

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: «Воспринимаемый стресс в контексте индивидуально-типологических особенностей сотрудников уголовно исполнительной системы».

Актуальность исследования продиктована острой практической потребностью в укреплении психоэмоциональной резистентности служащих уголовно-исполнительной системы. Устойчивость к стрессу выступает фундаментальным условием не только для поддержания высокой профессиональной эффективности в экстремальных условиях службы, но и для долгосрочного сохранения психического и физического здоровья персонала. Феномен стресса, занимая центральное место в современной психологической науке, особенно в контексте профессиональной деятельности. Она приобретает особую остроту в экстремальных и напряженных условиях труда, к которым относится служба в УИС¹. Сотрудники этой сферы ежедневно сталкиваются с высоким уровнем психоэмоционального напряжения, вызванным спецификой профессиональных задач, ответственностью, риском для жизни и здоровья, а также необходимостью взаимодействия со сложным контингентом осужденных. Рост числа исследований профессионального стресса в силовых структурах и запрос практики на научно обоснованные методы повышения стрессоустойчивости персонала УИС дополнительно подчеркивают актуальность темы.

Объект исследования: воспринимаемый стресс у сотрудников УИС.

Предмет исследования: взаимосвязь общего уровня и компонентов воспринимаемого стресса с выраженностью черт "Темной триады" и факторов "Большой пятерки" у сотрудников УИС.

Цель исследования: изучить взаимосвязь между уровнем и компонентной структурой воспринимаемого стресса и индивидуально-

¹ УИС – Уголовно-исполнительная система.

типологическими особенностями (чертами «Большая пятерка» и «Темной триады») у сотрудников УИС.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы для:

углубления научных представлений о роли индивидуально-типологических особенностей в формировании воспринимаемого стресса у сотрудников УИС;

разработки и совершенствования программ психологического сопровождения и профилактики профессионального стресса и выгорания для сотрудников УИС с учетом их личностных профилей;

оптимизации процедур профессионального психологического отбора и расстановки кадров в системе УИС;

создания методических рекомендаций для психологов, работающих с сотрудниками УИС, по вопросам диагностики и коррекции стрессовых состояний.

Выпускная квалификационная работа представлена на 93 страницах, содержит 4 таблицы, 49 использованных источников и литературы.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВОСПРИНИМАЕМОГО СТРЕССА И ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.....	8
1.1 Современные подходы к изучению воспринимаемого стресса.....	8
1.2 Специфика профессионального стресса у сотрудников УИС.....	13
1.3 Индивидуально-типологические особенности личности.....	18
1.4 Модели личности "Большой пятерки" и "Темной триады".....	26
1.5 Взаимосвязь индивидуально-типологических особенностей и воспринимаемого стресса.....	41
2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСПРИНИМАЕМОГО СТРЕССА У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В КОНТЕКСТЕ ИХ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ.....	50
2.1 Организация и методы эмпирического исследования	50
2.2 Анализ полученных данных, обработка и интерпретация результатов....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЯ	80

ВВЕДЕНИЕ

В условиях современного общества работа сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой одну из самых сложных и стрессовых профессий. Сотрудники УИС¹ ежедневно сталкиваются с множеством вызовов, включая необходимость поддержания порядка и безопасности, взаимодействие с осужденными, а также решение конфликтных ситуаций. Эти факторы создают высокие уровни стресса, что может негативно сказываться как на их профессиональной деятельности, так и на личной жизни.

Актуальность исследования продиктована острой практической потребностью в укреплении психоэмоциональной резистентности служащих уголовно-исполнительной системы. Устойчивость к стрессу выступает фундаментальным условием не только для поддержания высокой профессиональной эффективности в экстремальных условиях службы, но и для долгосрочного сохранения психического и физического здоровья персонала. Феномен стресса, занимая центральное место в современной психологической науке, особенно в контексте профессиональной деятельности. Она приобретает особую остроту в экстремальных и напряженных условиях труда, к которым относится служба в УИС. Сотрудники этой сферы ежедневно сталкиваются с высоким уровнем психоэмоционального напряжения, вызванным спецификой профессиональных задач, ответственностью, риском для жизни и здоровья, а также необходимостью взаимодействия со сложным контингентом осужденных. Рост числа исследований профессионального стресса в силовых структурах и запрос практики на научно обоснованные методы повышения стрессоустойчивости персонала УИС дополнительно подчеркивают актуальность темы.

¹ УИС – Уголовно-исполнительная система.

Важно отметить, что не столько объективные стрессоры, сколько их субъективное восприятие и оценка воспринимаемый стресс определяют степень негативного влияния на психологическое благополучие и профессиональную эффективность личности. Индивидуальные реакции на стрессогенные факторы профессиональной среды значительно варьируются, что обусловлено уникальным набором индивидуально-типологических особенностей каждого сотрудника. Эти особенности могут выступать как факторами уязвимости, повышающими чувствительность к стрессу, так и ресурсными характеристиками, способствующими успешному преодолению стрессовых ситуаций. Новизна данного исследования заключается в комплексном анализе взаимосвязи как адаптивных ("Большая пятерка"), так и дезадаптивных ("Темная триада") личностных черт с компонентной структурой воспринимаемого стресса (дистресс и совладание) именно у сотрудников УИС, с учетом половых аспектов, что ранее исследовалось недостаточно глубоко.

Изучение воспринимаемого стресса в контексте таких личностных характеристик, как черты "Большой пятерки" и "Темной триады", у сотрудников УИС позволит глубже понять механизмы адаптации и дезадаптации в условиях профессиональной деятельности. Это является актуальной задачей как для теоретической психологии личности, так и для практической психологии труда и служебной деятельности. Понимание этих взаимосвязей необходимо для разработки эффективных программ психологической поддержки, профилактики профессионального выгорания и оптимизации профотбора в УИС.

Исследование сталкивается с проблемой недостаточной изученности взаимосвязей между личностными типами сотрудников УИС и их реакцией на профессиональный стресс, проявляющейся в уровне и структуре воспринимаемого стресса. Хотя служба в УИС признана высокострессовой, личностные предикторы, влияющие на восприятие стресса у этих специалистов, нуждаются в более глубоком исследовании.

Объектом исследования является воспринимаемый стресс у сотрудников УИС.

Предметом исследования выступает корреляция уровня и компонентов воспринимаемого стресса с личностными характеристиками, определяемыми через "Темную триаду" и "Большую пятерку".

Целью выпускной квалификационной работы является изучение взаимосвязи между воспринимаемым стрессом и индивидуально-типологическими особенностями сотрудников УИС.

В рамках достижения поставленной цели решались следующие задачи:

1. Исследовать взаимосвязь между самооценкой, способности к совладанию со стрессом и личностными чертами у сотрудников уголовно-исполнительной системы на основе моделей "Большой пятерки" и "Темной триады".

