

Исследование стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников уголовно-исполнительной системы

Цветкова Н.А., доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры социальной, общей и клинической психологии, Российский государственный социальный университет» (ФГБОУ ВО РГСУ); ведущий научный сотрудник, Центр исследования проблем исполнения уголовных наказаний и психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы ФКУ «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России» (TsvetkovaNA@yandex.ru)

Кулакова С.В., старший научный сотрудник, Центр изучения проблем управления и организации исполнения наказаний в УИС ФКУ «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России» (centr2nii@yandex.ru)

В статье представлены результаты психологического обследования 90 сотрудников, у которых определялись уровень организационного стресса и уровни развития двух профессионально важных качеств — стрессоустойчивости и жизнестойкости. Использовались три методики психодиагностики: 1) шкала организационного стресса К. Маклина в адаптации Н. Водопьяновой; 2) методика исследования стрессоустойчивости как социально-психологического качества личности; 3) тест жизнестойкости С. Мадди. Установлено, что около 75% сотрудников отличались невысоким общим уровнем организационного стресса и при этом имели высокий уровень стрессоустойчивости и жизнестойкости; у 17% сотрудников обнаружен высокий уровень организационного стресса, 6% из которых характеризовались низким уровнем стрессоустойчивости. Приведены результаты корреляционного анализа данных, в ходе которого установлены закономерности: чем более активен и продуктивен сотрудник, тем выше его жизнестойкость, и, наоборот, чем старше сотрудник, тем ниже его показатель контроля; по мере увеличения трудового стажа гибкость в поведении сотрудников повышается. Представлены результаты сравнительного анализа по половому признаку, отмечены достоверные различия по общему уровню стрессоустойчивости (у женщин он выше) и способности самопознания (она более развита у мужчин). Описаны психологические условия повышения стрессоустойчивости и жизнестойкости на индивидуально-личностном уровне, а также социально-психологические условия снижения организационного стресса.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, сотрудники, организационный стресс, стрессоустойчивость, жизнестойкость, сравнительный анализ данных по половому признаку, психологическая и педагогическая работа с сотрудниками, профессиональное выгорание.

Для цитаты:

Цветкова Н.А., Кулакова С.В. Исследование стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников уголовно-исполнительной системы. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019(9). № 2. С. 112-129. doi: 10.17759/psylaw.2019090208

For citation:

Tsvetkova N.A., Kulakova S.V. Study of stress tolerance and resilience of employees of penal system. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2019(9), no. 2. pp.112-129. doi: 10.17759/psylaw.2019090208

Актуальность изучения стрессоустойчивости и жизнестойкости сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее — УИС) обусловлена целым рядом обстоятельств: во-первых, фактически каждый трудовой день сотрудники УИС сталкиваются с криминальной стороной общества и должны быть готовы к противодействию лицам с асоциальным поведением, которое невозможно оказать, если недостаточно развиты такие личностные качества, как стрессоустойчивость и жизнестойкость [6]; во-вторых, модернизация отечественной пенитенциарной системы стимулирует повышение у сотрудников профессионально важных качеств, в перечне которых стрессоустойчивость (эмоциональная устойчивость) является одним из ключевых [3; 6; 10]; в-третьих, повышенные требования к профессионально важным качествам сотрудников УИС, в свою очередь, требуют совершенствования психологической и педагогической работы с кадрами [2].

Когда говорят о стрессоустойчивости сотрудников УИС, то в первую очередь имеют в виду их способность сохранять «рабочую форму» в экстремальных условиях взаимодействия с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными. Причем важно, чтобы эта устойчивость к стрессу в межличностных отношениях со спецконтингентом, а также в отношениях между самими сотрудниками, между сотрудниками и отдельными группами подозреваемых, обвиняемых и осужденных была осознанной, а ее развитие подкреплялось внутренними ресурсами сотрудников, т. е. индивидуально-психологическими условиями.

Анализ современных отечественных научных разработок [1; 3; 5; 6; 8; 12; 15; 16; 17; 18; 19] и зарубежных научных публикаций [18; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27], в которых рассматриваются различные аспекты данной проблемы, позволил сформулировать ряд положений, составивших теоретико-методологическую основу эмпирического исследования, результаты которого представлены в данной статье.

1. Стрессоустойчивость, в современном понимании, является способностью личности находить, осознавать и использовать внешние и внутренние ресурсы для сохранения адекватности психического состояния даже в экстремальных условиях [19]. Будучи

развитой, эта способность обуславливает невосприимчивость к организационному стрессу, связанному с низким уровнем коммуникабельности, неумением принимать ценности других людей, адекватно оценивать ситуацию без ущерба для своего здоровья и работоспособности, негибкостью поведения и пассивностью по отношению к активным формам отдыха и восстановления жизненных сил.

2. Стрессоустойчивость как профессионально важное социально-психологическое качество сотрудника УИС играет ключевую роль в выборе поведения в экстремальной ситуации и является одним из основных навыков, необходимых в непосредственном контакте с осужденными [6]. Высокий уровень стрессоустойчивости — надежный показатель профессиональной адаптированности сотрудника УИС, обеспечивающий развитие у него устойчивого положительного отношения к выполняемой деятельности [15; 20]. Чем ниже у сотрудника уровень стрессоустойчивости, тем выше его уязвимость к организационному стрессу, тем чаще переживания дистресса и тем вероятнее возникновение синдрома профессионального выгорания и синдрома хронической усталости [8; 15; 20; 21].

