

**Особенности копинг-стратегий и саморегуляции поведения у сотрудников  
уголовно-исполнительной системы**

**Научный руководитель – Пахомова Яна Николаевна**

**Чернякова Полина Сергеевна**

*Студент (бакалавр)*

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

*E-mail: poulina\_ch@mail.ru*

Проблема копинг-поведения является одной из наиболее актуальных для психологии служебной деятельности при изучении психологических особенностей деятельности и личности сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС). В современном мире профессиональная деятельность сотрудников УИС протекает в экстремальных условиях и подвергается воздействию различных стресс-факторов. Отсутствие навыка справляться со стрессом, управления своим поведением в сложных и напряженных ситуациях снижает успешность и качество выполнения сотрудниками УИС своих должностных обязанностей, а так же требует дополнительных усилий для поддержания оптимального психофизиологического состояния, что может в дальнейшем выражаться в нервно-психической неустойчивости сотрудника [4]. И все это приводит к повышенной текучести кадров, снижению удовлетворенности трудом, деформации личностных и характерологических качеств.

Целью нашего исследования является изучение особенностей копинг-стратегий и саморегуляции поведения у сотрудников УИС. В качестве диагностического инструмента в работе использованы следующие методики: Методика «Стратегии совладающего поведения» (ССП) Р. Лазаруса в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык, М.С. Замышляевой; опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) В.И. Моросановой. В качестве метода математической статистики использовался U-критерий Манна-Уитни.

Под совладающим поведением мы будем понимать целенаправленное социальное поведение, позволяющее субъекту справиться с трудной жизненной ситуацией способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, - через осознанные стратегии действий [2].

Под саморегуляцией мы будем понимать осознанный процесс активности человека, заключающийся в инициации, построении, поддержании и управлении разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующими достижение принимаемых субъектом целей [1,3].

Эмпирическое исследование проводилось на базе Исправительной колонии ГУФСИН России в г. Челябинске. В исследовании приняли участие 56 сотрудников, из которых 46 мужчин и 10 женщин, средний возраст 34 года. Мы объединили респондентов на 2 группы: сотрудники, непосредственно, работающие с осужденными (N=28, средний возраст 35 лет, из них 26 мужчин и 2 женщины); сотрудники, не работающие с осужденными (отдел охраны) (N=28, средний возраст 30 лет, из них 20 мужчин и 8 женщин).

В результате проведенного исследования было обнаружено, что совладание со стрессом в выделенных группах сотрудников происходит совершенно по-разному. Каждая группа предпочитает разные копинг-стратегии и способы саморегуляции поведения.

Копинг «планирование решения проблемы» характерен для сотрудников, не работающих непосредственно с заключенными (U=212,0, p=0,003). Такой вид совладания направлен, как правило, на разрешение стрессовой ситуации, а точнее на разрешение проблемной ситуации, которая спровоцировала стресс-реакцию. Для сотрудников, работающих с заключенными характерны такие копинги, как «бегство-избегание» (U=283,5, p=0,074) и

«поиск социальной поддержки» ( $U=280,5$ ,  $p=0,064$ ). Это говорит о том, что такие сотрудники могут отрицать или игнорировать проблему, склонные решать проблемные ситуации за счет использования внешних ресурсов, в том числе и поддержки окружающих.

Что касается предпочитаемых способов саморегуляции, то в ходе исследования было выявлено, что активное их использование характерно для группы сотрудников, которые не работают с заключенными. В группе сотрудников, работающих с заключенными, не было обнаружено значимых различий.

В этой связи было выявлено, что для сотрудников, не работающих с заключенными, свойственны следующие способы саморегуляции: моделирование ( $U=196,0$ ,  $p=0,001$ ), программирование ( $U=214,5$ ,  $p=0,003$ ), гибкость как один из важнейших процессов саморегуляции ( $U=270,0$ ,  $p=0,041$ ). Вместе с тем, в ходе исследования было выявлено, что сотрудники УИС, которые не работают с заключенными, имеют наиболее высокий общий уровень саморегуляции ( $U=202,5$ ,  $p=0,002$ ). Такие сотрудники, как правило, самостоятельны, обладают достаточной гибкостью и адекватно реагируют на изменение значимых условий, осознанны в выдвигании и достижении цели.

Таким образом, мы можем говорить о существовании особенностей у сотрудников УИС, которые не работают с осужденными, и сотрудников, которые непосредственно осуществляют работу с контингентом осужденных. Группу сотрудников, не работающих с заключенными, составляет отдел охраны, поэтому такие сотрудники более организованны, обладают достаточной исполнительностью, склонны оперативно решать сложившуюся проблему. А сотрудники, которые работают непосредственно с заключенными, имеют, по своей видимости, более высокий уровень психического напряжения, поэтому склонны избегать или отрицать проблему, искать поддержку у окружения.

Полученные данные могут быть использованы непосредственно психологической службой УИС, для разработки мероприятий по повышению уровня саморегуляции и стрессоустойчивости у сотрудников. А также эти данные можно использовать в исследованиях, связанных с феноменами профессиональной деформации и эмоционального выгорания сотрудников.

### Источники и литература

- 1) Конопкин О. А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения // Психология личности в социалистическом обществе: активность и развитие личности. М., 1989. С. 158-172.
- 2) Крюкова Т.Л. Возрастные и кросскультурные различия в стратегиях совладающего поведения // Психологический журнал. 2005. Т 26, № 2. С. 5-15.
- 3) Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: Феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М.: Наука, 1998. 192 с.
- 4) Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2006. 256 с.