2. Сравнить влияние личностных черт на самооценку способности к совладанию со стрессом и воспринимаемого дистресса у мужчин и женщин-сотрудников УИС.

3. Обосновать теоретические предпосылки и эмпирически исследовать взаимосвязи между личностными чертами, уровнем воспринимаемого стресса и дистрессом у сотрудников УИС.

4. Осуществить подбор и анализ валидных методик для диагностики личностных черт и уровня воспринимаемого стресса у сотрудников УИС.

5. На основе полученных данных разработать практические рекомендации для психологов уголовно-исполнительной системы, направленные на повышение стрессоустойчивости и улучшение психологического благополучия сотрудников.

6. Провести сравнительный анализ выраженности личностных черт и уровня воспринимаемого стресса у мужчин и женщин-сотрудников УИС.

7. Оценить влияние социальной желательности на результаты самоотчетов сотрудников УИС.

Гипотеза исследования:

Для мужчин: предполагается, что у мужчин-сотрудников уголовно-исполнительной системы самооценка способности к совладанию со стрессом будет положительно связана с высокой эмоциональной стабильностью, высокой сознательностью и умеренной Доброжелательностью, а отрицательно – с высокой Психопатией. Самооценка воспринимаемого дистресса будет отрицательно связана с социально желательными чертами, такими как сознательность, и положительно – с чертами, отражающими личностную уязвимость, такими как невротизм и психопатия, даже с учетом влияния социальной желательности.

Для женщин: предполагается, что у женщин-сотрудниц уголовно-исполнительной системы самооценка способности к совладанию со стрессом будет положительно связана с высокой эмоциональной стабильностью, высокой экстраверсией, высокой доброжелательностью и высокой открытостью опыту, а отрицательно с высокой психопатией. Самооценка воспринимаемого дистресса будет отрицательно связана с социально желательными и адаптивными чертами, такими как экстраверсия и доброжелательность, и положительно – с чертами личностной уязвимости и дезадаптивными стратегиями, такими как невротизм и психопатия, при этом женщины могут проявлять большую откровенность в признании дистресса и его связей с личностными чертами по сравнению с мужчинами. Дополнительная гипотеза: социальная желательность будет оказывать более сильное влияние на самоотчеты мужчин-сотрудников УИС, приводя к занижению показателей дистресса и невротизма и завышению показателей совладания и сознательности.

Теоретико-методологические основы исследования включают концепции стресса и адаптации, теории профессионального стресса, модели личности и исследования личностных черт в контексте стресса и профессионального выгорания. Методологическая база исследования опирается на принципы объективности, системности и комплексности, применяется количественные методы сбора и анализа данных, включая

теоретический анализ, психодиагностическое тестирование и математическую статистику.

В качестве ключевой теоретической основы анализа когнитивных механизмов стресса использовалась транзактная модель стресса Р. Лазаруса и С. Фолкман².

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения полученных данных для улучшения программ психологической поддержки, профилактики стресса и выгорания, оптимизации подбора и распределения кадров в УИС, а также в разработке рекомендаций для психологов, работающих в данной сфере. Результаты позволят создать дифференцированные программы помощи с учетом личностных профилей и половых особенностей сотрудников.

Структура работы определена целью и основными задачами исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, литературы и приложения. Работа представлена на 93 страницах, содержит 4 таблицы, 49 использованных источников и литературы.

² Коэн, Ш., Камарк, Т., Мермельштейн, Р. Глобальный показатель воспринимаемого стресса // Журнал здоровья и социального поведения. – 1983. – Т. 24. – № 4. – С. 385–396.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВОСПРИНИМАЕМОГО СТРЕССА И ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

1.1 Современные подходы к изучению воспринимаемого стресса

Исследование восприятия стресса в современной науке представляет собой многоаспектный процесс, охватывающий психологические, социологические, физиологические и управленческие аспекты. Такой комплексный подход позволяет глубже понять природу стресса и его влияние на человека. Существуют основные направления и методы, используемые в исследованиях, связанных с восприятием стресса, которые являются важными для разработки эффективных стратегий управления этим явлением. К ним относятся:

1. Психологические методы.

Одним из наиболее распространенных методов является когнитивно-поведенческая терапия³. Исследования в этой области сосредоточены на анализе влияния мыслительных процессов и убеждений на восприятие стрессогенных ситуаций. КПТ⁴ способствует коррекции негативных когнитивных шаблонов, что, в свою очередь, может привести к снижению уровня стресса.

Кроме того, важное значение имеют модели стресса и копинга. Теоретические модели, такие как модель Лазаруса и Фолкмана, акцентируют внимание на оценке стрессовых событий и применении различных стратегий их преодоления. Эти модели помогают понять, как индивидуальные особенности восприятия стресса влияют на выбор методов его преодоления, что, в конечном итоге, может способствовать более эффективному

³ Лазарус Р. Совладание (coping): психологическая энциклопедиях СПб.:Питер,2003. С. 180.

⁴ КПТ – Когнитивно-поведенческая терапия.

управлению стрессом⁵. Современные исследования активно изучают роль метакогниций (убеждений о собственных мыслях) и осознанности в модулировании воспринимаемого стресса. Показано, что тренировка осознанности снижает реактивность на стрессоры за счет изменения процессов когнитивной оценки.

2. Физиологические методы.

Физиологические исследования стресса занимают значительное место в научной литературе. В частности, анализ биомаркеров стресса, таких как уровень кортизола и других гормонов, а также мониторинг сердечно-сосудистых реакций предоставляют объективные данные о физиологических изменениях, происходящих под воздействием стресса. Нейробиология стресса также является ключевым направлением⁶.

Исследования, направленные на понимание влияния стресса на структуры и функции центральной нервной системы, помогают выявить механизмы, лежащие в основе стресса и его последствий для здоровья, что может быть полезно для разработки целенаправленных интервенций. Современные методы нейровизуализации позволили идентифицировать ключевые нейронные сети, вовлеченные в восприятие и регуляцию стресса. Так, гиперактивность миндалевидного тела и сниженная активность префронтальной коры связываются с повышенной уязвимостью к стрессу и трудностями его регуляции. Понимание нейробиологических основ помогает в разработке нейрофидбэк-тренингов и других методов, направленных на модуляцию активности этих зон.

3. Социологические исследования.

Социальные факторы стресса представляют собой важную область исследования. Анализ влияния социальных связей, поддержки и взаимодействия с окружающими на восприятие стресса открывает новые горизонты понимания того, как социальные аспекты могут как усиливать, так

⁵ Коновалов, И.В. Психологическое обеспечение профессиональной надежности сотрудников УИС: дис. канд. психол. наук. – М., 2021. – С. 37.

⁶ Золотарева А.А. Психометрические свойства русскоязычной версии Шкалы воспринимаемого стресса (версии PSS-4, 10, 14) / Клиническая и специальная психология. 2023. Том 12. № 1. С. 18–42.

