

М. М. Чичуга, викладач кафедри пенітенціарної педагогіки та психології Інституту кримінально-виконавчої служби Національної академії внутрішніх справ

ДОСЛІДЖЕННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ НАЧАЛЬНИКІВ ВІДДІЛЕНЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ СЛУЖБ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ УКРАЇНИ

Досліджено негативні психічні стани начальників відділень соціально-психологічних служб установ виконання покарань України.

Ключові слова: *негативні психічні стани; синдром емоційного вигорання; напруження; резистенція; виснаження; тривога; депресія; фрустрація.*

Службова діяльність персоналу установ виконання покарань носить екстремальний характер. В умовах підвищеного ризику працівники піддаються стресам і психічним перенавантаженням.

Професійна діяльність начальників відділень соціально-психологічних служб установ виконання покарань (СПС УВП) має свої специфічні особливості. Успішне виконання виховної діяльності вимагає від начальника відділення глибоких знань нормативно-правової бази, умінь розкривати зв'язки і відносини між окремими поняттями в середовищі засуджених, органічно пов'язувати отриману інформацію в єдину систему поглядів, використовувати різні засоби масових комунікацій (художню літературу, радіо, кіно, телебачення) для ефективного впливу на свідомість засудженого та з метою посилення його суспільної активності і самостійності.

Діяльність начальників відділень СПС УВП у ряді випадків має напружений, відповідальний характер, обумовлений виконанням великого обсягу складної, різноманітної роботи в умовах гострого дефіциту інформації і часу. Як правило, нервово-психічні перевантаження поглиблюються нерегулярною зміною умов праці, порушеннями звичного режиму добової життєдіяльності, особливо в періоди, масових заворушень, втечі засуджених, звільнення заручників, вимушеною відмовою від звичайного для багатьох людей відпочинку, що іноді призводить

до розвитку деструктивних психічних станів, емоційної нестійкості, психічної напруги, надлишкової фрустрованості, появи невротичних реакцій та розвитку емоційного вигорання.

З метою виявлення синдрому емоційного вигорання у начальників відділень СПС ми провели пілотне дослідження.

Категорією досліджуваних були начальники відділень СПС УВП України. Вибірка складала 25 осіб, з них 17 осіб зі стажем роботи в установах виконання покарань від 1 до 3 років, 6 осіб – від 3 до 5 років і 2 особи – від 7 до 10 років.

Для виявлення синдрому емоційного вигорання була застосована «Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко».

В результаті дослідження ми виявили, що в 28 % начальників відділень сформувалась фаза напруження, у 24 % респондентів знаходиться на стадії формування і в 48 % – не сформувалась. Домінуючими симптомами в даній фазі у 19 % досліджуваних є симптом «переживання психотравмуючих обставин», тобто тенденції до згадування ситуацій та обставин. Такими обставинами могли бути напади засуджених на співробітників, захоплення в заручники, шантаж. Ситуації, які склалися можуть тривалий час згадуватися працівниками, травмувати їхню психіку, супроводжуватися нервозністю та напруженням.

В 11 % респондентів в фазі напруження домінує симптом «тривоги і депресії», який викликає підвищену, часто необґрунтовану тривогу, пригніченість, апатію, відсутність інтересу до життя.

Симптом «загнаність у клітку» домінує у 8 % респондентів. Ці люди відчувають безвихідність та безперспективність життя.

Занижену самооцінку, відчуття безпорадності і незадоволеності собою переживають 4 % начальників відділень, в яких домінує симптом «незадоволеності собою».

Супроводжується фаза напруження наступними симптомами, які склалися: у 23 % начальників відділень – симптом «переживання психотравмуючих обставин», у 11 % – симптом «незадоволеності собою», у 8 % – симптом «тривоги та депресії». Це означає, що симптоми, які склалися у даної кількості респондентів не є домінуючими, але вони присутні і можуть призвести до емоційного вигорання.

Отже, більше, ніж в половини досліджуваних нами начальників відділень присутнє напруження, вони переживають психотравмуючі обставини, тривогу та депресію, відчувають безвихідність.

Потрібно зауважити, що в досить великої частини, а саме в 48 % досліджуваних фаза напруження не склалася. Це можна пояснити тим, що працівники з низьким рівнем напруження здатні чинити опір наростаючим стресам, які починаються з моменту появи тривожної напруги.

