

М. М. Чичуга, преподаватель кафедры пенитенциарной педагогики и психологии Института уголовно-исполнительной службы Национальной академии внутренних дел

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕГАТИВНЫХ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ НАЧАЛЬНИКОВ ОТДЕЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СЛУЖБ УЧРЕЖДЕНИЙ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ УКРАИНЫ

Исследованы негативные психические состояния начальников отделений социально-психологической службы учреждений исполнения наказаний Украины.

Ключевые слова: негативные психические состояния; синдром эмоционального выгорания; напряжение, резистенция; истощение; тревога; депрессия; фрустрация.

Служебная деятельность персонала учреждений исполнения наказаний носит экстремальный характер. В условиях повышенного риска работники подвержены стрессам и психическим перенапряжением.

Профессиональная деятельность начальников отделений социально-психологической службы учреждений исполнения наказаний (СПС УИН) имеет свои специфические особенности. Выполнение воспитательной деятельности требует от начальника отделения глубоких знаний нормативно-правовой базы, умения раскрывать связи и отношения между отдельными понятиями в среде осужденных, органично связывать полученную информацию в единую систему взглядов, использовать различные средства массовой коммуникации (художественную литературу, радио, кино, телевидение) для эффективного воздействия на сознание осужденного, с целью усиления его общественной активности и самостоятельности.

Деятельность начальников отделений СПС УИН в ряде случаев имеет напряженный, ответственный характер, обусловленный выполнением большого объема сложной, разнообразной работы в условиях острого дефицита информации и времени. Как правило, нервно-психические

перегрузки усугубляются нерегулярной сменой условий труда, нарушениями привычного режима суточной жизнедеятельности, особенно в периоды, массовых беспорядков, побегов осужденных, освобождения заложников, вынужденным отказом от обычного для многих людей отдыха, что иногда приводит к развитию деструктивных психических состояний, эмоциональной неустойчивости, психического напряжения, избыточной фрустрированности, появлению невротических реакций и развития эмоционального выгорания. С целью выявления синдрома эмоционального выгорания у начальников отделений СПС мы провели пилотное исследование.

Категорией испытуемых были начальники отделений СПС УИН Украины. Выборка составляла 25 человек, с них 17 человек со стажем работы в учреждениях исполнения наказаний от 1 до 3 лет, 6 человек от 3 – до 5 лет и 2 человека – от 7 до 10 лет.

Для выявления синдрома эмоционального выгорания была применена «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко».

В результате исследования мы обнаружили, что в 28% начальников отделений сформировалась фаза напряжения, у 24% респондентов – на стадии формирования и в 48% – не сформировалась. Доминирующими симптомами в данной фазе у 19% исследуемых является симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств», то есть тенденция к упоминанию ситуаций и обстоятельств. Такими обстоятельствами могут быть нападения осужденных на сотрудников, захват в заложники, шантаж. Некоторое время ситуации, которые сложились могут упоминаться работниками, травмировать их психику, сопровождаться нервозностью и напряжением.

В 11% респондентов доминирует симптом «тревоги и депрессии», который вызывает повышенную, часто необоснованную тревогу, подавленность, апатию, отсутствие интереса к жизни.

Симптом «загнанность в клетку» доминирует в 8% респондентов. Эти люди чувствуют безысходность и бесперспективность жизни.

Заниженную самооценку, чувство беспомощности и неудовлетворенности собой переживают 4% начальников отделений, в которых доминирует симптом «неудовлетворенности собой».

Сопровождается фаза напряжения следующими симптомами, которые сложились: у 23% начальников отделений – симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств», в 11% – симптом «неудовлетворенности собой», в 8% – симптом «тревоги и депрессии». Это означает, что симптомы, которые сложились в респондентов не являются доминирующими, но они присутствуют и могут привести к эмоциональному выгоранию.

Следовательно, больше, чем у половины исследуемых нами начальников отделений присутствует напряжение, они переживают психотравмирующие обстоятельства, тревогу и депрессию, чувствуют безысходность.

Нужно заметить, что в достаточно большей части, а именно в 48% исследуемых фаза напряжения не сложилась. Это можно объяснить тем, что работники с низким уровнем напряжения способны сопротивляться нарастающим стрессам, которые начинаются с момента появления тревожного напряжения.

