде таблиц.

Результаты статистической обработки данных для группы сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Показатели статистически значимой корреляционной зависимости между копинг-стратегиями и индивидуально-типологическими свойствами личности сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости

Корреляционная зависимость	Индивидуально-типологические свойства							
	Экс.	Сп.	Агр.	Риг.	Инт.	Сен.	Тр.	Лаб.
Копинг-стратегии	Конф. к.	-	-	-	-	-	0,58	-
	Дистанц.	-	-	-	-	-	-	-
	Самокон.	-	0,59	-	-	-	-	-
	Поиск с.п.	-	-	-	-	-	-	-
	Пр. отв.	-	-	-	-	-	-	-
	Бег.-изб.	-	-	-	-	-	-	-
	Пл. реш.	-	-	-	-	-	-	-
	П. пер.	-	-	-	-	-	-	-

Прямая корреляционная зависимость существует между конфронтативным копингом и сензитивностью у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости, следовательно, большей величине одного признака соответствует в среднем большая величина другого признака. Под конфронтативным копингом мы понимаем агрессивные усилия по изменению ситуации, предполагающие определенную степень враждебности и готовности к риску. Сензитивность же является характерологической особенностью человека, проявляющейся в повышенной чувствительности к происходящим с ним событиям, обычно сопровождается повышенной тревожностью, боязнью новых ситуаций, людей, всякого рода испытаний. Следовательно, чем более адаптивным является конфронтативный копинг, тем в меньшей степени у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости проявляется чувствительность к происходящим с ними событиям и наоборот.

Можно предположить, что данная взаимосвязь регулируется бессознательной сферой личности посредством защитных механизмов психики (эго-защит). Как мы видим готовность к риску, агрессивные попытки изменения ситуации граничат с боязнью новых ситуаций и испытаний всякого рода. Такие противоположные стремления являются амбивалентными и компенсаторными по своей природе друг для друга [36]. Как говорится, «лучшее средство защиты – это нападение». Неизвестные фрустрирующие стрессогенные ситуации, которые в большом количестве присутствуют в профессиональной деятельности сотрудников УИС, способны вызывать ответную агрессивную реакцию, направленную на преодоление этой ситуации [32]. Данного рода проявления могут вызывать затруднения в обыденной бытовой жизнедеятельности человека, во взаимодействии с другими людьми, но для профессиональной деятельности сотрудников они являются эффективным инструментом разрешения проблемной ситуации. Стressорное воздействие, оказываемое на сотрудников, блокируется по средствам ответной агрессивной реакции,

следовательно, и стрессоустойчивость у такого человека будет предположительно выше.

Так же мы видим обратную корреляционную зависимость между копинг-стратегией «самоконтроль» и спонтанностью у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. То есть, чем выше уровень самоконтроля, тем ниже уровень спонтанности и наоборот.

Вывод напрашивается сам собой. Спонтанность – это непродуманность в высказываниях и поступках, самоконтроль – усилия по регулированию своих чувств и действий. Чем больше усилий сотрудники прикладывают для регулирования своих чувств в проблемной ситуации, тем менее спонтанны и непродуманы их действия и наоборот. Данная зависимость важный фактор для высокого уровня стрессоустойчивости сотрудников, так как она играет большую роль в их профессиональной деятельности, таблица 2.2.

Таблица 2.2

Показатели статистически значимой корреляционной зависимости между копинг-стратегиями и индивидуально-типологическими свойствами личности сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости

Копинг-стратегии	Индивидуально-типологические свойства							
	Экс.	Сп.	Агр.	Риг.	Инт.	Сен.	Тр.	Лаб.
Конф. к.	-	-	-	-	-	-	-	-
	Дистанц.	-	-	-	-	-	-	-0,91
	Самокон.	-	-	-	-	-	-	-
	Поиск с.п.	-	0,82	-	-	-	0,83	-
	Пр. отв.	-	-	-	-	-1	-	-0,79
	Бег.-изб.	-	-	-	-	-	-	-
	Пл. реш.	-	-	-	-	0,75	-	0,75
	П. пер.	-	-	-	-	-	-	-

Результаты статистической обработки данных для группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости представлены в таблице.

У сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости значительно больше взаимосвязей между копинг-стратегиями и индивидуально-типологическими свойствами личности, чем у группы сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. Взаимосвязи были выявлены для копинг-стратегий «дистанцирование», «поиск социальной поддержки», «принятие ответственности» и «планирования решения проблемы». Индивидуально-типологические свойства, для которых были выявлены взаимосвязи: спонтанность, интроверсия, сензитивность, тревожность и лабильность. Всего было выявлено 7 взаимосвязей между копинг-стратегиями и индивидуально-типологическими свойствами личности.