Вивчаючи показники дослідження фази резистенції, ми виявили здатність начальників відділень опиратися стресам.

Сформувалась фаза резистенції в 68 % начальників відділень, в 12 % – знаходиться на стадії формування, в 12 % – не сформувалась. Домінуючими симптомами в даній фазі в 64 % респондентів є симптом розширення сфери економії емоцій, що призводить до емоційного виснаження та змушує працівників замикатися в собі для відновлення душевних сил та економії емоційних ресурсів.

В 44 % респондентів домінуючим симптомом є неадекватне емоційне вибіркове реагування, тобто неадекватна економія на емоціях, обмежена емоційна віддача за рахунок вибіркового реагування. Сторонні спостерігачі при цьому зазвичай можуть зафіксувати у людей з вираженим симптомом емоційну черствість, нечемність та байдужість.

В 28 % респондентів домінує симптом «редукції професійних обов'язків». Начальники відділень, в яких домінує даний симптом можуть втрачати інтерес до людей та спілкування. Взаємовідносини з колегами стають тільки формальними, що впливає не тільки на особистість самого начальника відділення, а й на морально-психологічний клімат в колективі, так як неформальне спілкування є невід'ємною часткою позитивного морально-психологічного клімату.

В 12 % досліджуваних домінує симптом «емоційно-моральної дезорієнтації», яка виражається у потребі самовиправдатися, витіснити з свідомості неприємні факти, які досить часто можуть траплятися в професійній діяльності начальників відділень СПС.

Виходячи з результатів дослідження фази резистенції, можна сказати, що більшість начальників відділень здатні

боротися зі стресами, але для того, щоб відновити сили та енергію, вони можуть замикатися в собі, проявляти черствість та байдужість, витіснити зі свідомості неприємні факти, що можуть призвести до емоційного виснаження.

Фаза виснаження проявляється в емоційному перенапруженні, нестачі сил до кінця робочого дня. Коли людина виснажена, в неї приглушується сприйняття, втрачається гострота почуттів, виникає відчуття «порожнечі», байдужість до всього навколишнього, в першу чергу до професійної діяльності.

Згідно нашого дослідження фаза виснаження сформувалась в 16 % респондентів, в 44 % – знаходиться на стадії формування і в 36 % – не сформувалась.

Домінуючими симптомами в даній фазі у 20 % є симптом «емоційного дефіциту». Працівники, які переживають симптом емоційного дефіциту не в змозі співчувати іншим людям, відгукуватися на допомогу в складній ситуації. При посиленні симптому все рідше проявляються позитивні емоції і все частіше негативні. Проявляються різкість, грубість, дратівливість, образи, капризи, які доповнюють симптом «емоційного дефіциту».

У 8 % респондентів домінує симптом «деперсоналізації», відзначається повна або часткова втрата інтересу до людей. Категорію працівників з вираженим домінуючим симптомом люди обтяжують своїми проблемами, неприємним є сам факт їхньої присутності.

У 8 % досліджуваних домінує симптом «емоційної відстороненості». Начальники відділень, у яких домінує даний симптом реагують без почуттів та емоцій у результаті емоційного захисту. У деяких сферах життя можуть ставати схожими на робота, тобто автоматично виконувати свої обов'язки і не звертати увагу ні на людей, ні на їхні проблеми.

Супроводжується фаза виснаження наступними симптомами, які склалися: у 20 % – «деперсоналізіція», у 12 % – «емоційна відстороненість», у 12 % симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень», коли емоційний захист людини вже не справляється з навантаженнями, енергія емоцій перерозподіляється між іншими підсистемами індивіда, в тому числі фізіологічними. Виникають психосоматичні розлади.

Потрібно зауважити, що загалом фаза виснаження знаходиться на стадії формування, але в досить великої частини респондентів проявляється грубість, різкість, дратівливість, втрата поваги до людей, в деяких можуть виникати психосоматичні розлади.