и ослаблять стрессовые реакции. Кросс-культурные исследования также играют ключевую роль в изучении стресса.

Сравнительный анализ восприятия стресса в различных культурных контекстах позволяет выявить как универсальные, так и специфические факторы, влияющие на уровень стресса, что подчеркивает важность учета культурного контекста в разработке программ управления стрессом. Исследования показывают, что воспринимаемый стресс сильно зависит от социально-экономического статуса, уровня социальной сплоченности сообщества и культурных норм выражения дистресса⁷. В коллективистских культурах социальная поддержка часто выступает более сильным буфером стресса, чем в индивидуалистических.

4. Исследования в области организации и труда.

Изучение стресса в профессиональной среде приобретает особую важность. Анализ факторов, вызывающих стресс на рабочем месте, таких как объем работы, корпоративная культура и стиль управления, позволяет выделить ключевые аспекты, требующие внимания со стороны работодателей. Разработка и оценка программ управления стрессом также являются приоритетными направлениями. Эти программы направлены на снижение уровня стресса среди сотрудников и включают тренинги по повышению устойчивости к стрессу и другие инициативы, что способствует созданию более здоровой рабочей среды. Современные подходы подчеркивают важность организационной справедливости, баланса усилий и вознаграждения, а также возможностей для профессионального роста как ключевых факторов, влияющих на воспринимаемый профессиональный стресс. Особое внимание уделяется "токсичному" руководству как мощному источнику хронического стресса⁸.

5. Технологические подходы.

⁷ Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / Под общ. ред. В.А. Ядова. – Изд. 2-е, расш. и доп. – М.: ЦСПиМ, 2013. С. 204.

⁸ Петренко, В.Ф. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников УИС в экстремальных условиях: Монография / В.Ф. Петренко. – Рязань: Академия ФСИН России, 2018. – С. 44.

Современные технологии открывают новые возможности для изучения и управления стрессом. Разработка мобильных приложений и онлайн-платформ для мониторинга уровня стресса и реализации методов релаксации становится все более популярной. Анализ больших данных также находит применение в этой области. Использование аналитических инструментов для выявления трендов и паттернов в управлении стрессом позволяет более эффективно разрабатывать стратегии его преодоления, что может быть особенно полезно для организаций и отдельных индивидов. Широкое распространение получили носимые устройства (фитнес-трекеры, умные часы), позволяющие отслеживать физиологические маркеры стресса (вариабельность сердечного ритма, кожно-гальваническая реакция) в реальном времени и в естественной среде (амбулаторный мониторинг). Это дает более объективную и динамичную картину стрессовой нагрузки по сравнению с разовыми самоотчетами⁹.

6. Интердисциплинарные исследования.

Интеграция знаний из различных областей является ключевым аспектом современных исследований стресса. Слияние психологии, медицины, социологии и экономики способствует более глубокому анализу причин и последствий стресса, что позволяет разрабатывать более комплексные и эффективные подходы к его управлению. Появилось направление "психонейроэндокриноиммунологии", изучающее сложное взаимодействие психологических факторов (воспринимаемый стресс), нервной системы (особенно гипоталамо-гипофизарно-надпочечниковой оси), эндокринной системы (гормоны стресса) и иммунной системы в развитии стресс-ассоциированных заболеваний.

7. Профилактика и интервенции.

Разработка и внедрение стратегий и программ, направленных на предотвращение стресса и повышение общего уровня благосостояния, становятся важной частью исследовательской деятельности. Включение

⁹ Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – С. 100.

тренингов¹⁰ по развитию эмоционального интеллекта, практик осознанности и физической активности в программы профилактики стресса демонстрирует свою высокую эффективность.

Такие меры не только способствуют снижению уровня стресса, но и улучшают общее качество жизни. Особое внимание уделяется ранней профилактике и формированию стрессоустойчивости у представителей высокострессовых профессий, таких как сотрудники УИС. Программы включают когнитивно-поведенческие тренинги для изменения катастрофизирующих оценок, обучение навыкам эмоциональной саморегуляции, построению социальной поддержки и здорового образа жизни. Активно исследуется эффективность краткосрочных интервенций, основанных на принятии и ответственности и сострадании к себе¹¹.

8. Экзистенциальный и смысловой подходы.

Современные исследования все чаще обращаются к экзистенциальным аспектам стресса. Воспринимаемый стресс тесно связан с чувством потери контроля, неопределенности будущего, переживанием бессмысленности или угрозы значимым ценностям. Наличие четких жизненных целей, ощущение осмысленности своей деятельности (особенно в помогающих профессиях, к которым условно можно отнести и УИС) и развитая система духовно-нравственных ориентиров выступают мощными буферами против деструктивного воздействия стресса. Исследования показывают, что сотрудники, видящие глубокий смысл в своей работе (даже в ее сложных и рутинных аспектах), демонстрируют более высокую стрессоустойчивость и удовлетворенность трудом.

Таким образом, применение вышеуказанных методов и подходов не только углубляет понимание источников и эффектов воспринимаемого стресса, но и способствует созданию эффективных стратегий для его

¹⁰ Абабков, В.А., Перре, М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Перре. – СПб.: Речь, 2004. – С.63.

¹¹ Рассказова, Е.И., Гордеева, Т.О., Осин, Е.Н. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы исследований / Е.И. Рассказова, Т.О. Гордеева, Е.Н. Осин // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2023. – Т. 16. – № 87. – С. 1.

контроля. Это, в свою очередь, ведет к улучшению качества жизни и укреплению психоэмоционального здоровья людей, что подчеркивает важность комплексного подхода в исследованиях стресса.

Изучение воспринимаемого стресса сотрудников УИС требует именно такого мультидисциплинарного подхода, учитывающего как объективные условия службы, так и субъективное восприятие, опосредованное личностными особенностями, социальным контекстом и нейробиологическими механизмами.

1.2 Специфика профессионального стресса у сотрудников уголовно исполнительной системы

Профессиональный стресс представляет собой важную проблематику для анализа, особенно в контексте деятельности сотрудников исправительных учреждений. Работники данной сферы подвергаются значительным эмоциональным нагрузкам, что обуславливает необходимость всестороннего изучения данной проблемы и факторов, способствующих возникновению стресса, а также его последствий.