3) стрессоустойчивость тесно связана с другими профессионально важными качествами сотрудника УИС — уверенностью в себе, мотивацией трудовой деятельности, стилем саморегуляции поведения, креативностью, жизнестойкостью и др. [2; 3; 6; 8; 9].

4) термин «жизнестойкость» введен в научный оборот отечественным психологом Д.А. Леонтьевым [11] на основе разработок феномена «hardiness», выполненных С. Мадди и С. Кобейсом в 1975 г. [23]. Их исследования показали, что жизнестойкость — личностная характеристика, которая является общей мерой психического здоровья человека и отражает три жизненные установки: вовлеченность, уверенность в возможности контроля над происходящими событиями, готовность к риску. Они установили, что высокая жизнестойкость помогает человеку адаптироваться к изменившимся условиям окружающей среды, а за счет компонента «принятие риска» — успешно переносить ситуации неопределенности.

5) разнообразные внутриличностные и внешние факторы, детерминирующие поведение личности и в совокупности определяющие ее нервно-психическое состояние, а также ситуации социального взаимодействия либо способствуют, либо препятствуют развитию и проявлению стрессоустойчивости и жизнестойкости как взаимосвязанных интегральных профессионально важных качеств личности [8; 9; 12; 13; 17; 18; 22].

Исследование проводилось в 2018 г. Эмпирические данные обрабатывались на базе ФКУ НИИ ФСИН России. Объем выборки составил 90 человек в возрасте от 25 до 50 лет (средний возраст сотрудника — 37 лет), 45 мужчин и 45 женщин со стажем работы в УИС от 3-х до 24-х лет (средний срок службы в УИС — около 5 лет); 16 сотрудников имели среднее специальное образование, 74 — высшее. Из них холостых и незамужних — 22 человека; состоящих в браке — 53 человека; находящихся в разводе — 13 человек; вдовствующих — 2 человека

В исследовании использовались следующие методики психологической диагностики:

1) шкала организационного стресса К. Маклина, русскоязычная адаптация Н. Водопьяновой [4], выявляющая степень устойчивости личности к организационному

стрессу и содержащая шкалу «общий уровень организационного стресса», а также пять частных шкал: а) способность к самопознанию; б) широта интересов; в) принятие ценностей других; г) гибкость поведения; д) активность и продуктивность;

2) методика исследования стрессоустойчивости как социально-психологического качества личности [4], позволяющая выявить степень и тип стрессоустойчивости личности в разных условиях;

3) тест жизнестойкости С. Мадди, содержащий три частных шкалы: а) вовлеченность; б) принятие; в) контроль, а также шкалу «общий уровень жизнестойкости» [11].

Полученные в ходе исследования **результаты** представлены ниже в виде таблиц и рисунков.

1. Результаты, полученные на основе шкалы организационного стресса, сведены в табл. 1 и 2 и представлены ниже на рисунках 1 и 2.

Таблица 1

Распределение обследованных сотрудников УИС в зависимости от уровня организационного стресса

Группы	Сотрудники УИС (90 человек)		
	Уровни выраженности		
Компоненты организационного стресса	Высокий человек/% (13—20 баллов)	Средий человек/% (5—12 балла)	Низкий человек/% (0—4 балла)
1. Способность самопознания	0 (0%)	75 (83,3%)	15 (16,7%)
2. Широта интересов	2 (2,2%)	83 (92,2%)	5 (5,6%)
3. Принятие ценностей других	0 (0%)	86 (95,6%)	4 (4,4%)
4. Гибкость поведения	5 (5,6%)	83 (92,2%)	2 (2,2%)
5. Активность и продуктивность	0 (0%)	83 (92,2%)	7 (7,8%)
<i>Общий уровень организационного стресса</i>	15 (16,7%)	47 (52,2%)	28 (31,1%)

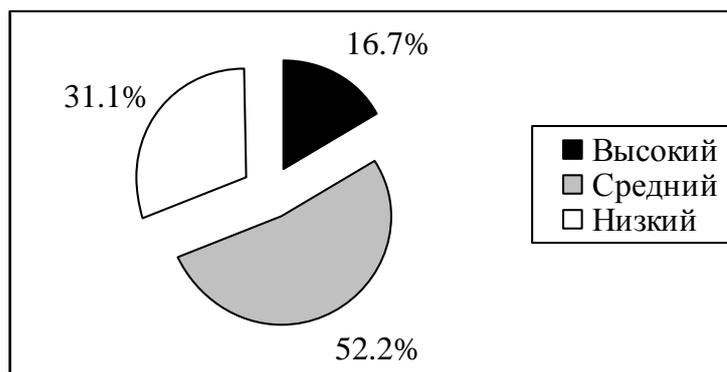


Рис. 1. Распределение сотрудников УИС в зависимости от общего уровня организационного стресса

Табл. 1 и рис. 1 показывают, что чуть более 30% обследованных сотрудников отличаются по данному параметру «иммунным» типом поведения, т. е. способны сохранять работоспособность и решать профессиональные задачи в условиях стресса. Доля сотрудников, особенно «уязвимых» к организационному стрессу, составляет около 17%.

Данные, полученные по пяти компонентам организационного стресса, в виде средних значений представлены в табл. 2 и отображены на рис. 2. Следует учитывать, что чем меньше величина показателя, тем выше толерантность к стрессу и устойчивость продуктивной деятельности.