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

Виявилось, що за шкалою «Замкнутість – товариськість» 72 % досліджуваних схильні до ригідності, їм важко переключатися та пристосовуватися до умов діяльності, що змінюються, особливо це може бути характерно для екстремальних ситуацій, де потрібно швидко реагувати та переключатися з однієї ситуації на іншу. Переважають такі риси характеру, як холодність, замкнутість, черезмірна скептичність, недовіра та негнучкість по відношенню до людей. Такі працівники мають труднощі у встановленні міжособистісних контактів. Віддають перевагу самотності, уникають компромісів. Інколи можуть бути критично налаштовані. 28 % респондентам характерна комунікабельність, відкритість, доброта, готовність до співробітництва, уважність до людей, активність в усуненні конфліктів. Вони легко пристосовуються та швидко можуть встановлювати міжособистісні контакти.

За шкалою «обмежене мислення – кмітливість» 52 % респондентів швидко сприймають і засвоюють нову інформацію, мають розвинуте абстрактне мислення, оперативні, кмітливі, швидко сприймають нову інформацію. 51 % досліджуваних мають низький рівень кмітливості, вони менше інтелектуально розвинені, ніж перші, мислять конкретно, схильні повільніше сприймати новий матеріал, мають труднощі у вирішенні абстрактних завдань, низьку оперативність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури. Слід зазначити, що низький рівень кмітливості за шкалою «обмежене мислення – кмітливість» 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 не досить добре вимірює рівень інтелекту.

Тому результати за цим фактором є орієнтовними і потребують детального вивчення.

Фактор «емоційна нестійкість – емоційна стійкість» 44 % начальників відділень характеризує стабільними в поведінці та емоціях, спокійними. Вони ладять з колективом, не бояться складних ситуацій, тверезо оцінюють їх, активні. 56 % респондентів є емоційно нестабільними, невпевненими в собі, емоційно збудливі, імпульсивні, легко дратуються через будь-які події або людей, не задоволені життєвими ситуаціями та власним здоров'ям, чутливі. Схильні до частого зміни настрою, легко засмучуються [3, с. 428]. Внаслідок високого рівня емоційної нестійкості в даних респондентів виникає швидка стомлюваність, нервові виснаження, що звичайно негативно впливає на фізичне здоров'я та моральний стан працівника.

Результати дослідження за фактором «незалежність – підпорядкованість» говорять про те, що 64 % респондентів схильні підкорятися авторитетним для них людям, можуть бути покірними, пристосовуватися до ситуацій та людей, але мають тенденції до домінантності, тобто незалежності, самовпевненості, впертості, агресії. Серед досліджуваних 36 % начальників відділень було виявлено високий рівень незалежності. Вони є самовпевненими, незалежними, самостійними, впертими, норовливими, наполегливими, самі для себе являються законом, в конфліктах, зазвичай, звинувачують інших, схильні до авторитарної поведінки, керуються власними правилами поведінки [1].

Фактор «заклопотаність – безтурботність» орієнтований на вимірювання емоційної забарвленості і динамічності в процесах спілкування. В 16 % респондентів переважає високий рівень безтурботності. Начальники відділень з високими показниками є активними, життєрадісними, бадьорими, веселими, балакучими, відвертими та відкритими в спілкуванні, але можуть бути імпульсивними та неухажними. У 84 % респондентів середній рівень безтурботності, вони в міру активні та комунікабельні, намагаються бути обережними, схильні до самоаналізу, більш спокійні, ніж люди з високим рівнем безтурботності.

Особливості емоційно-вольової сфери, зокрема, наполегливість, організованість, неорганізованість, безвідповідальність та особливості регуляції соціальної поведінки, а саме: прийняття або ігнорування загальноприйнятих

моральних правил і норм характеризує фактор «виражена сила «Я» – безпринциповість». В 20 % респондентів з високим рівнем вираженої сили «Я» розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, вони є сумлінними, відповідальними, врівноваженими, наполегливими, вимогливими до себе, намагаються дотримуватися загальноприйнятих моральних правил і норм, наполегливі у досягненні мети. 36 % менше свідомо приймають рішення, не достатньо наполегливі в досягненні цілей, можуть допускатися помилок, але є обов'язковими і на них можна поклатися. 48 % респондентів є непомітними, нестійкими в досягненні цілей, піддаються впливу почуттів та обставин, не докладають зусиль до виконання професійних завдань. Можуть бути неорганізовані, безвідповідальні, імпульсивні, безпринципові, але ігноруючи обов'язки і правила, можуть проявляти ініціативність в роботі, працювати у «власному стилі», що матиме досить непоганий результат.