Профессиональная среда учреждений уголовно-исполнительной системы предъявляет исключительные требования к психике сотрудника, создавая перманентный фон высокого эмоционально-психологического напряжения. Постоянное взаимодействие в треугольнике "сотрудник-осужденный-родственники осужденного", дополненное необходимостью коммуникации внутри коллектива и с руководством, генерирует уникальный комплекс хронических стрессоров. Этот комплекс можно структурировать по основным группам источников напряжения. Специфика службы в УИС формирует уникальный комплекс хронических стрессоров, который можно

классифицировать по нескольким основным группам¹². Ключевые аспекты, способствующие профессиональному стрессу, включают в себя:

1. Эмоциональная нагрузка, связанная с необходимостью не только поддержания порядка и безопасности внутри исправительных учреждений, но и осуществления взаимодействия с лицами, совершившими преступления. Такое взаимодействие требует от сотрудников постоянной бдительности и способности к быстрой адаптации к меняющимся условиям, что приводит к постоянному состоянию напряжения и повышенному уровню стресса.

К стрессорам, связанным с безопасностью и угрозами относятся: постоянное ощущение потенциальной угрозы жизни и здоровью (нападения, захваты заложников, применение оружия, наличие запрещенных предметов); необходимость подавления массовых беспорядков, риск инфицирования (туберкулез, ВИЧ, гепатиты); реальность насилия и жестокости среди осужденных; необходимость применения физической силы и спецсредств.

Стрессоры, связанные с взаимодействием с осужденными: постоянное психологическое противоборство, манипуляции, провокации, агрессия со стороны осужденных; необходимость поддерживать профессиональную дистанцию при интенсивном ежедневном контакте; конфликты на межличностном и групповом уровне; свидетельство страданий, деградации, суицидальных попыток осужденных; моральные дилеммы (например, применение мер взыскания, баланс между контролем и человечностью).

2. Ситуации неопределенности. Как правило, такие ситуации могут возникнуть в любой момент и включают в себя непредсказуемые обстоятельства, которые требуют от сотрудников мгновенной реакции и способности принимать взвешенные решения в условиях ограниченного времени и информации. Такие обстоятельства добавляют дополнительный

¹² Коновалов, И.В., Смирнов, А.А. Личностные ресурсы совладания со стрессом у сотрудников УИС в условиях экстремальной деятельности / И.В. Коновалов, А.А. Смирнов // Юридическая психология. – 2021. – № 2. – С. 22–28.

уровень сложности к их профессиональной деятельности и способствуют увеличению общего уровня стресса на рабочем месте¹³.

Стрессоры организационного характера: высокая бюрократическая нагрузка, отчетность, жесткая иерархия и дисциплина; частые проверки и контроль; дефицит ресурсов (кадровых, материальных); нечеткость должностных инструкций или их противоречивость; сменный график работы, ночные дежурства; сверхурочные; низкая заработная плата по сравнению с уровнем ответственности и риска; ограничения в гражданских правах и свободах (ношение формы, ограничения на выезд, публичные высказывания).

Стрессоры социального и семейного характера: стигматизация профессии обществом ("тюремщик"), напряженность в семье из-за специфики работы, графиков, эмоциональной закрытости сотрудника, трудности в обсуждении рабочих проблем вне службы, ограниченность круга общения, чувство изоляции¹⁴.

Социальная изоляция и отсутствие поддержки со стороны коллег и руководства также являются значительными факторами, способствующими профессиональному стрессу. Сотрудники УИС часто испытывают трудности в установлении доверительных отношений как внутри коллектива, так и вне его, что может усугублять чувство одиночества и стресса. Организационная культура и стиль управления в учреждениях УИС оказывают значительное влияние на уровень стресса. Жесткие иерархические структуры, недостаток возможностей для карьерного роста и низкий уровень вовлеченности сотрудников в принятие решений способствуют развитию чувства беспомощности и фрустрации.

Стрессоры, связанные с системой исполнения наказаний: работа в условиях ограниченного пространства, часто без естественного света, постоянный шум, необходимость соблюдения строгих режимных требований

¹³ Василюк, Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – С. 37.

¹⁴ Березиков С. В. Правовые и организационные аспекты обеспечения эффективности условий отбывания наказания в виде лишения свободы в исправительных колониях: автореф. дис. / С. В. Березиков. Москва. 2022. – С. 11.

и инструкций, морально-этическое напряжение от самого факта лишения свободы другого человека, конфликт между карательной и исправительной функциями.

Сотрудники УИС подвержены риску эмоционального выгорания, что связано с постоянным воздействием стресса и необходимостью справляться с высокими требованиями к их профессиональной деятельности.

Эмоциональное выгорание может проявляться в снижении эффективности работы, увеличении числа ошибок и ухудшении межличностных отношений. Выгорание в УИС часто развивается по классической триаде К. Маслач:

1. Эмоциональное истощение: чувство опустошенности, хронической усталости, невозможности восстанавливаться.

2. Деперсонализация (цинизм): обесценивание осужденных, восприятие их как "контингента", черствость, раздражительность, использование уничижительного сленга.

3. Редукция профессиональных достижений: ощущение собственной некомпетентности, бесполезности усилий, падение мотивации. Длительное воздействие профессионального стресса может привести к развитию психосоматических расстройств, включая нарушения сна, головные боли, проблемы с пищеварением и другие физические недомогания. Эти расстройства могут усугублять уровень стресса и снижать качество жизни сотрудников¹⁵.

Другие серьезные последствия хронического стресса в УИС: посттравматическое стрессовое расстройство¹⁶, особенно у сотрудников, переживших экстремальные ситуации (бунты, нападения); тревожные и депрессивные расстройства; злоупотребление психоактивными веществами (алкоголь как наиболее доступный способ "снятия стресса"); повышенный

¹⁵ Почебут, Л.Г., Чикер, В.А., Жукова, Е.С. Профессиональная идентичность и выгорание сотрудников правоохранительных органов: роль личностных черт / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, Е.С. Жукова // Организационная психология. – 2022. – Т. 12. – № 3. – С. 64–85.

¹⁶ Беребин, М.А., Кислицына, Д.А. Предикторы профессионального стресса у сотрудников УИС с разным стажем работы / М.А. Беребин, Д.А. Кислицына // Пенитенциарная наука. – 2022. – Т. 16. – № 4(60). – С. 452–460.

риск сердечно-сосудистых заболеваний (гипертония, инфаркты, инсульты); соматоформные расстройства; суицидальные мысли и попытки; профессиональная деформация личности.

В условиях профессионального стресса сотрудники УИС часто применяют различные механизмы преодоления, включая как конструктивные, так и деструктивные стратегии¹⁷. Конструктивные стратегии, такие как поддержка со стороны коллег и участие в тренингах по управлению стрессом, могут способствовать снижению уровня стресса и улучшению психоэмоционального состояния. В то же время деструктивные механизмы, такие как избегание проблем или использование алкоголя, могут усугублять ситуацию и приводить к негативным последствиям.

Половая специфика стресса в УИС заключается в том, что женщины-сотрудницы УИС могут сталкиваться с дополнительными стрессорами: необходимость доказывать свою компетентность в "мужской" среде, сексизм, домогательства, конфликт между жесткими требованиями службы и традиционными ожиданиями женственности, трудности совмещения с семейными обязанностями (особенно при ненормированном графике). Исследования показывают, что женщины в УИС иногда более открыто признают дистресс и чаще обращаются за социальной поддержкой, в то время как мужчины чаще используют стратегии подавления эмоций и рискуют скатиться к деструктивным способам совладания (алкоголь)¹⁸.