Таблица 2

Выраженность компонентов и общий уровень организационного стресса в группе обследованных сотрудников УИС

Группы	Сотрудники (90 человек)
Компоненты организационного стресса	Средние значения (в баллах)
1. Способность самопознания	7,5
2. Широта интересов	8,9
3. Принятие ценностей других	7,8
4. Гибкость поведения	9,7
5. Активность и продуктивность	7,8
Общий уровень организационного стресса	41,7

Табл. 2 показывает, что общий уровень организационного стресса у обследованной группы сотрудников УИС составляет 41,8 балла из 100 возможных, т. е. он является средним с тенденцией к низкому.

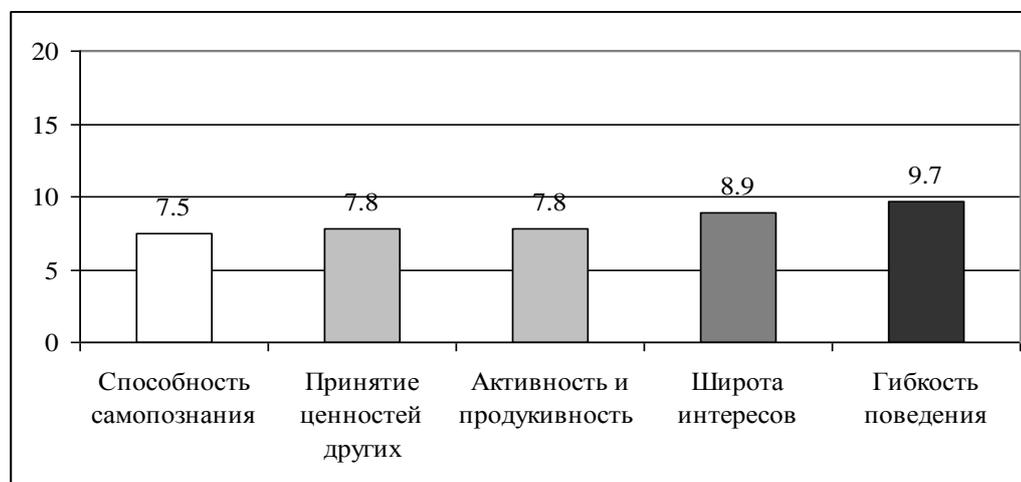


Рис. 2. Выраженность компонентов организационного стресса в группе обследованных сотрудников УИС

Очевидно, что в качестве мишеней психологической работы с сотрудниками целесообразно рассматривать «гибкость поведения» и «широту интересов». По этим двум компонентам организационного стресса сотрудники УИС наиболее уязвимы (наиболее восприимчивы к нему). Наиболее устойчивым к организационному стрессу оказался компонент «способность самопознания», что дает основание предполагать готовность подавляющего большинства сотрудников УИС к профессиональному развитию и саморазвитию.

2. Результаты, полученные в ходе диагностики стрессоустойчивости личности, представлены в табл. 3 и отображены на рис. 3.

Таблица 3

Распределение обследованных сотрудников УИС в зависимости от уровня стрессоустойчивости личности

Уровни личности	стрессоустойчивости	Человек/%
1 — очень низкий		0 (0%)
2 — низкий		0 (0%)
3 — ниже среднего		0 (0%)
4 - чуть ниже среднего		5 (5,6%)
5 — средний		13 (14,4%)

6 — чуть выше среднего	27 (30%)
7 — выше среднего	24 (26,7%)
8 — высокий	21 (23,3%)
9 — очень высокий	0 (0%)

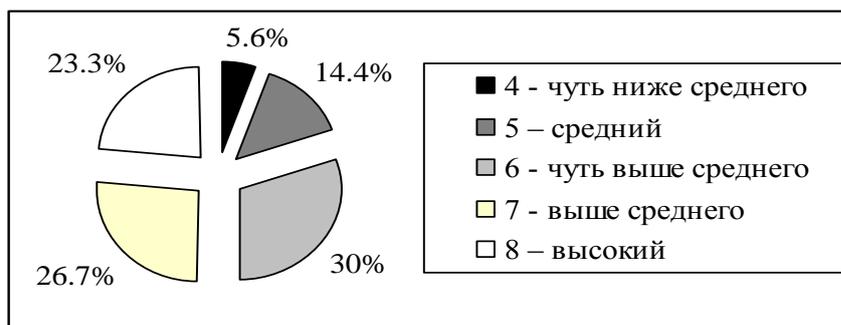


Рис. 3. Распределение сотрудников УИС по уровням стрессоустойчивости

Табл. 3 и рис. 3 отражают в целом благоприятную картину: 80% сотрудников отличаются весьма высоким уровнем стрессоустойчивости.

3. Результаты теста жизнестойкости С. Мадди сведены в табл. 4 и 5 и представлены ниже на рис. 4 и 5.