Изучая показатели исследования фазы резистенции, мы обнаружили способность начальников отделений сопротивляться стрессам.

Сформировалась фаза резистенции в 68% начальников отделений, в 12% — находится на стадии формирования, в 12% – не сформировалась. Доминирующими симптомами в данной фазе в 64% респондентов является симптом расширения сферы экономии эмоций, что приводит к эмоциональному истощению и заставляет работников замыкаться в себе для восстановления душевных сил и экономии эмоциональных ресурсов.

В 44% респондентов доминирующим симптомом является неадекватное эмоциональное избирательное реагирование, то есть неадекватная экономия на эмоциях, ограниченная эмоциональная отдача за счет выборочного реагирования. Сторонние наблюдатели при этом обычно могут зафиксировать

у людей с выраженным симптомом эмоциональную черствость, грубость и равнодушие.

В 28% респондентов доминирует симптом «редукции профессиональных обязанностей». Начальники отделений, в которых доминирует данный симптом могут терять интерес к людям и общению. Взаимоотношения с коллегами становятся только формальными, что влияет не только на личность самого начальника отделения, но и на морально-психологический климат в коллективе, так как неформальное общение является неотъемлемой частью положительного морально-психологического климата.

В 12% исследуемых доминирует симптом «эмоционально-нравственная дезориентация», которая выражается в потребности самооправдания, вытеснить из сознания неприятные факты, которые довольно часто могут встречаться в профессиональной деятельности начальников отделений СПС.

Исходя из результатов исследования фазы резистенции, можно сказать, что большинство начальников отделений способны бороться со стрессами, но для того, чтобы восстановить силы и энергию, они могут замыкаться в себе, проявлять черствость и равнодушие, вытеснять из сознания неприятные факты, которые могут привести к эмоциональному истощению.

Фаза истощения проявляется в эмоциональном перенапряжении, нехватки сил до конца рабочего дня. Когда человек истощен, у него приглушается восприятия, теряется острота чувств, возникает ощущение «пустоты», равнодушие ко всему окружающему, в первую очередь к профессиональной деятельности.

Согласно нашего исследования, фаза истощения сформировалась в 16% респондентов, в 44% – находится на стадии формирования и в 36% – не сформировалась.

Доминирующими симптомами в данной фазе в 20% является симптом «эмоционального дефицита». Работники, которые переживают симптом эмоционального дефицита не в состоянии сочувствовать другим людям, откликаться на помощь в сложной ситуации. При усилении симптома все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные. Проявляются резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы, которые дополняют симптом «эмоционального дефицита».

У 8% респондентов домінує симптом «деперсоналізації», відзначається повна або частинна втрата інтересу до людей. Категорію працівників з вираженим домінуючим симптомом люди обтяжують своїми проблемами, неприємним являється сам факт їх присутності.

В 8% досліджуваних домінує симптом «емоціональної відстороненості». Начальники відділень, в яких домінує даний симптом реагують без почуттів і емоцій в результаті емоціональної захисти. В деяких сферах життя можуть ставитися схожими на роботу, то єсть автоматично виконувати свої обов'язки і не звертати уваги ні на людей, ні на їх проблеми.

Супроводжується фаза виснаження наступними симптомами, які склалися: у 20% – «деперсоналізація», в 12% – «емоціональна відстороненість», в 12% симптом «психосоматических і психовегетативних порушень», коли емоціональна захиста людини вже не справляється з навантаженнями, енергія емоцій перерозподіляється між іншими підсистемами індивіда, в тому числі фізіологіческими. Виникають психосоматическі розлади.

Потрібно зауважити, що в цілому фаза виснаження знаходиться на стадії формування, але в достатньо великій частині респондентів проявляється грубість, різкість, подразливість, втрата поваги до людей, у деяких можуть виникати психосоматическі розлади.

Ми провели додаткове пілотне дослідження, використовували 16-факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттелла (16-PF-105-C).