Таким образом, специфика профессионального стресса у сотрудников уголовно-исполнительной системы обусловлена множеством факторов, связанных как с характером их работы, так и с организационными и социальными аспектами. Для эффективного управления стрессом и повышения психоэмоционального благополучия работников необходимо разработать и внедрить программы поддержки и профилактики, направленные на создание более благоприятных условий труда и развитие

¹⁷ Психология экстремальных профессий: Учебное пособие / Под общ. ред. М.И. Марьина, Л.Н. Королевой. – М.: ФГКУ ДПО ВИПК МВД России, 2012. С. 29.

¹⁸ Горбунова, Е.В., Карапетян, Л.В. Половые особенности совладающего поведения сотрудников силовых структур / Е.В. Горбунова, Л.В. Карапетян // Психология и право. – 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 198–213.

навыков преодоления стресса. Понимание уникального комплекса стрессоров УИС и их взаимодействия с индивидуальными особенностями сотрудников является фундаментом для разработки действенных мер психологической помощи и профилактики дезадаптации.

1.3 Индивидуально-типологические особенности личности

Индивидуально-типологические особенности личности представляют собой совокупность характеристик, формирующих уникальный портрет каждого человека. Эти черты развиваются под воздействием генетических, социальных, культурных и личных факторов, оказывая значительное влияние на поведение, восприятие, взаимодействие с окружающими и процесс принятия решений¹⁹. В психологической науке выделяются различные подходы к классификации и изучению индивидуально-типологических особенностей.

Темперамент является одной из основных характеристик личности, определяющей динамику поведения, эмоциональные реакции и способы взаимодействия с окружающим миром. Темперамент может быть классифицирован на несколько типов. Сангвинический тип характеризуется активностью, общительностью и оптимизмом, что позволяет таким людям легко адаптироваться к новым обстоятельствам. Холерический тип представляет собой энергичных и импульсивных людей, склонных к быстрому реагированию на стрессовые ситуации. Флегматический тип отличается спокойствием и уравновешенностью, предпочитающим стабильность и порядок. Меланхолический тип включает чувствительных и задумчивых людей, склонных к глубоким размышлениям и эмоциональным переживаниям²⁰. Каждый из этих типов темперамента обладает своими

¹⁹ Хьелл, Л., Зиглер, Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 3-е междунар. изд. – СПб.: Питер, 2010. – С. 33.

²⁰ Шамянов, Р.М., Белокопытова, Е.М. Субъективное благополучие и личностные черты сотрудников МЧС и УИС: сравнительный анализ / Р.М. Шамянов, Е.М. Белокопытова // Экспериментальная психология. – 2020. – Т. 13. – № 4. – С. 138–151.

сильными и слабыми сторонами, что может оказывать влияние на профессиональную успешность и межличностные отношения.

Современные исследования темперамента часто опираются на модели, описывающие базовые биологические системы регуляции поведения, такие как модель Джеффри Грея²¹ (система активации поведения - BAS, отвечающая за чувствительность к награде и подход; система торможения поведения - BIS, отвечающая за чувствительность к наказанию, новизне и избегание; система борьбы/бегства - FFFS, отвечающая за реакцию на непосредственную угрозу). Реактивность этих систем лежит в основе индивидуальных различий в реакции на стресс и стилях совладания. Для сотрудников УИС оптимальным может быть баланс: умеренная активность BAS для мотивации, умеренная активность BIS для осторожности и анализа рисков, и эффективная регуляция FFFS для адекватного реагирования на угрозы без паники. Ригидность флегматика или высокая реактивность меланхолика (сильный BIS) могут затруднять адаптацию к непредсказуемости службы, а импульсивность холерика (сильная BAS/FFFS) может приводить к необдуманным действиям.

Характер, в свою очередь, представляет собой набор устойчивых черт личности, определяющих стиль поведения и отношения человека к окружающим. К основным чертам характера можно отнести ответственность, которая проявляется в готовности принимать на себя обязательства и следовать им; степень агрессивности, отражающую склонность к конфликтам и проявлению агрессии; эмпатию, как способность понимать и сопереживать чувствам других людей; и самообладание, то есть умение контролировать свои эмоции и поведение в сложных ситуациях. Характер формируется под воздействием как генетических, так и социальных факторов и может развиваться на протяжении всей жизни. Важным аспектом характера являются акцентуации заостренные, выраженные черты характера, которые в

²¹ Марютина, Т. М. Дифференциальная психология : учебник для вузов / Т. М. Марютина. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — С. 225. URL: <https://urait.ru/bcode/568759>

обычных условиях могут быть компенсированы, но при стрессе или в специфических ситуациях проявляются ярко и могут приводить к дезадаптации. Например, для УИС потенциально проблемными могут быть: эпилептоидная акцентуация (авторитарность, гневливость, мелочный контроль) может усиливать жестокость; истероидная (демонстративность, жажда внимания) может провоцировать конфликты и неадекватные поступки для привлечения внимания; психастеническая (тревожность, нерешительность) может затруднять принятие решений в экстренных ситуациях. Напротив, умеренная гипертимность (активность, оптимизм) или сензитивность могут быть адаптивными.

Ценности и мотивация играют ключевую роль в формировании индивидуальных особенностей личности. Они определяют, что для человека является важным, и влияют на его цели и стремления. Основные категории ценностей могут включать личностные, связанные со стремлением к самосовершенствованию и личному благополучию; социальные, касающиеся взаимоотношений и общения с окружающими, таких как семья и друзья; и профессиональные, связанные с желанием достичь успеха и карьерного роста. Мотивация может быть внутренней, когда человек стремится к достижению личных целей, или внешней, когда его действия поддерживаются окружающими, и она существенно влияет на поведение и выбор индивида. Теория самодетерминации²² выделяет основные психологические потребности (автономия, компетентность, связанность), удовлетворение которых ведет к внутренней мотивации и благополучию. В условиях УИС удовлетворение этих потребностей часто затруднено: автономия ограничена жесткими инструкциями и иерархией; компетентность может подрываться сложностью задач и недостатком обратной связи; связанность страдает из-за атмосферы недоверия и закрытости. Сотрудники с сильной внутренней мотивацией (служение обществу, интерес к работе с

²² Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебник для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — С. 54. URL: <https://urait.ru/bcode/556886>

людьми, стремление к порядку и справедливости) более устойчивы к стрессу, чем те, кто ориентирован только на внешние факторы (зарплата, статус, страх наказания). Профессиональные ценности сотрудника УИС (безопасность, законность, контроль, справедливость, помощь в исправлении) могут вступать в конфликт друг с другом или с личными ценностями, создавая дополнительный источник стресса.