На таблицы 2.2 видно, что в результате статистической обработки данных была выявлена обратная корреляционная зависимость между копингом «дистанцирование» и лабильностью, как индивидуально-типологической особенностью.

Под лабильностью в методике ИТО, подразумевается эмотивность, выраженная изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности. В свою очередь «дистанцирование» - это попытка уменьшить эмоциональную значимость проблемной ситуации. Следовательно, чем выше стремление к эмоциональной вовлеченности, тем ниже потребность эмоционально обесценить значимость происходящей ситуации и наоборот. Данная зависимость проявляется у сотрудников со средним уровнем и не проявляется у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости, что является личностной особенностью для группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости.

Прямую корреляционную зависимость между копинг-стратегией «поиск социальной поддержки» и спонтанностью можно объяснить следующим образом. И спонтанность, и «поиск социальной поддержки» являются

факторами взаимодействия с окружающими людьми. Копинг-стратегия «поиск социальной поддержки» активизирует коммуникативные ресурсы человека, а индивидуально-типологическое свойство «спонтанность» отвечает за способ проявления данной активности. То есть, чем адаптивней данная копинг-стратегия, тем на более качественном уровне проявляется вышеупомянутая типологическая особенность и наоборот.

Как мы уже отмечали ранее, сотрудники УИС тратят большие эмоциональные ресурсы в процессе профессиональной деятельности, которые им необходимо восполнять по средствам общения с близкими, родными и друзьями. Судя по всему, данная потребность более актуальна для сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости, так как воздействие, оказываемое стрессовыми ситуациями, влияет на них в большей степени и проявляется более активно, нежели у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости.

В том же русле можно проинтерпретировать прямую корреляционную зависимость между копинг-стратегией «поиск социальной поддержки» и сензитивностью. Как мы уже отмечали, сензитивность – это чувствительность к происходящим с человеком событиям. Следовательно, чем более чувствителен человек к происходящим с ним событиям, тем в большей степени ему необходима поддержка окружающих. Излишняя чувствительность порождает чувство тревоги и беспокойства, что в свою очередь актуализирует потребность избавится от этого чувства, так как оно является дискомфортным. Актуализированная потребность такого рода, побуждает человека к поиску объекта защиты и поддержки, что проявляется в потребности использовать данную копинг-стратегию сотрудниками со средним уровнем стрессоустойчивости.

Далее мы видим, что копинг-стратегия «принятие ответственности» коррелирует с индивидуально-типологическими свойствами интроверсия и тревожность. Корреляционная зависимость в данном случае является обратной, что говорит о том, что чем адаптивней копинг «принятие

ответственности», тем выше уровень интроверсии и тревожности. Данная взаимосвязь представляется нами как, в некотором смысле, парадоксальная.

Судя по результатам статистической обработки данных, получается, что чем в большей степени происходит признание своей роли в проблеме с сопутствующей темой попыток ее решения, тем в меньшей степени проявляется обращенность в мир субъективных представлений и переживаний, тенденция к уходу в мир иллюзий, фантазий и субъективных идеальных ценностей сдержанность, замкнутость. Вместе с тем, чем в большей степени происходит принятие ответственности, тем в меньшей степени проявляется чувство тревоги и незащищенности и наоборот.

Учитывая тот факт, что у сотрудников обеих групп, копинг-стратегия «принятие ответственности» имеет высокие показатели адаптивности, можно утверждать, что уровень интроверсии и тревожности имеет высокие показатели дезадаптивности для данной группы, что можно выделить, как личностную особенность для сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости.

Так же мы наблюдаем прямую корреляционную зависимость между копингом «планирование решения проблемы» и типологическими свойствами интроверсия и тревожность. Мы делаем вывод, что сотрудникам, которым свойственен адаптивный вариант копинг-стратегии «планирования решения проблемы», характеризующийся приложением усилия, по изменению ситуации, включающие аналитический подход к решению проблем, свойственны низкие показатели уровня интроверсии и тревожности.

Интроверсия подразумевает некоторую долю погруженности в собственные переживания и отстраненности от объективного мира в пользу субъективных представлений. Аналитический подход к решению проблемы требует, в некоторой степени, ориентацию на объективные факторы окружающего мира. Вместе с тем рациональный подход к решению проблемы задействует интеллектуальную сферу личности, что позволяет

объективно оценить возможность ее разрешения, тем самым снизить уровень тревожности от неопределенности в неизвестной ситуации.

Подводя итог, можно сказать, что наличие взаимосвязи между личностными особенностями и копинг-стратегиями сотрудников с разным уровнем стрессоустойчивости имеет место быть. У сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости взаимосвязи были выявлены между копинг-стратегией «конfrontативный копинг» и сензитивностью, а так же между копинг-стратегией «самоконтроль» и спонтанностью, что является значимой характеристикой в их профессиональной деятельности.

У группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости взаимосвязи были выявлены для копинг-стратегии «дистанцирование» и лабильность, копинг-стратегии «поиск социальной поддержки» и индивидуально-типологических свойств - спонтанность и сензитивность, а так же существуют взаимосвязи между копинг-стратегиями «принятие ответственности» и «планирование решения проблемы» и индивидуально-типологическими свойствами - интроверсия и тревожность.

Данный факт говорит о том, что у сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости было выявлено большее количество взаимосвязей, что означает большую стереотипизацию личностных свойств сотрудников в данной группе. Развивая мысль можно сказать, что взаимосвязи, выявленные для сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости, имеют более адаптивный характер по сравнению с личностными особенностями сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости, что может отражаться как в профессиональной деятельности сотрудников, так и в их повседневной жизни.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ литературных источников позволяет утверждать, что тема стресса и стрессоустойчивости на данный момент является актуальной в психологии и кадровой работе психологов различных организаций. Вместе с тем стрессоустойчивость является важным компонентом профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, работа которых предполагает наличие значительных эмоциональных и волевых нагрузок. Стрессоустойчивость в таком случае выступает в качестве совокупности личностных качеств, позволяющих работнику переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности окружающих и своего здоровья.

В рамках нашего исследования личностных особенностей сотрудников УИС с разным уровнем стрессоустойчивости, мы предположили, что существует взаимосвязь между личностными особенностями и копинг-стратегиями сотрудников УИС с разным уровнем стрессоустойчивости.

Понятие копинг-стратегии объединяет когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии, которые используются, чтобы справиться с проблемной стрессогенной ситуацией. И в результате экспериментального исследования мы рассмотрели взаимосвязь различных копинг-стратегий с индивидуально-типологическими свойствами личности у двух групп сотрудников. Первая группа состояла из сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. По результатам статистического анализа данных диагностики респондентов данной группы мы выявили наличие двух взаимосвязей копинг-стратегий и индивидуально-типологических свойств личности: «конфронтативного копинга» и сензитивности; «самоконтроля» и спонтанности.

Интерпретируя выявленные статистическим путем взаимосвязи, мы предполагаем, что у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости неизвестные фрустрирующие стрессогенные ситуации, которые в большом количестве присутствуют в профессиональной деятельности сотрудников, способны вызывать ответную агрессивную реакцию, направленную на преодоление этих ситуаций, предполагающие определенную степень готовности к риску. Так же мы предполагаем, что чем больше усилий сотрудники с высоким уровнем стрессоустойчивости прикладывают для регулирования своих чувств в проблемной ситуации, тем менее спонтанны и непродуманы их действия и наоборот.

Для респондентов второй группы (со средним уровнем стрессоустойчивости) мы выявили следующие взаимосвязи: «дистанцирования» и лабильности; «поиска социальной поддержки» и спонтанности; «поиска социальной поддержки» и сензитивности; «принятия ответственности» и интроверсии; «принятия ответственности» и тревожности; «планирования решения проблемы» и интроверсии; «планирования решения проблемы» и тревожности.

В качестве интерпретации мы предполагаем, что чем выше стремление к эмоциональной вовлеченности сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости, тем ниже потребность эмоционально обесценить значимость происходящей ситуации и наоборот. Так же мы хотим отметить, что сотрудники тратят большие эмоциональные ресурсы в процессе профессиональной деятельности, которые им необходимо восполнять по средствам общения с близкими, родными и друзьями. Судя по всему, данная потребность более актуальна для сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости, так как воздействие, оказываемое стрессовыми ситуациями, влияет на них в большей степени и проявляется более активно, нежели у сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости. Вместе с тем, чем более чувствителен человек к происходящим с ним событиям, тем в большей степени ему необходима поддержка окружающих.