Оказалося, що за шкалою «Замкнутість – відкритість» 72% досліджуваних схильні до ригідності, їм важко переключатися і пристосовуватися до умов діяльності, які змінюються, особливо це може бути характерно в екстремальних ситуаціях, де потрібно швидко реагувати і переключатися. Переобладають такі риси характеру, як холодність, замкнутість, надмірно скептичність, недовіра і негнучкість по відношенню до людей. Такі працівники мають труднощі в установленні міжособистісних зв'язків. Предпочитають самотність, ухиляються від компромісів. Іноді можуть бути критично налаштовані. 28% респондентів

характерна комунікабельність, відкритість, доброта, готовність к співпраці, уважність к людям, активність в усунуванні конфліктів. Вони легко пристосовуються і швидко можуть встановлювати міжособистісні контакти.

По шкалі «ограниченное мышление – сообразительность» 52% респондентів швидко сприймають і засвоюють нову інформацію, мають розвинуте абстрактне мислення, оперативні, сообразительні, швидко сприймають нову інформацію. 51% досліджуваних мають низький рівень сообразительності, вони менше інтелектуально розвинуті, ніж перші, мислять конкретно, схильні до повільнішого сприйняття нового матеріалу, мають труднощі в розв'язанні абстрактних завдань, низьку оперативність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури. Слід відзначити, що низький рівень сообразительності по шкалі «ограниченное мышление – сообразительность» може залежати від інших характеристик особистості, а саме: тривожності, фрустрованості, низького освітнього рівня. Даний фактор, мабуть, єдиний фактор методики, який не є строго валідизованим, він недостатньо добре вимірює рівень інтелекту. Тому дані результати є орієнтовними і потребують детального вивчення.

Фактор «емоціональна нестійкість – емоціональна стійкість» 44% керівників відділів характеризує стабільними в поведінці і емоціях, спокійними. Вони ладять з колективом, не бояться складних ситуацій, трезво оцінюють їх, активні. 56% респондентів є емоціонально нестабільними, неувереними в собі, емоціонально вразливі, імпульсивні, легко подразнюються через будь-які події чи людей, не задоволені життєвими ситуаціями і власним здоров'ям, чутливі. Піддані частій зміні настрою, легко розраються. [3, с. 428] В результаті високого рівня емоціональної нестійкості в даних респондентів виникає швидка втома, нервова виснаженість, які негативно впливають на фізичне здоров'я і моральне стан працівника.

Результати дослідження по фактору «незалежність – підкореність» говорять про те, що 64% респондентів схильні

подчиняться авторитетным для них людям, могут быть покорными, приспособливаться к ситуациям и людям, но имеют тенденцию к доминантности, то есть независимости, самоуверенности, упрямстве, агрессии. Среди исследуемых 36% начальников отделений была выявлена высокая степень независимости. Они самоуверенные, независимые, самостоятельные, упрямые, своенравные, настойчивые, сами для себя являются законом, в конфликтах, как правило, обвиняют других, склонны к авторитарному поведению, руководствуются собственными правилами поведения [1].

Фактор «озабоченность – беспечность» ориентирован на измерение эмоциональной окрашенности и динамичности в процессах общения. В 16% респондентов преобладает высокий уровень безмятежности. Начальники отделений с высокими показателями являются активными, жизнерадостными, бодрыми, веселыми, разговорчивыми, откровенными и открытыми в общении, но могут быть импульсивными и не внимательными. В 84% респондентов средний уровень беспечности, они в меру активные и коммуникабельные, стараются быть осторожными, склонны к самоанализу, более спокойные, чем люди с высоким уровнем безмятежности.

Особенности эмоционально-волевой сферы, в частности, настойчивость, организованность, неорганизованность, безответственность и особенности регуляции социального поведения, а именно: принятие или игнорирование общепринятых моральных правил и норм характеризует фактор «выраженная сила «Я» – безпринципность». В 20% респондентов с высоким уровнем выраженной силы «Я» развитое чувство долга и ответственности, они являются добросовестными, ответственными, уравновешенными, настойчивыми, требовательными к себе, стараются придерживаться общепринятых моральных правил и норм, настойчивы в достижении цели. 36% меньше сознательно принимают решения, не достаточно настойчивы в достижении целей, могут допускать ошибки, но являются обязательными, на них можно положиться. 48% респондентов являются непостоянными, неустойчивыми в достижении целей, подвергаются воздействию чувств и обстоятельств, не прикладывают усилий к выполнению профессиональных задач.

Могут быть неорганизованные, безответственные, импульсивные, безпринципные, но игнорируя обязанности и правила, могут проявлять инициативность в работе, работать в «собственном стиле», что будет приносить довольно неплохой результат.