Когнитивные особенности личности охватывают способности к мыслительной деятельности, восприятию и анализу информации. Они могут проявляться в различных аспектах, таких как стиль мышления, который может быть логическим или интуитивным; способности к обучению, определяющие уровень усвоения информации и адаптации к новым условиям; и креативность, выражающаяся в способности генерировать новые идеи и находить нестандартные решения. Эти когнитивные особенности влияют на то, как человек воспринимает мир, принимает решения и справляется с возникающими проблемами. Когнитивный стиль - это индивидуальный способ переработки информации²³. Важные для стрессоустойчивости в УИС стили: локус контроля (интернальный, вера в контроль над событиями своей жизни и экстернальный восприятие событий как управляемых внешними силами). Интерналы обычно более стрессоустойчивы и активны в совладании. Оптимисты склонны видеть неудачи как временные и ситуативные, пессимисты как постоянные и глобальные, что повышает уязвимость к стрессу. Полнезависимые люди лучше выделяют ключевые элементы из фона, что важно в сложных ситуациях. Ригидность мышления гибкость позволяет адаптировать стратегии к новым обстоятельствам. Интеллект и эмоциональный интеллект (способность понимать и управлять своими и чужими эмоциями) являются мощными ресурсами совладания со стрессом.

²³ Беребин, М.А. Факторы риска психической дезадаптации у специалистов социэкономических профессий / М.А. Беребин // Медицинская психология в России. – 2010. – № 1(2).

Социальные навыки определяют, как человек взаимодействует с окружающими. К ним относятся умение эффективно коммуницировать, выражая свои мысли и чувства, а также способность слушать и понимать других; управление конфликтами, что подразумевает способность разрешать споры и находить компромиссы; и работа в команде, которая включает умение сотрудничать и взаимодействовать с другими людьми. Социальные навыки являются ключевыми для успешного функционирования как в личной, так и в профессиональной жизни. Для сотрудников УИС критически важны навыки эффективной коммуникации (ясное изложение приказов, активное слушание, техники деэскалации конфликта), асертивности (уверенное отстаивание своей позиции без агрессии), ведения переговоров, распознавания манипуляций, построения и поддержания профессиональных границ. Дефицит этих навыков напрямую ведет к росту конфликтов, непониманию и, как следствие, к стрессу.

Таким образом, индивидуально-типологические особенности личности формируют уникальность каждого индивида и оказывают значительное влияние на его поведение, отношения и профессиональную деятельность. Осознание этих особенностей позволяет лучше понимать свои сильные и слабые стороны, а также развивать навыки, необходимые для успешного взаимодействия с окружающим миром. В контексте профессионального стресса в УИС, эти особенности определяют: восприятие стрессоров (одну и ту же ситуацию разные люди оценят как угрожающую, сложную или нейтральную), выбор копинг-стратегий (активное решение проблем, поиск поддержки, избегание, агрессия), эффективность адаптации и, в конечном счете, риск выгорания и деформации.

Индивидуально-типологические особенности личности сотрудников уголовно-исполнительной системы играют ключевую роль в их профессиональной деятельности и в процессе взаимодействия с осужденными, коллегами и руководством. Эти характеристики определяют

не только стиль работы, но и уровень стрессоустойчивости, способность к эмпатии, а также методы преодоления профессиональных трудностей.

Среди основных индивидуально-типологических особенностей можно выделить следующие:

Во-первых, эмоциональная стабильность является важным аспектом, определяющим успешность работы в УИС. Сотрудники, обладающие высоким уровнем эмоциональной стабильности, легче справляются с негативными эмоциями, возникающими в результате профессиональной деятельности. Они способны сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях и принимать взвешенные решения, что особенно важно в условиях, когда необходимо поддерживать порядок и безопасность²⁴. Низкая эмоциональная стабильность (высокий невротизм) проявляется в тревожности, мнительности, склонности к панике, эмоциональной лабильности, что в условиях УИС может приводить к неадекватным реакциям на провокации, ошибкам в критических ситуациях, быстрому истощению и развитию выгорания.

Во-вторых, коммуникативные навыки играют значительную роль в работе сотрудников УИС. Умение устанавливать контакт с осужденными и коллегами, а также эффективно взаимодействовать с различными категориями людей, позволяет создавать более конструктивную атмосферу и снижать уровень конфликтности. Сотрудники с высокими коммуникативными способностями чаще достигают успеха в своей деятельности, так как могут находить общий язык даже в сложных ситуациях. Это включает навыки вербальной и невербальной коммуникации, активного слушания, эмпатического реагирования (без слияния с эмоциями другого), ясного изложения информации, деэскалации напряжения, ведения переговоров и разрешения конфликтов. Дефицит этих навыков источник постоянного стресса и конфликтов.

²⁴ Ерофеева, М. А. Формирование коммуникативно-педагогической компетентности у сотрудников уголовно-исполнительной системы средствами профессионального наставничества : монография / М. А. Ерофеева, М. В. Лебедев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — С. 59. URL: <https://urait.ru/bcode/520247>

Третьим важным аспектом является мотивация к служению. Сотрудники УИС, обладающие высокой внутренней мотивацией, чаще всего проявляют большую преданность своей профессии и стремление к профессиональному росту. Они более активно участвуют в обучении и повышении квалификации, что положительно сказывается на их профессиональной компетентности и уровне стресса. Мотивация может быть внутренней (стремление к справедливости, порядку, безопасности общества, помощи в исправлении, самореализации в силовой структуре) и внешней (стабильность, зарплата, статус, давление семьи). Внутренняя мотивация более устойчивый ресурс против стресса и выгорания. Важна также адекватность ожиданий от службы.

Кроме того, тип личности также влияет на профессиональную деятельность сотрудников УИС. Например, сотрудники с выраженными чертами лидерства могут занимать управленческие позиции и эффективно координировать работу команды. В то же время, личности, склонные к аналитическому мышлению, могут быть более успешными в оценке рисков и разработке стратегий управления ситуациями. Здесь важны модели структуры личности, такие как "Большая пятерка" и ее влияние на стиль работы и совладания. Например, высокая сознательность обеспечивает надежность и исполнительность, экстраверсия легкость в установлении контактов, открытость гибкость в решении нестандартных задач, доброжелательность способность к кооперации.

Не менее важным является уровень эмпатии, который определяет способность сотрудников понимать и учитывать эмоциональное состояние осужденных. Сотрудники с высокой эмпатией могут лучше справляться с конфликтными ситуациями и оказывать поддержку тем, кто находится в трудной жизненной ситуации. Однако слишком высокая эмпатия может привести к эмоциональному выгоранию, поэтому важно находить баланс между профессиональной дистанцией и человечностью. Различают когнитивную эмпатию (понимание мыслей и чувств другого) и

эмоциональную эмпатию (способность разделять чувства другого). Для сотрудника УИС необходима развитая когнитивная эмпатия для понимания мотивов и предупреждения конфликтов, но избыточная эмоциональная эмпатия (особенно без навыков психогигиены) ведет к "сострадательной усталости" и выгоранию. Важно умение устанавливать здоровые профессиональные границы.

