

# Эмоциональные состояния сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний на разных этапах служебной деятельности: основные результаты исследования

Красник В.С.

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет» (Челябинск)

Исследование было направлено на изучение особенностей эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы. Получены следующие результаты:

1. Состояние тревожности. Молодые сотрудники (стаж службы в пенитенциарном учреждении до трех лет) проявляют более высокий уровень тревожности. По мере увеличения стажа службы, наблюдается снижение тревожного реагирования. Сотрудники со стажем службы от 1 до 3-х лет, находящиеся на стадии профессиональной адаптации, демонстрируют повышенные уровни как ситуативной, ( $p = 0,003$ ), так и личностной тревожности. ( $p = 0,001$ ). Это подтверждено данными, полученными по методике Спилбергера - Ханина.

Методика MAS показала понижение уровня тревожности в зависимости от стажа служебной деятельности. ( $p = 0,003$ ). В процентном соотношении это выглядит следующим образом: из числа обследованных сотрудников со стажем 7 лет и более, только 18% имеют высокий уровень тревожности. Соответственно от 3 до 7 лет – 51%, до 3-х лет – 67%.

Шестнадцатифакторный личностный опросник Р.Б.Кеттела (шкала: О) - степень тревожности. В процентном соотношении количество обследованных с высоким уровнем тревожности выглядит следующим образом: 7 и более лет – 18,3%, от 3 до 7 лет – 34,7%, до трех лет служебной деятельности – 62% ( $p = 0,015$ ).

Методика «Самооценка психических состояний» Г.Айзенка подтвердила выявленную тенденцию (высокий уровень тревожности молодых сотрудников:  $p = 0,002$ ).

2. Фрустрация. Если уровень тревожности сотрудника от года к году идет на уменьшение, то уровень фрустрации с увеличением стажа службы в УИС растет. Методика самооценки психических состояний позволила определить нарастание состояния фрустрации в зависимости от отработанных лет в учреждении ( $p = 0,005$ ).

Результаты, полученные в ходе обследования с помощью опросника Р.Б. Кеттела также свидетельствуют об увеличении уровня фрустрации. Исследование фрустрации по шкале Q4 – фрустрированность – нефрустрированность, в процентном соотношении выглядит следующим образом: стаж 7 и более лет – 68,7%, от 3 до 7 лет – 41%, до трех лет служебной деятельности – 18% ( $p = 0,013$ ).

3. Агрессия. Результаты исследования показали повышение уровня агрессии сотрудников в зависимости от стажа службы (личностный опросник агрессии Басса – Перри) ( $p = 0,014$ ).

В данной методике рассматривались три шкалы: ФА (физическая агрессия): стаж от 7 лет и более - 71%, от 3 до 7 лет – 62%, до трех лет служебной деятельности – 25%; Вр (враждебность): от 7 лет и более - 61%, от 3 до 7 лет – 47%, до трех лет служебной деятельности – 28%; Гн (гнев): от 7 лет и более - 28%, от 3 до 7 лет – 22%, до трех лет служебной деятельности – 11%. Аналогичные тенденции выявлены по методикам: СПС Г.Айзенка ( $p = 0,023$ ), шестнадцатифакторному опроснику Р.Б.Кеттела по шкале I - харрия (суровость – жестокость) – пресмия (мягкосердечность, сентиментальность) ( $p = 0,010$ ).

4. Ригидность. Повышение уровня ригидности сотрудников УИС происходит по мере увеличения стажа службы, что проявляется в постепенном ослаблении умения приспосабливаться к изменяющимся условиям среды и способности адекватно реагировать на эти изменения (методике СПС Г.Айзенка по шкале ригидность. ( $p = 0,009$ ).