Согласно результатам пилотного исследования по фактору «смелость-робость» у начальников отделений преобладает низкий уровень смелости. В 64% с низким уровнем смелости присутствует выраженная застенчивость, робость, неуверенность в своих силах, осторожность, деликатность, внимательность к другим. Начальники отделений с низким уровнем смелости предпочитают индивидуальный стиль деятельности, трудно принимают самостоятельные решения, строго придерживаются правил, быстро реагируют на опасность, отличаются повышенной чувствительностью к угрозе. В 36% респондентов преобладает средний уровень, они проявляют больше смелости, имеют тенденцию к риску и сотрудничеству с незнакомыми людьми при новых обстоятельствах, склонны проявлять лидерские качества.

По фактору «податливость – жесткость» 68% респондентов самоуверенные, суровые, гибкие в суждениях, практические, полагаются только на себя, иногда проявляют жесткость и черствость по отношению к окружающим. Независимые, ответственные, но скептически относятся к субъективным и культурным аспектам жизни. Иногда могут быть безжалостны и жестоки. 32% респондентов имеют средний уровень податливости, они склонны к зависимости от других, слабые, недостаточно самостоятельны, мечтательные. [3, с. 429]

Фактор «подозрительность – доверчивость» отражает эмоциональное отношение к людям. Очень высокие оценки по этому фактору говорят о лишней защите и эмоциональной напряженности, фрустрированности личности. Низкий уровень характеризует личность, как добродушную, но склонную к конформизму. В 64% респондентов преобладает высокий уровень подозрительности, они не доверяют людям, осторожны, эгоцентричны, склонны к ревности, стремятся возложить ответственность за ошибки на окружающих, раздражающие и упрямые. Начальники отделений с высоким уровнем подозрительности осмотрительны в своих действиях, мало заботятся о других людях, плохо работают в группе, лучше

работают самостоятельно. 20% начальников отделений подвержены среднему уровню подозрительности, имеют собственное мнение, не поддаются обману, не всегда доверяют другим, особенно в профессиональной деятельности, в своих действиях осмотрительны. В 16% исследуемых выявлен низкий уровень подозрительности, они не стремятся к конкуренции, заботятся о других, хорошо работают в группе, легко забывают трудности, которые встречаются в экстремальных условиях труда, терпимы, открыты, хорошо приспосабливаются к новым условиям.

Согласно результатам исследований по фактору «непрактичность – практичность» 41% начальников отделений достаточно практичные, они внимательны к деталям, могут быстро выполнять поставленные задачи, реалистичные, уравновешены. Однако, в неожиданных ситуациях им часто не хватает воображения и изобретательности. 59% респондентов имеют средний уровень практичности, это люди с развитым воображением, мечтательные, погружены во внутренний мир, более идеалисты, чем реалисты, склонные к неуравновешенности.

Отношение начальников отделений к людям и окружающей действительности измерялось фактором «прямолинейность – дипломатичность». 12% респондентов прямолинейные, могут легко обидеть других своей прямоотой, эмоциональные, не умеют анализировать мотивы партнера, иногда бывают грубые и резкие по отношению к другим, обычно спонтанные, но откровенны, простые, наивные, бесхитростные. 66% начальников отделений имеют тенденцию к дипломатичности, они хитрые, лучше умеют вести себя в коллективе, чем прямолинейные работники, более дипломатичные в разговоре, иногда ненадежны, умеют находить выход из сложных ситуаций. 22% респондентов – независимые, со сложным характером, хитрые, склонны к анализу, интеллектуально подходят к оценке обстоятельств, имеют лидерские качества, умеют вести себя в обществе, в общении дипломатические, эмоционально сдержанные, умеют быстро находить выход из сложной ситуации [1].

Однако результаты исследования по фактору «тревога – спокойствие» могут говорить о другом. 22% начальников отделений спокойные, жизнерадостные, их трудно вывести из себя, уверены в себе и своих способностях. Такие люди не

страдают от чувства вины, могут легко справляться со своими неудачами, в отличие от тех, кто переживает неудачи, как внутренний конфликт. 26% имеют тенденцию к тревожности, депрессивности, обеспокоенности, испытывают чувство вины. Высокий уровень тревожности имеют 50% начальников отделений. Такие лица в сложных ситуациях могут быть эмоционально неустойчивыми, напряженными, полными жалости и сострадания. Работники с высоким уровнем тревожности часто могут быть застенчивы, им трудно вступить в контакт с другими людьми. У них преобладает плохое настроение, депрессивность. В экстремальных ситуациях может проявляться повышенная нервозность, им трудно регулировать свое состояние.