Згідно результатів пілотного дослідження за фактором «сміливість – боязкість» в начальників відділень переважає низький рівень сміливості. В 64 % з низьким рівнем сміливості присутня виражена сором'язливість, боязкість, невпевненість в своїх силах, обережність, делікатність, уважність до інших. Начальники відділень з низьким рівнем сміливості надають перевагу індивідуальному стилю діяльності, важко приймають самостійні рішення, суворо дотримуються правил, швидко реагують на небезпеку, відрізняються підвищеною чутливістю до загрози. В 36 % респондентів переважає середній рівень, вони проявляють більше сміливості, мають тенденцію до ризику і співробітництва з незнайомими людьми при нових обставинах, схильні проявляти лідерські якості.

За фактором «піддатливість – жорсткість» 68 % респондентів самовпевнені, суворі, гнучкі в судженнях, практичні, покладаються тільки на себе, іноді проявляють жорсткість і черствість по відношенню до оточуючих. Незалежні, відповідальні, але скептично відносяться до суб'єктивних і культурних аспектів життя. Інколи можуть бути безжалісні та жорстокі. 32 % респондентів мають середній рівень піддатливості, вони схильні до залежності від інших, слабкі, недостатньо самостійні, мрійливі [3, с. 429].

Фактор «підозрілість – довірливість» відображає емоційне ставлення до людей. Дуже високі оцінки з цього фактору говорять про зайвий захист та емоційну напруженість, фрустрованість особистості. Низький рівень характеризує особистість, як добродушну, але схильну до конформізму. В 64 % респондентів переважає високий рівень підозрілості, вони не довіряють людям, обережні, егоцентричні, насторожені по відношенню до людей, схильні до ревнощів, прагнуть покласти відповідальність за помилки на оточуючих, дратівливі та вперті. Начальники відділень з високим рівнем підозрілості обачні у своїх діях, мало піклуються про інших людей, погано працюють в групі, їм краще працювати самостійно. 20 % начальників відділень схильні до середнього рівня підозрілості, мають власну думку, не піддаються обману, не завжди довіряють іншим, особливо в професійній діяльності, у своїх діях обачні. В 16 % досліджуваних виявлено низький рівень підозрілості, вони не прагнуть до конкуренції, піклуються про інших, добре працюють в групі, легко забувають труднощі, які трапляються в екстремальних умовах праці, терпимі, відкриті, добре пристосовуються до нових умов.

Згідно результатів досліджень за фактором «непрактичність – практичність» 41 % начальників відділень є досить практичними, вони уважні до деталей, можуть швидко виконувати поставлені завдання, реалістичні, врівноважені. Однак, в несподіваних ситуаціях їм часто не вистачає уяви та винахідливості. 59 % респондентів мають середній рівень практичності, це люди з розвинутою уявою, мрійливі, занурені у внутрішній світ, більше ідеалісти, ніж реалісти, схильні до невірноваженості.

Відношення начальників відділень до людей і оточуючої дійсності вимірювалося фактором «прямолінійність – дипломатичність». 12 % респондентів прямолінійні, можуть легко образити інших своєю прямою, емоційні, не вміють аналізувати мотиви партнера, інколи бувають грубі і різкі по відношенню до інших, зазвичай спонтанні, але вони відверті, прості, наївні, безхитрісні. 66 % начальників відділень мають тенденцію до дипломатичності, вони хитрі, краще вміють вести себе в колективі, ніж прямолінійні працівники, більше дипломатичні в розмові, інколи ненадійні, вміють знаходити вихід зі складних ситуацій. 22 % респондентів – незалежні, зі

складним характером, хитрі, схильні до аналізу, інтелектуально підходять до оцінки ситуації, мають лідерські якості, вміють вести себе в суспільстві, в спілкуванні дипломатичні, емоційно стримані, вміють швидко знаходити вихід зі складної ситуації [1].