Таблица 4

Распределение обследованных сотрудников УИС в зависимости от уровня их жизнестойкости

Компоненты жизнестойкости	Уровни выраженности		
	Высокий человек/%	Средий человек/%	Низкий человек/%
1. Вовлеченность	53 (58,9%)	37 (41,1%)	0 (0%)
2. Контроль	64 (71,1%)	26 (28,9%)	0 (0%)
3. Принятие риска	66 (73,3%)	24 (26,7%)	0 (0%)
<i>Общий жизнестойкости</i> уровень	67 (74,4%)	23 (25,6%)	0 (0%)

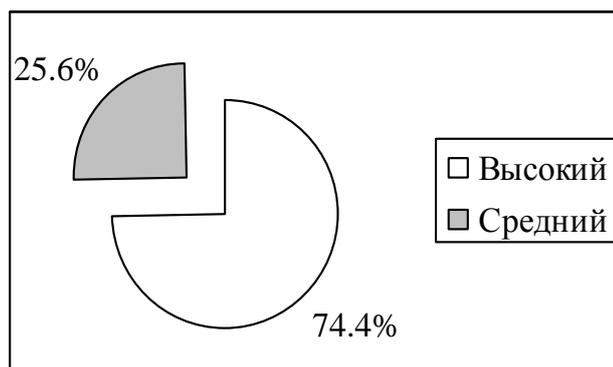


Рис. 4. Распределение сотрудников УИС в зависимости от общего уровня жизнестойкости

Результаты анализа данных по каждой из трех шкал теста жизнестойкости С. Мадди (вовлеченность, принятие риска, контроль) сведены в табл. 5 и представлены на рис. 5.

Таблица 5

Показатели трех компонентов и общего уровня жизнестойкости обследованных сотрудников УИС (по средним значениям)

Компоненты жизнестойкости	Средние значения в баллах по выборке в целом	Максимальные и нормативные средние значения в баллах	% от максимального возможного уровня
1. Вовлеченность	45,9	54 / 37,6	85,0%
2. Принятие риска	21,4	30 / 13,9	71,3%
3. Контроль	39,0	51 / 29,2	76,5%
<i>Общий уровень жизнестойкости</i>	106,3	135 / 80,7	78,7%

Комментируя данные, представленные в табл. 5, обратим внимание на то, что среднее значение показателя общего уровня жизнестойкости в группе обследованных сотрудников УИС составляет 106,3 балла из 135 максимально возможных (в процентном выражении — 78,7% из 100%). Этот результат свидетельствует о высоком уровне жизнестойкости сотрудников в целом, а также о том, что наиболее развитым ее компонентом является компонент «вовлеченность», а менее сформированным — «принятие риска». Эта тенденция отображена на рис. 5.

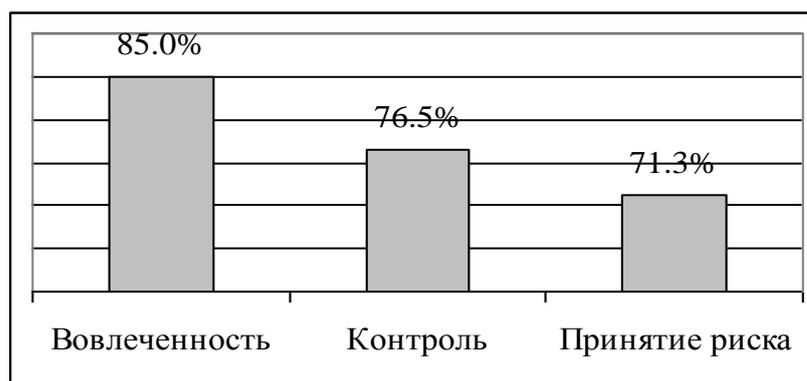


Рис. 5. Выраженность отдельных компонентов жизнестойкости у сотрудников УИС

Очевидно доминирование компонента «вовлеченность» в структуре жизнестойкости обследованных сотрудников. А это означает, что они получают удовольствие от собственной деятельности.

Если компоненты «вовлеченность» и «контроль» находятся на высоком

уровне развития, то компонент «принятие риска» — на среднем, хотя и с тенденцией к высокому. Принятие риска — это убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из любого жизненного опыта. И это также готовность индивида действовать, не имея надежных гарантий успеха. Для развития этого компонента жизнестойкости нужны богатство впечатлений, изменчивость и неоднородность среды [23].

Доказано, что для сохранения здоровья и оптимального уровня работоспособности и активности в стрессогенных условиях важна выраженность всех трех компонентов жизнестойкости. Однако в группе обследованных сотрудников при в целом высоком уровне жизнестойкости наблюдается некоторое «отставание в развитии» по компоненту «принятие риска». Из этого следует, что, организуя психологическую работу с сотрудниками УИС, стоит создавать условия для его повышения.

Полученные в ходе эмпирического исследования данные были подвергнуты корреляционному анализу, который выполнялся с помощью непараметрического критерия ранговой корреляции Спирмена. В итоге были выявлены множественные достоверные корреляции. При этом наибольшее количество корреляций отмечено у такого компонента организационного стресса, как «активность и продуктивность» — он согласуется со всеми четырьмя компонентами жизнестойкости — с ее общим уровнем и частными компонентами, такими, как включенность, принятие риска, контроль. Иными словами, чем более сотрудник активен и продуктивен, тем выше его жизнестойкость, и наоборот.

Показатель стрессоустойчивости тесно (при $p < 0,01$) положительно согласуется с показателями устойчивости личности к организационному стрессу, что закономерно. Исключение составляет такой компонент организационного стресса, как «принятие ценностей других».

Тесная ($r = 0,014$) отрицательная корреляция отмечена между возрастом сотрудников и показателем контроля как структурного компонента жизнестойкости — чем старше

сотрудник, тем ниже его показатель контроля. Вероятно, с возрастом у сотрудников УИС снижается убежденность в том, что отстаивание своей позиции и борьба могут повлиять на результат происходящего.

Выявлена связь показателя гибкости поведения со стажем работы в УИС, т. е. по мере увеличения трудового стажа в этой системе гибкость поведения у сотрудников повышается ($p=0,022$).