По фактору «радикализм – консерватизм» мы обнаружили, что 88% начальников отделений являются консервативными, устойчивыми по отношению к традициям, часто сомневаются по отношению к новым идеям и принципам, склонны к морализации и нравоучениям, уверены в правильности того, чему их учили и принимают все как проверенное, несмотря на противоречия. Склонны к осторожности и компромиссам в отношениях с новыми людьми. Имеют тенденцию препятствовать и противостоять изменениям. 12% готовы к нарушению привычек и устоявшихся традиций, им свойственна независимость суждений, взглядов и поведения. Это люди скептические, более склонны к эксперименту в жизни, имеют развитое аналитическое мышление, склонны к лидерству.

Насколько самостоятельными являются начальники отделений в своей деятельности мы увидели по результатам фактора «самостоятельность – внушаемость». 22% респондентов не самостоятельные, легко поддаются влиянию, не имеют своей собственной позиции, зависят от других, предпочитают работать и принимать решения вместе с другими людьми, не всегда бывают коммуникабельны, часто нуждаются в поддержке со стороны коллектива. 55% имеют собственное мнение, могут предлагать собственные решения, быть инициативными, самостоятельными, однако им нужна поддержка. 22% исследуемых имеют высокий уровень самостоятельности. Они независимы, способны сами принимать решения, действовать самостоятельно. Не считаются с чужим мнением, полностью уверены в себе и своих действиях.

Специфика профессиональной деятельности требует от начальников отделений не только самостоятельности, но и контроля над своими эмоциями и поведением. 56% начальников отделений по фактору «высокий самоконтроль – низкий самоконтроль» имеют низкий уровень самоконтроля. Деятельность в этих людей не упорядочена и импульсивная, они могут не обращать внимание на социальные требования, быть не внимательными друг к другу, конфликтными. 44% имеют тенденцию к высокому самоконтролю, они умеют контролировать свои эмоции и поведение. Внимательные, целеустремленные, настойчивые, склонны к организаторской деятельности, обладают сильной волей, но иногда упрямы.

Важным элементом в профессиональной деятельности начальников отделений является релаксация, умение уменьшать уровень напряженности, бороться со стрессом. Но по результатам нашего исследования по фактору «напряженность – релаксация» 62% респондентов имеют тенденцию к напряженности, возбудимости, фрустрированности, то есть неудовлетворенности и разочарованию, которые могут возникать в следствии со специфическими условиями профессиональной деятельности и приводить к депрессии. В 38% респондентов низкий уровень напряжения, они спокойны, уравновешены, довольны. Но это не всегда хорошо, поскольку их чрезмерное спокойствие и удовлетворенность могут привести к низкой мотивации, лени, апатии и достижению низких результатов в работе [3, с. 430].

Подводя итоги пилотного исследования, мы можем, что в исследуемых нами начальников отделений СПС УИН проявляются такие черты характера как: холодность, замкнутость, недоверие к людям, импульсивность. Среди негативных психических состояний преобладают: плохое настроение, тревога, депрессия, фрустрация, апатия, недовольство собой. Нужно заметить тенденцию начальников отделений к напряженности, возбудимости и фрустрированности, которые возникают вследствие неумения работниками использовать методы релаксации, что негативно влияет, как на психическое, так и на физическое здоровье. Поэтому важной целью является разработка программы профилактики негативных психических состояний начальников отделений СПС УИН.

Список использованных источников

1. Истратова О. Н. Психодиагностика: коллекция лучших психологических тестов / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – 6-е. изд. – Ростов н/Д : Феникс, 2009. – 375.
2. Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х. : Гуманитар. Центр, 2007. – 276 с.
3. Шапарь В. Б. Рабочая книга практического психолога / В. Шапарь, А. Тимченко, В. Швыдченко. – М. : АСТ ; Харьков : Торсинг, 2007. – 672 с.