Проте результати дослідження за фактором «тривога – спокій» можуть говорити про інше. 22 % начальників відділень спокійні, життєрадісні, їх важко вивести з себе, впевнені в собі і своїх здібностях, не боязкі. Такі люди не страждають від почуття провини, можуть легко справлятися зі своїми невдачами, на відміну від тих, хто переживає невдачі, як внутрішній конфлікт. 26 % мають тенденцію до тривожності, депресивності, стурбованості, відчувають почуття провини. Високий рівень тривожності мають 50 % начальників відділень. Такі особи у складних ситуаціях можуть бути емоційно нестійкими, напруженими, сповненими жалю і співчуття. Працівники з високим рівнем тривожності часто можуть бути сором'язливі, їм важко вступити в контакт з іншими людьми. В них переважає поганий настрій, депресивність, в екстремальних ситуаціях може проявлятися підвищена нервозність, важко регулювати свій стан.

За фактором «радикалізм – консерватизм» ми виявили, що 88 % начальників відділень є консервативними, стійкими по відношенню до традицій, часто сумніваються по відношенню до нових ідей і принципів, схильні до моралізації та моралей, впевнені в правильності того, чого їх навчали і приймають все як перевірене, незважаючи на протиріччя. Схильні до обережності та компромісів у відносинах з новими людьми. Мають тенденцію перешкоджати і протистояти змінам. 12 % готові до порушення звичок і усталених традицій, їм властива незалежність суджень, поглядів і поведінки. Це люди скептичні, більше схильні до експерименту в житті, мають розвинене аналітичне мислення, схильні до лідерства.

На скільки самостійними є начальники відділень у своїй діяльності ми побачили за результатами фактору «самостійність – сугестивність». 22 % респондентів не самостійні, легко піддаються впливу, не мають своєї власної позиції, залежать від інших, воліють працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, не завжди бувають комунікабельні, часто потребують підтримки з боку колективу. 55 % мають власну думку, можуть пропонувати власні рішення, бути ініціативними, самостійними,

проте їм потрібна підтримка. 22 % досліджуваних мають високий рівень самостійності. Вони незалежні, здатні самі приймати власні рішення, діяти самостійно. Не рахуються з чужою думкою, повністю впевнені в собі і своїх діях.

Специфіка професійної діяльності вимагає від начальників відділень не тільки самостійності, але і контролю над своїми емоціями та поведінкою. 56 % начальників відділень за фактором «високий самоконтроль – низький самоконтроль» мають низький рівень самоконтролю. Діяльність у таких людей не впорядкована та імпульсивна, вони можуть не звертати увагу на соціальні вимоги, бути не уважними один до одного, конфліктними. 44 % мають тенденцію до високого самоконтролю, вони вміють контролювати свої емоції і поведінку. Уважні, цілеспрямовані, наполегливі, схильні до організаторської діяльності, мають сильну волю, але інколи вперті.

Важливим елементом в професійній діяльності начальників відділень є релаксація, тобто вміння зменшувати рівень напруженості, боротися зі стресом. Але за результатами нашого дослідження по фактору «напруженість – релаксація» 62 % респондентів мають тенденцію до напруженості, збудливості, фрустрованості, тобто незадоволеності та розчарованості, які можуть викликатися специфічними умовами професійної діяльності та призводити до депресії. В 38 % респондентів низький рівень напруження, вони спокійні, врівноважені, задоволені. Але це не завжди добре, оскільки їхній черезмірний спокій та задоволеність можуть призвести до низької мотивації, ліні, апатії та досягнення низьких результатів в роботі [3, с. 430].

Підсумовуючи результати пілотного дослідження, можемо сказати, що в досліджуваних нами начальників відділення СПС УВП проявляються такі риси характеру як: холодність, замкнутість, недовіра до людей, імпульсивність. Серед негативних психічних станів переважають: поганий настрій, тривога, депресія, фрустрація, апатія, незадоволеність собою. Потрібно зауважити тенденцію начальників відділень до напруженості, збудливості та фрустрованості, які виникають внаслідок невміння працівниками використовувати методи релаксації, що негативно впливає, як на психічне так і на фізичне здоров'я. Тому важливою метою є розробка програми

профілактики негативних психічних станів начальників відділень СПС УВП.

Список використаних джерел

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. – Харьков : 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.