Учитывая данные факты можно с большей вероятностью прогнозировать эффективность профессиональной деятельности сотрудников по средствам первичной диагностики при приеме на работу. Так же, необходимо отметить, что проанализированные нами факторы дадут возможность более грамотного распределения человеческих ресурсов в сфере профессиональной деятельности. Вместе с тем издержки профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, такие как эмоциональные волевые нагрузки, которые по средствам их стрессорного воздействия оказывают влияние на соматическое состояние сотрудников и отражаются в обыденной бытовой жизни, могут быть сведены к минимуму, в результате квалифицированной и обоснованной деятельности психологов в работе с кадрами.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александровский, Ю. А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация / Ю. А. Александровский. – Москва : Наука, 2006. – 270 с.
2. Аракелов, Г. Г. Стресс и его механизмы / Г. Г. Аракелов // Психология. – 2005. – № 4. – С.23–24.
3. Бабкина, Н.А. Устойчивость сотрудника ОВД в сложных профессиональных ситуациях / Н. А. Бабкина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 4 (31). – С. 56-57.
4. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – Москва : Институт психологии РАН, 2016 – 623 с.
5. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы / В. А. Бодров. – Москва : издательство «Институт психологии РАН», 2015. – 136 с.
6. Василюк, Ф. Е. Психологические аспекты разрешения критических и травмирующих ситуаций / Ф. Е. Василюк // Социальные, гигиенические и организационные аспекты охраны здоровья населения. – Киев. – 2001. – С.12-18.
7. Вассерман, Л. И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика: учебно-методическое пособие / под науч. ред. Л. И. Вассермана. – Санкт-Петербург : Речь, 2017. – 192 с.
8. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 336 с.
9. Воробьев, Ю. Л. Стратегические аспекты обеспечения безопасности государства в современных условиях / Ю. Л. Воробьев // Проблемы безопасности при чрезвычайных ситуациях. – 2017. – № 1. – С 11 – 17.
10. Джос, В. Анализ кризисных состояний / В. Джос. – Кишинев : Периодика, 2003. – 113 с.

11. Джос, В. Диагностика состояния стресса в судебно-психологической экспертизе / В. Джос. – Киев : Наука Думка, 2004. – 356 с.
12. Занковский, А. Н. Психическая напряженность как свойство личности. / А. Н. Занковский. – Москва : Наука, 1999. - 237с.
13. Занковский, А. Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния / А. Н. Занковский. – Москва : Наука, 1991. – 156с.
14. Зараковский, Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности / Г. М. Зараковский. – Москва : Наука, 1966. - 138 с.
15. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : УГППУ, 2007. – 244 с.
16. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Наука, 2003. – 256с.
17. Китаев-Смык, Л. А. Социально-психологические исследования стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 434с.
18. Корехова, М. В. Психическая дезадаптация специалистов в экстремальных условиях деятельности / М. В. Корехова, А. Г. Соловьев, И. А. Новикова. – Архангельск : Изд-во СГМУ, 2014. – 139 с.
19. Косицкий, Г. И. Нервная система и стресс / Г. И. Косицкий. – Москва : Наука, 2015. – 200 с.
20. Космолинский, Ф. П. Эмоциональный стресс при работе в экстремальных условиях / Ф.П. Космолинский. – Москва : Медицина, 2006. – 190 с.
21. Краснова О. Б. Человек в экстремальных и трудных ситуация. Сборник методических статей: руководство для психологов/ О.В. Краснова.- Москва: НПЦ «Технограф», 2004. – С. 228.
22. Кринчик, Е. П. Психологические проблемы трудовой деятельности в условиях неопределенности / Е. П. Кринчик // Психология. – 2009. – № 3. – С. 52–56.
23. Куликов, Л. В. Психические состояния / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 512 с.

24. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. Лазарус. – Москва : Медицина, 2000. - 208с.
25. Леви, Л. Эмоциональный стресс / Л. Леви. – Москва : Медицина, 1970. – 328с.
26. Левитов, Н. Д. Вопросы психологии характера / Н. Д. Левитов – Москва : СГУ, 2019. – 293 с.
27. Левитов, Н.Д. Фruстрация как один из видов психических состояний / Н. Д. Левитов // Вопросы психологии. – 1967. – № 6. – С. 16-21.
28. Марищук, В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. / В. Л. Марищук. – Москва : Сентябрь, 2010. – 260 с.
29. Муздыбаев, К. Стратегия совладания с жизненными трудностями / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – № 2. – С.12-15.
30. Наенко, Н. И. Психическая напряженность / Н. И. Наенко. – Москва: издательство Московского университета, 2017. – 112с.
31. Нартова-Бочавер, С. К. «CopingBehavior» в системе понятий психологии личности / С. К. Нартова-Бочавер. – Москва : Речь, 2012. – 415 с.
32. Никольская, И. М. Психологическая защита / И. М. Никольская. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 142с.
33. Правдина, Л.Р. Исследование личностных особенностей работников службы МЧС / Л.Р. Правдина // Экстремальные ситуации и предельные возможности человека : материалы всерос. научно-практ. конф. – Ростов-на-Дону : РГУ, 2001. – С. 80 – 82.
34. Смирнова, Н. Н. Профессиональный стресс и стрессоустойчивость специалистов экстремального профиля деятельности / Н. Н. Смирнова, А. Г. Соловьев, М. В. Корехова, И. А. Новикова. – Архангельск : Изд-во Северного государственного медицинского университета, 2017. – 161 с.
35. Прохоров, А. О. Саморегуляция психических состояний. Феноменология, механизмы, закономерности. / А. О. Прохоров. – Москва : ПЕР СЭ, 2015. – 352с.