Наконец, стили преодоления стресса также варьируются в зависимости от индивидуально-типологических особенностей. Сотрудники, использующие конструктивные стратегии, такие как активное решение проблем и поиск социальной поддержки, обычно имеют более высокие уровни психоэмоционального благополучия, чем те, кто прибегает к деструктивным стратегиям, таким как избегание или злоупотребление веществами. Выбор копинг-стратегий тесно связан с личностными чертами. Высокий невротизм предрасполагает к эмоционально-ориентированному копингу и избеганию. Высокая сознательность и экстраверсия к проблемно-ориентированному копингу и поиску поддержки. Черты "Темной триады" могут способствовать выбору манипулятивных или агрессивных стратегий совладания.

Самоконтроль и саморегуляция ключевые компетенции для сотрудника УИС. Способность управлять своими эмоциями (особенно гневом, раздражением, страхом), импульсами, поведением в провокационных ситуациях критически важна для поддержания порядка, безопасности и собственного психологического благополучия. Низкий самоконтроль фактор риска профессиональной деформации и дисциплинарных проступков.

Ценностно-смысловая сфера сотрудника УИС подвергается серьезным испытаниям. Важно, чтобы профессиональная деятельность не вступала в острый конфликт с базовыми личными ценностями (гуманизм, справедливость, уважение к жизни). Наличие осмысленности в работе ("я обеспечиваю безопасность общества", "я помогаю, хоть и в жестких

условиях") является мощным буфером против стресса и выгорания. Кризис смысла серьезный фактор дезадаптации.

Таким образом, индивидуально-типологические особенности личности сотрудников уголовно-исполнительной системы являются важным фактором, влияющим на их профессиональную деятельность и общее психоэмоциональное состояние. Понимание этих особенностей может способствовать более эффективному управлению персоналом, повышению качества работы и улучшению условий труда в учреждениях УИС. Диагностика этих особенностей на этапе профотбора и в процессе службы позволяет прогнозировать успешность адаптации, риски дезадаптации и выстраивать индивидуализированные траектории психологического сопровождения и развития.

1.4 Модели личности "Большой пятерки" и "Темной триады"

Доминирующей парадигмой в исследовании нормальных вариаций личности выступает пятифакторная модель, или «Большая пятерка». Ее авторитет в современной психологии базируется на солидной эмпирической базе и кросс-культурной валидности. Суть модели заключается в выделении пяти базовых диспозиций (факторов), которые охватывают ключевые аспекты индивидуальных различий и обладают относительной независимостью друг от друга. К этим факторам относятся:

1. Невротизм;
2. Экстраверсия;
3. Открытость опыту;
4. Доброжелательность;
5. Сознательность.

Исторический контекст и обоснование: модель возникла в результате лексического подхода (анализ естественного языка описания черт) и факторно-аналитических исследований данных опросников. Ее

воспроизводимость подтверждена в многочисленных кросс-культурных исследованиях, хотя выраженность факторов и их корреляции могут варьироваться. Модель описывает нормальные вариации личности, а не патологию.

Разработка и популяризация пятифакторной модели тесно связана с именами таких исследователей, как П. Коста и Р. МакКрэй, авторов широко известного опросника NEO PI-R (Revised NEO Personality Inventory) и его краткой версии NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory). Также значительный вклад в ее развитие внес Л. Голдберг. Существуют и российские адаптации зарубежных методик, а также оригинальные опросники, направленные на диагностику черт «Большой пятерки», например, Короткий портретный опросник Большой пятерки (Б5-10) М.С. Егоровой и О.В. Паршиковой²⁵, который планируется к использованию в данном исследовании.

Важно отметить, что, несмотря на признанную универсальность модели, конкретные проявления и интерпретация факторов могут иметь определенные культурные особенности, что подчеркивает значимость использования методик, адаптированных и валидизированных на релевантной культурной выборке.

Психометрические свойства: методики Б5²⁶ обладают хорошими показателями надежности (внутренней согласованности, ретестовой) и валидности (конструктивной, критериальной, дискриминантной). Они предсказывают широкий спектр значимых жизненных и профессиональных исходов: успеваемость, удовлетворенность работой, эффективность руководства, психическое и физическое здоровье, стабильность отношений, субъективное благополучие, а также что особенно важно для данного исследования воспринимаемый стресс и копинг.

Психологическое содержание факторов «Большой пятерки» представляет собой важный аспект в понимании индивидуальных различий в

²⁵ Егорова М.С., Паршикова О.В. Психометрические характеристики Короткого портретного опросника Большой пятерки (Б5-10) // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. – С. 6.

²⁶ Б5 – Большая пятерка.

личностных характеристиках. Каждый из пяти факторов образует континуум, на полюсах которого расположены противоположные характеристики.

1. Невротизм (противоположный полюс эмоциональная стабильность). Высокие показатели по невротизму характеризуют индивидов, склонных к переживанию негативных эмоций, таких как тревога, гнев, враждебность, подавленность, стыд и неуверенность в себе. Они могут быть более раздражительными, капризными и эмоционально лабильными.

Высокий уровень нейротизма положительно связан с боязнью общения и может быть ассоциирован с более высокой когнитивной алекситимией (трудностями в идентификации и описании собственных эмоций). В контексте УИС: высокий невротизм мощный предиктор воспринимаемого стресса, дистресса, выгорания и соматизации. Сотрудники с высоким невротизмом хуже переносят неопределенность, острее реагируют на конфликты и угрозы, склонны к катастрофизации, чаще используют неэффективные копинг-стратегии (избегание, самообвинение)²⁷.

Низкие показатели по невротизму (высокая эмоциональная стабильность) свойственны людям спокойным, расслабленным и уравновешенным, способным справляться со стрессом без значительных эмоциональных потрясений. Эмоциональная стабильность также рассматривается как одна из черт «Светлой триады»²⁸ личности, противопоставляемой «Темной триаде». В контексте УИС: эмоциональная стабильность ключевой ресурс стрессоустойчивости. Помогает сохранять хладнокровие в кризисных ситуациях, принимать взвешенные решения, быстрее восстанавливаться после нагрузок.

2. Экстраверсия (противоположный полюс интроверсия). Высокие показатели по экстраверсии описывают людей общительных, уверенных в себе, энергичных, активных, ассертивных, склонных к поиску новых

²⁷ Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1979. – С. 96.