Полученные в ходе исследования данные также анализировались и сравнивались по признаку пола сотрудников. Сравнительный анализ данных выполнялся с помощью критерия Манна—Уитни. Результаты сравнительного анализа представлены ниже в табл. 6.

Таблица 6

Результаты сравнительного анализа мужской и женской выборок (средние значения)

Замеряемые параметры	Сравниваемые группы		Достоверность различий (по U- критерию Манна—Уитни) U / p
	Группа 1 — сотрудники мужского пола (45 человек)	Группа 2 — сотрудники женского пола (45 человек)	
<i>Уровень организационного стресса</i>			
Способность самопознания	6,9	8,4	658,0 / 0,005
Широта интересов	8,8	9,1	897,0 / 0,379
Принятие ценностей других	7,9	7,6	875,0 / 0,282
Гибкость поведения	9,3	10,2	796,0 / 0,087
Активность и продуктивность	7,5	8,2	787,5 / 0,070
Общий уровень организационного стресса	40,3	43,5	777,0 / 0,068
<i>Уровень стрессоустойчивости</i>			
Уровень стрессоустойчивости	32,0	35,0	621,0 / 0,002
<i>Уровень жизнестойкости</i>			
Вовлеченность	46,4	45,3	986,0 / 0,880

Контроль	39,2	38,8	972,0 / 0,792
Принятие риска	21,0	21,8	837,0 / 0,173
Общий уровень жизнестойкости	106,6	105,8	982,0 / 0,855

В табл. 6 отражены достоверные различия по следующим замеряемым и сравниваемым параметрам: способность самопознания (она является менее уязвимым компонентом в структуре организационного стресса у сотрудников-мужчин по сравнению с сотрудниками-женщинами) и уровень стрессоустойчивости (он достоверно выше у женщин). Из этого следует, что при организации психологической работы с сотрудниками УИС допустимо использовать универсальные программы, одинаковые и для мужчин, и для женщин. В то же время к психологической работе в первую очередь стоит привлекать сотрудников-мужчин, поскольку они характеризуются достоверно более низким уровнем стрессоустойчивости — ведущего внутриличностного фактора совладающего поведения и их абсолютное большинство среди суицидентов [7].

В целом группа обследованных сотрудников УИС не является однородной по уровню организационного стресса, стрессоустойчивости и жизнестойкости, хотя около 75% из них отличаются невысоким общим уровнем организационного стресса и при этом имеют высокий уровень стрессоустойчивости и жизнестойкости. Однако примерно у 17% сотрудников отмечен высокий уровень организационного стресса и при этом у 6% из них — низкий уровень стрессоустойчивости. Иными словами, 5 сотрудников «держались» на момент обследования за счет собственной жизнестойкости (она у них определялась на уровне средних значений) и, вероятно, каких-то других ресурсов, явно нуждаясь в психологическом сопровождении. Известно, что длительное пребывание в ситуации внешнего (организационного) стресса при дефиците внутреннего ресурса (стрессоустойчивости) с большой долей вероятности может обусловить суицидальное поведение [7; 9; 13; 14].

Что касается психологических условий повышения стрессоустойчивости и жизнестойкости на индивидуально-личностном уровне, то их можно свести к следующему перечню: а) расширение знаний о феномене стресса и способах его преодоления; б) тренировка навыков саморегуляции психофизиологического состояния и совладающего поведения; в) использование собственного опыта успешных реакций на стресс — готовности к риску, включенности, контроля; г) формирование алгоритма конструктивного поведения в стрессогенных ситуациях; д) развитие рационально-позитивного мышления и сознательное усиление воли к жизни; е) повышение степени осознанности собственного поведения и ценности собственной жизни.

Социально-психологическими условиями снижения уровня организационного стресса (судя по нормативно-правовой базе, регулирующей психологическую работу с сотрудниками в УИС) являются: 1) исследование и оптимизация социально-психологического климата в коллективах сотрудников УИС, что снижает остроту потребности в повышении стрессоустойчивости сотрудников; 2) диагностика, коррекция и развитие у сотрудников УИС социально-психологических качеств, тесно взаимосвязанных со стрессоустойчивостью, и их усиление, которое опосредованно обуславливает повышение стрессоустойчивости; 3) создание специальных педагогических условий для проведения

индивидуально-групповой работы, нацеленной на повышение у сотрудников УИС стрессоустойчивости [8; 9].

В психологической работе с группами хорошо зарекомендовала себя программа тренинга жизнестойкости С. Мадди. Она содержит большой развивающий потенциал и может быть использована психологами УИС.

В заключение отметим тот факт, что сотрудники УИС с уже высокими уровнями стрессоустойчивости и жизнестойкости, хорошо адаптированные к внешним стрессогенам, могут иметь «заглушенную» способность самопознания и понимания того, что происходит у них во внутриличностном плане. Активность и продуктивность при слабо развитой способности самопонимания и узости кругозора могут привести к сопротивлению процессу обучения, например, к отказу участвовать в тренингах. Такие сотрудники нуждаются в помощи и поддержке не в меньшей степени, чем мало приспособленные к работе в условиях стресса, поскольку сами создают и нагнетают организационный стресс [25; 27]. Со временем у них заметно снижается требовательность к себе, своим поступкам, действиям, решениям. Это может проявляться: а) в стремлении ужесточать условия отбывания наказания; б) в завышении требований к осужденным; в) в позиции собственной правоты; г) в правовом нигилизме (сознательное игнорирование правовых предписаний, регламентирующих служебную деятельность). Все эти личностные изменения сотрудника подспудно запускают у него механизм развития чувства вины, а вина, как известно, ищет наказания. Налицо ситуация профессионального выгорания и профессиональной деформации личности.