36. Рыбников, В.Ю. Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий. / В. Ю. Рыбников, Е. Н. Ашанина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 2 (37). – С. 46 – 50.
37. Сапов, И. А. Неспецифические механизмы адаптации человека / И. А. Сапов. – Москва : Наука, 2004. – 146 с.
38. Селье, Г. Стресс жизни / Г. Селье // Психология экстремальных ситуаций : хрестоматия / сост. А. Е. Тарас, К. В. Сельченок. – Минск : Харвест.; Москва : ACT, 2000. – С. 6-38.
39. Смирнов, Б. А., Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А Смирнов, Е. В. Долгополова. – Харьков : Изд-во гуманитарный центр, 2007 – 276 с.
40. Смирнова, Н.Н. Детерминанты экстремальной профессиональной деятельности сотрудников силовых структур/Н.Н. Смирнова, А.Г. Соловьев// Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. – 2014. – № 1. – С. 98–106.
41. Смирнова, Н. Н. Профилактика нарушений стрессоустойчивости сотрудников правоохранительных органов: методические рекомендации / Н. Н. Смирнова, А. Г. Соловьев, А. М. Ксенофонтов, Ю. К. Родыгина. – Архангельск : Изд-во СГМУ, 2012. – 195 с.
42. Шойгу, Ю.С. Психология экстремальных ситуаций / под общ. ред. Ю.С. Шойгу. – Москва : Смысл, 2007. – 319 с.

## Приложение 1

Табл. 1, п.1

Сводная таблица результатов диагностики стрессоустойчивости сотрудников

Респонденты	баллы	Высокий уровень стрессоуст.	Средний уровень стрессоуст.	Низкий уровень стрессоуст.
1	14	+		
2	34	+		
3	39		+	
4	28	+		
5	31	+		
6	24	+		
7	22	+		
8	32	+		
9	57		+	
10	18	+		
11	78		+	
12	81		+	
13	32	+		
14	54		+	
15	68		+	
16	87			+
17	85			+
18	25	+		
19	30	+		
20	17	+		
21	49		+	
22	28	+		
Процентное соотношение:		59,1%	31,8%	9,1%

## Приложение 2

Табл. 1, п.2

Сводная таблица результатов диагностики сотрудников по методике копинг тест Р. Лазаруса

Респонденты	Конфронтативный копинг		Дистанцирование		Самоконтроль		Поиск социальной поддержки		Принятие ответственности		Бегство-избегание		Планирование решения проблемы		Положительная переоценка	
	баллы	%	баллы	%	баллы	%	баллы	%	баллы	%	баллы	%	баллы	%	баллы	%
1	6	33,3	10	55,5	4	19,0	7	38,8	3	25,0	8	33,3	6	33,3	6	28,5
2	7	38,8	4	22,2	9	42,8	8	44,4	3	25,0	8	33,3	7	38,8	7	33,3
3	5	27,7	8	44,4	5	23,8	10	55,5	4	33,3	9	37,5	4	22,2	11	52,3
4	6	33,3	7	38,8	4	19,0	7	38,8	2	16,6	12	50,0	7	38,8	8	38,0
5	6	33,3	9	50,0	6	28,5	8	44,4	3	25,0	8	33,3	5	27,7	8	38,0
6	6	33,3	8	44,4	5	23,8	8	44,4	3	25,0	9	37,5	3	16,6	7	33,3
7	4	22,2	7	38,8	5	23,8	8	44,4	3	25,0	10	41,6	6	33,3	8	38,0
8	8	44,4	6	33,3	3	14,2	7	38,8	5	41,6	8	33,3	6	33,3	9	42,8
9	5	27,7	9	50,0	6	28,5	9	50,0	4	33,3	7	29,1	5	27,7	9	42,8
10	5	27,7	8	44,4	7	33,3	8	44,4	3	25,0	10	41,6	4	22,2	4	19,0
11	7	38,8	8	44,4	7	33,3	7	38,8	3	25,0	12	50,0	6	33,3	10	47,6
12	5	27,7	8	44,4	9	42,8	8	44,4	2	16,6	8	33,3	8	44,4	8	38,0
13	6	33,3	7	38,8	6	28,5	8	44,4	3	25,0	8	33,3	5	27,7	8	38,0
14	6	33,3	5	27,7	5	23,8	11	61,1	3	25,0	9	37,5	7	38,8	8	38,0
15	6	33,3	8	44,4	5	23,8	8	44,4	3	25,0	13	54,1	7	38,8	7	33,3
16	6	33,3	9	50,0	8	38,0	10	55,5	4	33,3	10	41,6	7	38,8	9	42,8
17	9	50,0	7	38,8	3	14,2	9	50,0	6	50,0	9	37,5	9	50,0	9	42,8
18	5	27,7	11	61,1	5	23,8	9	50,0	2	16,6	9	37,5	4	22,2	7	33,3
19	4	22,2	7	38,8	8	38,0	6	33,3	3	25,0	7	29,1	5	27,7	8	38,0
20	4	22,2	7	38,8	7	33,3	8	44,4	3	25,0	5	20,8	4	22,2	10	47,6
21	6	33,3	8	44,4	7	33,3	4	22,2	3	25,0	10	41,6	4	22,2	12	57,1
22	3	16,6	6	33,3	6	28,5	8	44,4	3	25,0	11	45,8	7	38,8	6	28,5

## Приложение 3

Табл. 1, п.3

Сводная таблица результатов диагностики сотрудников по методике ИТО

Респондент	экстраверсия	спонтанность	агрессивность	риgidность	интроверсия	сензитивность	тревожность	лабильность
1	8	6	9	6	7	6	3	9
2	6	4	3	6	3	5	4	9
3	4	5	2	6	6	6	7	4
4	3	5	6	6	3	4	3	2
5	4	4	3	5	4	7	5	6
6	4	6	3	3	2	7	4	4
7	2	5	4	3	5	6	3	3
8	3	5	4	3	3	6	4	5
9	6	5	5	7	6	4	7	3
10	4	4	3	5	5	6	2	6
11	6	4	3	7	7	3	8	4
12	5	4	3	7	8	5	9	2
13	3	4	4	3	4	5	5	5
14	3	7	8	5	7	6	7	8
15	4	2	3	8	7	5	8	3
16	6	4	4	8	8	6	9	2
17	4	5	5	9	8	3	8	4
18	4	5	5	5	3	4	4	2
19	3	5	3	3	4	3	4	4
20	6	4	4	3	5	2	3	5
21	3	2	4	6	7	3	7	3
22	6	5	7	4	4	3	3	2

## Приложение 4

Табл. 1, п.4

Результаты корреляционного анализа для группы сотрудников с высоким уровнем стрессоустойчивости

Корреляция		ИТО							
		Лабильн.	Тревожн.	Сензит.	Интров.	Ригидн.	Агрес.	Спонт.	Экстр.
Копинг тест Р. Лазаруса	Конф. коп.	-0,05	0,01	-0,28	0,27	-0,33	0,58	0,41	0,49
	Дистанцир.	-0,28	0,34	0,30	0,20	0,29	0,21	0,02	-0,11
	Самоконтроль	0,17	-0,59	-0,49	0,03	0,00	-0,34	0,05	0,30
	Поиск соц. п.	0,08	-0,29	-0,13	0,08	-0,17	0,12	0,06	0,30
	Принят.отв.	-0,07	0,00	-0,19	-0,45	0,00	0,29	0,14	0,30
	Бег.-изб.	-0,27	0,26	0,30	0,35	-0,22	0,19	-0,35	-0,47
	Пл. реш. пр.	0,14	-0,01	0,45	0,39	0,10	-0,15	-0,11	0,08
	Полож. пер.	-0,28	-0,14	-0,22	-0,48	-0,21	-0,30	0,44	-0,19

## Приложение 5

Табл. 1, п.5

Результаты корреляционного анализа для группы сотрудников со средним уровнем стрессоустойчивости

Корреляция		ИТО							
		Лабильн.	Тревожн.	Сензит.	Интров.	Ригидн.	Агрес.	Спонт.	Экстр.
Копинг тест Р. Лазаруса	Конф. коп.	-0,02	-0,21	0,11	0,03	0,23	-0,50	0,04	0,31
	Дистанцир.	0,61	-0,58	-0,73	0,70	-0,25	-0,51	0,19	-0,91
	Самоконтроль	0,36	-0,27	-0,28	0,21	0,69	-0,45	0,69	-0,55
	Поиск соц. п.	0,03	0,82	0,37	-0,27	-0,30	0,83	-0,15	0,57
	Принят. отв	0,11	0,25	0,00	-0,14	-1,00	0,08	-0,79	0,14
	Бег.-изб.	-0,13	-0,56	-0,31	0,41	0,39	-0,24	0,21	-0,01
	Пл. реш. пр.	0,12	0,13	0,21	0,28	0,75	0,30	0,75	0,10
	Полож. пер.	-0,14	-0,17	-0,28	-0,39	-0,36	-0,45	-0,49	-0,13

### Тест на стрессоустойчивость

1. Постарайтесь определить, насколько сильно вы переживаете по поводу следующих событий. Оцените по 10-балльной системе каждое событие, поставив любое число от «1», до «10»:

- 1.1 Высокие цены (на транспорт, продукты, одежду).
- 1.2 Внезапно испортившаяся погода, дождь, снег.
- 1.3 Машина, которая обрызгала вас грязью.
- 1.4 Строгий, несправедливый начальник (преподаватель, родитель).
- 1.5 Правительство, депутаты, администрация.