В итоге получается, что, повышая стрессоустойчивость и жизнестойкость у сотрудников УИС, мы решаем проблему снижения организационного стресса в отечественной пенитенциарной системе.

Литература

1. Александрова Л.А. К осмыслению понятия «жизнестойкость личности» в контексте проблематики психологии способностей // Психология способностей: Современное состояние и перспективы исследований: Материалы науч. конф. М.: ИП РАН, 2005. С. 16—21.
2. Алексеева О.С., Нилова Л.А., Цветкова Н.А. Сравнительный анализ личностных характеристик сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня экспертной оценки их личности // Прикладная юридическая психология. 2017. № 4(41). С. 32—42.
3. Булыгина В.Г., Шпорт С.В., Дубинский А.А., Васильченко А.С. Психологические и психовегетативные технологии диагностики и коррекции поведения специалистов, работающих в экстремальных условиях (состояние проблемы и перспективные исследования) [Электронный ресурс] // Психология и право. 2016. Т. 6. № 3. С. 14—29. doi:10.17759/psylaw.2016060302 (дата обращения: 12.01.2018).
4. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
5. Грязнов С.А. Анализ систем подготовки работников уголовно-исполнительной системы: Российский и зарубежный опыт // Известия Самарского научного

центра РАН, 2015. № 1. С. 27—30.

6. *Дмитриева М.Г.* Особенности профессионально важных качеств сотрудников ФСИН России // Вестник ЧГПУ. 2014. № 2. С. 100—105.
7. *Кулакова С.В., Цветкова Н.А.* Суицидальное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы как актуальная проблема // Суицидология. 2017. Т. 8. № 4(29). С. 91—98.
8. *Кулакова С.В.* Специфика проявлений синдрома профессионального выгорания у практикующих психологов [Электронный ресурс] // Психология и право. 2015. Т. 5. № 1. С. 80—89. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2015/n1/76155.shtml> (дата обращения: 14.12.2018).
9. *Николаева Н.В., Коноплева И.Н.* Выраженность стрессового напряжения и работоспособность сотрудников правоохранительных органов [Электронный ресурс] // Психология и право. 2014. № 2. С. 87—100. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2014/n2/69869.shtml> (дата обращения: 14.01.2019).
10. *Лебедева А.Д.* Профессиональная подготовка и переподготовка работников уголовно-исполнительной системы — важнейшее направление оптимизации кадрового обеспечения в условиях реформирования УИС // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 118—120.
11. *Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И.* Тест жизнестойкости: Метод. руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения. М.: Смысл, 2006. 63 с.
12. *Логина М.В.* Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности // Вестник Московского ун-та МВД России. 2009. № 6. С. 19—22.
13. *Мамченко А.М.* Состояние безнадежности и уровень жизнестойкости у заключенных под стражу в СИЗО // Ученые записки РГСУ. 2017. № 4(143). С. 39—48.
14. *Мамченко А.М., Цветкова Н.А.* Исследование связи жизнестойкости с уровнем суицидального риска у подследственных, содержащихся в следственном изоляторе // Прикладная юридическая психология. 2017. № 3 (40). С. 41—49.
15. *Наливайко Т.В.* Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности: дисс. ... канд. психол. наук. Челябинск, 2006. 175 с.
16. *Пермякова А.С., Попова Л.В., Петров С.Б.* Влияние уровня тревожности и стрессоустойчивости на качество жизни у сотрудников силовых структур РФ // Вятский медицинский вестник. 2015. № 4 (48). С. 40—43.
17. *Фоминова А.Н.* Проявление жизнестойкости личности в условиях социальной стратификации общества [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 5. URL: <http://science-education.ru/ru/article>

/view?id= 7259 (дата обращения: 04.08.2018).

18. *Хачатурова М.Р.* Совладающий репертуар личности: обзор зарубежных исследований // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 10. № 3. С. 160—169.
19. *Церковский А.Л.* Современные взгляды на проблему стрессоустойчивости // Вестник ВГМУ. 2011. № 1. С. 6—19.
20. *Finney C., Stergiopoulos E., Hensel J., Bonato S., Dewa C.S.* Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review // BMC Public Health. 2013. Vol. 13. P. 82.
21. *Hartley D.J., Davila M.A., Marquart J.W., Mullings J.L.* Fear is a Disease: The Impact of Fear and Exposure to Infectious Disease on Correctional Officer Job Stress and Satisfaction // Am J Crim Justice. 2013. Vol. 38(2). P. 323—340.
22. *Harvey J.* Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers // Prison J. 2014. Vol. 94(2). P. 242—259.
23. *Khoshaba D., Maddi S.* Early Antecedents of Hardiness // Consulting Psychology Journal. Spring. 1999. Vol. 51. № 2. P. 106—117.
24. *Lazarus R.S., Folkman S.* Cognitive theories of stress and the issue of circularity // The Plenum series on stress and coping. Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives. NY., US: Plenum Press, 1986. P. 63—80.
25. *Misis M., Kim B., Cheeseman K., Hogan N., Lambert E.* The impact of correctional officer perceptions of inmates on job stress. // SAGE Open. 2013. Vol. 3(2). P. 1—13.
26. *Rumin C., Barros G., Cardozo W., Cavalhero R., Atelli R.* O sofrimento Psíquico no trabalho de vigilância em prisões // Psicol Ciênc Prof. 2011. Vol. 31(1), P. 188—199.
27. *Tschiedel R.M., Monteiro J.K.* Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária // EstudPsicol Natal. 2013. Vol. 18(3). P. 527—535.