2. Отметьте по 10-балльной системе, какие из перечисленных ниже качеств вам присущи:

- 2.1 Излишне серьезное отношение к жизни, учебе, работе.
- 2.2 Стеснительность, робость, застенчивость.
- 2.3 Страх перед будущим, мысли о возможных неприятностях и проблемах.
- 2.4 Плохой, беспокойный сон.
- 2.5 Пессимизм, тенденция отмечать в жизни в основном негативные черты.

3. Как проявляются ваши стрессы, на вашем здоровье (оцените по 10 бальной шкале признаки):

- 3.1 Учащенное сердцебиение, боли в сердце.
- 3.2 Затрудненное дыхание.
- 3.3 Проблемы с желудочно-кишечным трактом.
- 3.4 Напряжение или дрожание мышц.
- 3.5 Головные боли, повышенная утомляемость.

4. Насколько для вас характерно применение ниже приведенных приемов снятия стресса (отметьте по 10 бальной системе, где «1» - совсем не характерно, а «10» - применяю почти всегда).

## Продолжение приложения 6

- 4.1 Алкоголь.
- 4.2 Сигареты.
- 4.3 Телевизор.
- 4.4 Вкусная еда.
- 4.5 Агрессия (выплеснуть зло на другого человека).

5. Насколько для вас характерно применение ниже приведенных приемов снятия стресса (отметьте по 10 бальной системе, где «1» - совсем не характерно, а «10» - применяю почти всегда)

- 5.1 Сон, отдых, смена деятельности.
- 5.2 Общение с друзьями или любимым человеком.
- 5.3 Физическая активность (бег, плавание, футбол, ролики, лыжи и т. д.).
- 5.4 Анализ своих действий, поиск других вариантов.
- 5.5 Изменение своего поведения в данной ситуации.

6. Как изменился уровень Вашего постоянного стресса за последние три года? (отметьте *V*). Значительно уменьшился. Незначительно уменьшился. Не изменился. Незначительно возрос. Значительно увеличился (-20 -10 0 +10 +50).

Подсчет результатов: Фактически, данный стресс оценивает уровень стрессочувствительности - показатель, обратный стрессоустойчивости. Следовательно, чем выше показатели данного теста, тем ниже стрессочувствительность человека.

Просуммируйте результаты по первым 4 шкалам. Вы получите сумму, которая будет варьировать от 20 до 200 баллов. Это базовый показатель стрессочувствительности. Значение этого показателя в пределах от 70 до 100 баллов можно считать удовлетворительным.

Затем подсчитывается показатель динамической чувствительности к стрессам. Для этого из базового результата вычитается сумма результатов по 5 пункту (она показывает способность сопротивляться стрессам с помощью адекватного поведения).

## Продолжение приложения 6

Затем к полученному результату добавляется показатель 6-го пункта ( с + или - ) в зависимости от выбора испытуемого. Если стрессы меньше беспокоят человека за последнее время, то результат будет с минусом и итоговый результат уменьшится, а если стрессы нарастают, то итоговый показатель стрессочувствительности возрастет.

### Средние результаты по итогам теста:

Устойчивость к стрессу – менее 35 баллов. Норма – от 35 до 85 баллов.

Повышенная чувствительность к стрессу – более 86 баллов.

Интерпретация по отдельным шкалам:

Первая шкала определяет повышенную реакцию на обстоятельства, на которые мы не можем повлиять. Средние показатели – 15-30 баллов

Вторая шкала показывает склонность все излишне усложнять, что может приводить к стрессам. Средние показатели - от 14 до 25 баллов.

Третья шкала - предрасположенность к психосоматическим заболеваниям. Средние показатели - от 12 до 28 баллов.

Четвертая шкала - определяет деструктивные способы преодоления стрессов. Средние показатели - от 10 до 22 баллов.

Пятая шкала - определяет конструктивные способы преодоления стрессов. Средние показатели - от 23 до 35 баллов.

## Бланк для ответов

Окончание приложения 6

№п.п.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.1										
2.2										
2.3										
2.4										
2.5										
3.1										
3.2										
3.3										
3.4										
3.5										
4.1										
4.2										
4.3										
4.4										
4.5										
5.1										
5.2										
5.3										
5.4										
5.5										

Как изменился уровень Вашего постоянного стресса за последние три года? (отметьте *V*).

Значительно уменьшился. Незначительно уменьшился. Не изменился. Незначительно возрос. Значительно увеличился (-20 -10 0 +10 +50).

Файл | Окна | Фи | Журнал | Документы | История | Оригинал

Сабур — Ведомости | Электронные публикации | Стартовую страницу

Сформированный файл: ВКР Тягуньков ИСУЧЕНИЕ ВЗАИМОЯСИМ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И КОМПЛЕКСНЫХ СТРАТЕГИЙ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ С РАЗНЫМ УРОВнем СТРЕССОСУСТОЙЧИВОСТИ.docx.

Год публикации: 2020.

Оценка оригинальности документа - 61.16%  
Просмотр документа в формате PDF

Время на выполнение: 44 секунд

Источники цитирования

Ссылка	Оценка
1. Психологические характеристики творческих способностей личности в контексте деятельности в уголовно-исполнительской системе	9.3%
2. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России	7.6%

Пуск | Электронные публикации | Стартовую страницу

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

## РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента: Тятенкова Ивана Сергеевича

группы у 256-юл кафедры psychology

Направления 37.03.01 Психология

на тему: Изучение взаимосвязи личностных особенностей и копинг стратегий у сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 63 страницах, 3 иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы: Психологическая служба постоянно проводит мониторинг психологического состояния сотрудников, работающих в исправительной колонии. В рамках данной работы, предпринимаются попытки выделить наиболее весомые факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников. Иван Сергеевич, предлагает рассмотреть стрессоустойчивость сотрудника как фактор влияющий на ПВК сотрудника, и априори на эффективность его работы. Нам кажется, что данная попытка обоснована и интересна. Данные, полученные Иваном Сергеевичем, заслуживают внимания и внедрения в деятельность психологической службы.

2. Логическая последовательность текста достаточная. Каждый параграф имеет собственный вывод. В заключении представлены основные выводы по работе, которые последовательно вытекают из текста работы.

3. Положительные стороны работы: 1. Логичность и полнота текста в теоретической части. Изучаемый феномен рассмотрен всесторонне. 2. Эмпирический материал представлен в его логической последовательности, все выводы, представленные в работе, увязаны с полученными результатами.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений высокая.

5. Полнота проработки литературных источников в работе использованы разнообразные источники информации: как монографии, так и статьи из периодических изданий, так и источники из электронных библиотек.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций высокое.

7. Недостатки работы: 1. Отсутствуют конкретные рекомендации для специалистов психологической службы.

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор Тягинков Иван Сергеевич, присвоения квалификации бакалавр психологии.

Рецензент Бурагаева Олеся Александровна, старший психолог Психологической лаборатории ФКУ Исправительная колония – 7  
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«13» февраля 2020 г.



*С рецензией ознакомлен  
Богомолов И. С. 20.02.2020.*

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ  
на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента: Тятенкова Ивана Сергеевича

группы у 256-юп кафедры психологии

Направления 37.03.01 Психология

на тему: Изучение взаимосвязи личностных особенностей и копинг стратегий у сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем стрессоустойчивости

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 63 страницах, 3 иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы: В рамках дипломной работы Иван Сергеевич предпринял попытку не только описать специфику деятельности сотрудников УИС, но и выделил один из важнейших факторов ее эффективности – стрессоустойчивость. Именно это качество сотрудника зачастую является основным при выполнении служебных обязанностей, сохранении психологического и физического здоровья сотрудника. В связи с чем тема работы актуальна и своевременна.

2. Логическая последовательность теста дипломной работы достаточная.

3. Положительные стороны работы: 1. Описана специфика деятельности сотрудников УИС, с их оценкой для эффективности служебной деятельности. 2. Стрессоустойчивость проанализирована и описана не только как личностное качество, но и как профессионально важное качество сотрудника УИС. 3. Полученный эмпирический материал проанализирован глубоко и всесторонне, сформулированные выводы логично вытекают из текста работы.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: достаточная

5. Полнота проработки литературных источников: проанализированы как монографии, так и периодические издания, освещдающие вопросы, связанные с проблемой изучения в дипломной работе.

6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: Высокое

7 Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: высокий

8. Недостатки работы: автором не сформулированы практические рекомендации по внедрению результатов исследования.

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы: ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-14

Выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и рекомендуется (не рекомендуется) к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы: А.П. Арышева, к.псих.н., доцент

«12» февраля 2020г.

  
подпись руководителя

*С опущенным ознакомлением  
Билеминов И.С.  20.02.2020г.*