Study of Stress Tolerance and Resilience of Employees of Penal System

***Tsvetkova N.A.**, Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor of the Department of Social, General and Clinical Psychology, Russian State Social University; Leading Researcher at the Center for the Study of the Execution of Criminal Sentences and the Psychological Support of the Professional Activities of the Staff of the Penitentiary System "Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia", Moscow, Russia (TsvetkovaNA@yandex.ru)*

***Kulakova S.V.**, Senior Researcher at the Center for the Study of Management and Organizing the Execution of Punishments "Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia", Moscow, Russia (centr2nii@yandex.ru)*

The article presents the results of a psychological survey of 90 employees, who determined the level of organizational stress and a degree of development of two professionally important qualities - stress tolerance and resilience. Three psychodiagnostic methods were used: 1) K. McLean scale of organizational stress in N. Vodopyanova's adaptation; 2) the method of studying stress tolerance as a socio-psychological quality of a person; 3) S. Muddy test of resilience. It was found that about 75% of employees deferred by a low overall level of organizational stress and at the same time they had a high level of stress tolerance and resilience; 17% of employees demonstrated a high level of organizational stress, 6% of which was characterized by a low level of stress tolerance. The consistent patterns are established as a result of the correlation analysis: the more active and productive an employee is, the higher his resilience and vice versa; the older the employee, the lower his control indicator; with increasing work experience, flexibility in employee behavior increases. The results of a comparative analysis by gender mark significant differences in the overall level of stress tolerance (higher among women) and the ability of self-knowledge (more developed among men). The psychological conditions for increasing stress tolerance and resilience on an individual level, as well as social and psychological conditions for reducing organizational stress are described.

Keywords: penal system, employees, organizational stress, stress tolerance, resilience, gender comparative analysis, psychological and pedagogical work with employees, professional burnout.

References

1. Aleksandrova L.A. K osmysleniyu ponyatiya «zhiznesteikost' lichnosti» v kontekste problematiki psikhologii sposobnostei [To understand the concept of "viability of personality" in the context of the problematic of the psychology of abilities]. *Psikhologiya sposobnostei: Sovremennoe sostoyanie i perspektivy issledovaniy: Materialy nauch. konf. [Psychology of abilities: Current state and prospects of research: Materials of scientific. conf]* Moscow: IP RAN, 2005, pp. 16—21.

2. Alekseeva O.S., Nilova L.A., Tsvetkova N.A. Sravnitel'nyi analiz lichnostnykh kharakteristik sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy v zavisimosti ot urovnya ekspertnoi otsenki ikh lichnosti [Comparative analysis of the personal characteristics of the staff of the penitentiary system, depending on the level of peer review]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. [Applied legal psychology]* 2017, no. 4(41), pp. 32—42.
3. Buly`gina V.G., Shport S.V., Dubinskij A.A., Vasil`chenko A.S. Psikhologicheskie i psikhovegetativny`e tekhnologii diagnostiki i korrekczii povedeniya spetsialistov, rabotayushhikh v e`kstremal`ny`kh usloviyakh (sostoyanie problemy` i perspektivny`e issledovaniya) [Psychological and psychovegetative technologies of diagnostics and correction of behavior of the specialists working in extreme conditions (a condition of a problem and perspective researches)]// *Psikhologiya i pravo [Psychology and law]*. 2016. Tom 6, no 3, pp. 14—29. doi:10.17759/psylaw.2016060302.
4. Vodop'yanova N.E. Psikhodiagnostika stressa. [Psychodiagnosics of stress] St. Petersburg.: *Piter [Peter]*, 2009, 336 p.
5. Gryaznov S.A. Analiz sistem podgotovki rabotnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy: Rossiiskii i zarubezhnyi opyt [Analysis of the training systems of the penitentiary system employees: Russian and foreign experience]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra RAN [Izvestiya of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences]*, 2015, no. 1, pp. 27—30.
6. Dmitrieva M.G. Osobennosti professional'no vazhnykh kachestv sotrudnikov FSIN Rossii [Features of professionally important qualities of the staff of the Federal Penitentiary Service of Russia]. *Vestnik ChGPU [Bulletin of the CSPU]*. 2014, no. 2, pp. 100—105.
7. Kulakova S.V., Tsvetkova N.A. Suitsidal'noe povedenie sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy kak aktual'naya problema [Suicidal behavior of the penitentiary system staff as an actual problem]. *Suitsidologiya [Suicidology]*. 2017, T. 8, no. 4 (29), pp. 91—98.
8. Kulakova S.V. Speczifika proyavlenij sindroma professional'nogo vy`goraniya u praktikuyushhikh psikhologov [The specificity of manifestations of the syndrome of professional burnout in practicing psychologists] [E`lektronny`j resurs] // *Psikhologiya i pravo [Psychology and law]* 2015. Tom 5, no 1, pp. 80—89. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2015/n1/76155.shtml> (data obrashheniya: 14.12.2018).
9. Nikolaeva N.V., Konopleva I.N. Vy`razhennost` stressovogo napryazheniya i rabotosposobnost` sotrudnikov pravookhranitel`ny`kh organov [The intensity of stress and efficiency of law enforcement officers] [E`lektronny`j resurs] // *Psikhologiya i pravo [Psychology and law]* 2014. no 2. pp. 87—100. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2014/n2/69869.shtml> (data obrashheniya: 14.01.2019).
10. Lebedeva A.D. Professional'naya podgotovka i perepodgotovka rabotnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy — vazhneishee napravlenie optimizatsii kadrovogo obespecheniya v usloviyakh reformirovaniya UIS [Professional training and retraining of the penitentiary system staff is the most important direction in the optimization of

- personnel provision in the context of the MIS reforming]. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo [Society: politics, economics, law]*. 2016, no. 3, pp. 118—120.
11. Leont'ev D.A., Rasskazova E.I. Test zhiznesteikosti. Metodicheskoe rukovodstvo po novoi metodike psikhologicheskoi diagnostiki lichnosti s shirokoi oblast'yu primeneniya [Test of resilience. Methodical guidance on the new method of psychological diagnosis of a person with a wide range of applications]. Moscow.: *Smysl [Meaning]*, 2006, 63 p.
 12. Loginova M.V. Zhiznesteikost' kak vnutrennii klyuchevoi resurs lichnosti [Viability as an internal key resource of the individual]. *Vestnik Moskovskogo un-ta MVD Rossii [Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia]*. 2009, no. 6, p.p. 19—22.
 13. Mamchenko A.M. Sostoyanie beznadezhnosti i uroven' zhiznesteikosti u zaklyuchennykh pod strazhu v SIZO [Hopelessness and the level of resilience in custody in jail]. *Uchenye zapiski RGSU [Scientific notes of the RSSU]*. 2017, no. 4 (143), pp. 39—48.
 14. Mamchenko A.M., Tsvetkova N.A. Issledovanie svyazi zhiznesteikosti s urovnem suitsidal'nogo riska u podsledstvennykh, sodержashchikhsya v sledstvennom izolyatore [Investigation of the connection of viability with the level of suicidal risk in the persons under investigation in the remand center]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya [Applied legal psychology]*. 2017, no. 3 (40), pp. 41—49.
 15. Nalivaiko T.V. Issledovanie zhiznesteikosti i ee svyazei so svoistvami lichnosti Dis. ... kand. psikhol. nauk [Investigation of resilience and its connections with personality traits. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Chelyabinsk, 2006. 175 p.
 16. Permyakova A.S., Popova L.V. Petrov S.B. Vliyanie urovnya trevozhnosti i stressoustoichivosti na kachestvo zhizni u sotrudnikov silovykh struktur RF [Influence of the level of anxiety and stress resistance on the quality of life among employees of the Russian law enforcement agencies]. *Vyatskii meditsinskii vestnik [Vyatsky medical bulletin]*. 2015, no. 4 (48), pp. 40—43.
 17. Fominova A.N. Proyavlenie zhiznesteikosti lichnosti v usloviyakh sotsial'noi stratifikatsii obshchestva [Elektronnyi resurs] [Manifestation of a person's vitality in conditions of social stratification of society]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya [Modern problems of science and education]*. 2012, no. 5, Available at: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=7259> (Accessed: 04.08.2018). (In Russ., Abstr. in Engl.).
 18. Khachaturova M.R. Sovladayushchii repertuar lichnosti: obzor zarubezhnykh issledovaniy [A co-ordinating repertoire of personality: an overview of foreign research]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki [Psychology. Journal of Higher School of Economics]*. 2013, T.10, no. 3, pp. 160—169.
 19. Tserkovskii A.L. Sovremennye vzglyady na problemu stressoustoichivosti [Modern views on the problem of stress resistance]. *Vestnik VGMU [Bulletin of VSMU]*. 2011, no. 1, pp. 6—19.

20. Finney C., Stergiopoulos E., Hensel J., Bonato S., Dewa C.S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review // *BMC Public Health*. 2013. no. 13. 82 p.
21. Hartley D.J., Davila M.A., Marquart J.W, Mullings J.L. Fear is a Disease: The Impact of Fear and Exposure to Infectious Disease on Correctional Officer Job Stress and Satisfaction // *Am J Crim Justice*. 2013, no. 38(2). pp. 323—340.
22. Harvey J. Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers // *Prison J*. 2014, Vol. 94(2). R. 242-259.
23. Khoshaba D. & Maddi S. Early Antecedents of Hardiness // *Consulting Psychology Journal*. Spring. 1999. Vol. 51. no. 2. pp. 106—117.
24. Lazarus R. S., Folkman, S. Cognitive theories of stress and the issue of circularity // *The Plenum series on stress and coping. Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*. NY., US: Plenum Press, 1986, pp. 63—80.
25. Misis M., Kim B., Cheeseman K., Hogan N., Lambert E. The impact of correctional officer perceptions of inmates on job stress. // *SAGE Open*. 2013, no. 3(2), pp. 1—13.
26. Rumin C., Barros G., Cardozo W., Cavalhero R., Atelli R. O sofrimento Psíquico no trabalho de vigilância em prisões // *Psicol Ciênc Prof*. 2011, no. 31(1), pp. 188—199.
27. Tschiedel R.M., Monteiro J.K. Prazer e sofrimento no tra-balho das agentes de segurança penitenciária // *EstudPsicol Natal*. 2013, no. 18(3). pp. 527—535.