²⁸ Ениколопов, С.Н., Медведева, Т.И., Воронцова, О.Ю. Темная триада и стратегии совладания у представителей опасных профессий / С.Н. Ениколопов, Т.И. Медведева, О.Ю. Воронцова // Консультативная психология и психотерапия. – 2021. – Т. 29. – № 4. – С. 70–88.

впечатлений и переживанию позитивных эмоций, таких как радость и воодушевление; они могут проявлять теплоту в общении и стремиться к доминированию. Экстраверсия тесно связана с социальной активностью. В контексте УИС: экстраверты легче устанавливают контакты с коллегами и осужденными, активнее ищут и получают социальную поддержку (важный ресурс совладания), склонны к активному, проблемно-ориентированному копингу. Однако чрезмерная экспрессивность или стремление к доминированию может быть неуместно в режимных условиях и провоцировать конфликты.

Низкие показатели по экстраверсии (интроверсия) характеризуют людей более сдержанных, тихих, предпочитающих уединение или небольшие компании, менее зависимых от внешней стимуляции и более сосредоточенных на внутреннем мире. В контексте УИС: интроверты могут быть более эффективны в задачах, требующих концентрации и индивидуальной работы. Они менее зависимы от внешней социальной подпитки, но могут испытывать трудности в налаживании необходимых рабочих контактов и быть более уязвимы при необходимости интенсивного группового взаимодействия или публичных выступлений.

3. Открытость опыту (противоположный полюс закрытость опыту, или консерватизм). Высокие показатели по открытости опыту свойственны индивидам любознательным, с богатым воображением, творческим подходом к жизни, широким кругом интересов, ценящим новизну и разнообразие, неконвенциональным в своих взглядах. Они обладают эстетической восприимчивостью, гибкостью и независимостью мышления, готовы к личностному росту и развитию. Открытость опыту тесно связана с креативностью. В контексте УИС: открытость способствует гибкости мышления, поиску нестандартных решений в сложных ситуациях, быстрой адаптации к изменениям, интересу к обучению. Однако в условиях жесткой регламентации и консервативной организационной культуры УИС высокая

открытость может приводить к фрустрации, восприятию рутины как невыносимой, конфликтам с руководством из-за предложения инноваций.

Низкие показатели по открытости опыту характеризуют людей более консервативных, практичных, предпочитающих знакомое и проверенное новому и неизвестному, придерживающихся традиционных взглядов и ценностей. В контексте УИС: консерватизм способствует надежности, следованию инструкциям и традициям службы. Такие сотрудники меньше страдают от рутины. Однако они могут быть ригидны, медленно адаптируются к изменениям, испытывают трудности при необходимости творческого подхода.

4. Доброжелательность (или сотрудничество, согласие; противоположный полюс антагонизм, недружелюбие). Высокие показатели по доброжелательности описывают людей доверчивых, прямодушных, альтруистичных, уступчивых, скромных, склонных к сочувствию и эмпатии, проявляющих теплоту, готовность к сотрудничеству, понимание и уважение к другим. Эта черта положительно связана с боязнью общения в некоторых исследованиях и рассматривается как компонент «Светлой триады».

Высокая доброжелательность способствует построению конструктивных межличностных отношений. В контексте УИС: доброжелательность способствует формированию позитивного климата в коллективе, снижению уровня конфликтности, построению отношений сотрудничества с коллегами. Эмпатия помогает понимать мотивы осужденных и деэскалировать конфликты, однако излишняя уступчивость, доверчивость и альтруизм могут сделать сотрудника уязвимым к манипуляциям со стороны осужденных или недобросовестных коллег, затруднить принятие жестких, но необходимых решений.

Низкие показатели по доброжелательности (антагонизм) свойственны людям циничным, скептическим, раздражительным, склонным к спорам и конфликтам, конкурентным, эгоцентричным и менее склонным доверять другим. В контексте УИС: умеренный скептицизм и критичность могут быть

полезны для распознавания манипуляций. Однако низкая доброжелательность (высокий антагонизм) ведет к частым конфликтам с коллегами и руководством, созданию токсичной атмосферы, проявлениям вербальной агрессии, трудностям в командной работе, циничному и дегуманизирующему отношению к осужденным, что является фактором риска профессиональной деформации.

5. Сознательность (добросовестность; противоположный полюс импульсивность, недобросовестность). Высокие показатели по сознательности характеризуют индивидов как эффективных, организованных, надежных, ответственных, дисциплинированных, настойчивых в достижении целей, обладающих сильным самоконтролем и предусмотрительностью. Эта черта также входит в «Светлую триаду» и положительно связана с успешным достижением поставленных целей.

В контексте УИС: сознательность одна из наиболее прогностичных черт для успешности в УИС. Обеспечивает высокую исполнительность, надежность, организованность, дисциплинированность, тщательность в соблюдении инструкций, самоконтроль, способность планировать и доводить дело до конца. Способствует выбору активных, проблемно-ориентированных стратегий совладания со стрессом.

Низкие показатели по сознательности описывают людей более импульсивных, неорганизованных, менее целеустремленных, склонных откладывать дела, беззаботных и менее надежных.

В контексте УИС: низкая сознательность фактор риска нарушений дисциплины, несоблюдения инструкций (что в УИС может иметь катастрофические последствия), прокрастинации, небрежности в работе, импульсивных поступков, трудностей с самоконтролем в стрессовых ситуациях.

Пятифакторная модель личности предоставляет комплексную основу для понимания индивидуальных различий в предрасположенности к стрессу и выбору стилей его преодоления. Однако при анализе влияния этих черт на

поведение и реакции сотрудников УИС важно не рассматривать каждый фактор изолированно, а учитывать их возможные взаимодействия и конфигурации.

В качестве примера следует привести сочетание высокого невротизма и низкой сознательности может представлять собой особенно неблагоприятный профиль для адаптации к сложным и напряженным условиям службы в УИС. Такой сотрудник будет острее воспринимать профессиональные стрессоры, но при этом ему будет сложнее систематически и планомерно организовывать свои действия по их преодолению, что может приводить к кумулятивному негативному эффекту и более быстрому истощению ресурсов.

С другой стороны, такая черта, как «Открытость опыту», часто рассматриваемая в целом как положительная, способствующая гибкости и креативности, в специфических условиях службы в УИС может играть неоднозначную роль. Уголовно-исполнительная система характеризуется строгой регламентацией, иерархичностью и определенным консерватизмом.

Сотрудник с высоким уровнем открытости опыту может стремиться к нововведениям, гибким подходам к решению задач, творческому осмыслению своей деятельности. Если организационная среда УИС не предоставляет достаточных возможностей для реализации этих потребностей или даже подавляет их, это может приводить к фрустрации, чувству нереализованности, внутреннему конфликту и, как следствие, к повышению уровня стресса и дезадаптации.

Таким образом, даже «положительная» личностная черта в условиях несоответствия «личность-среда» может давать негативный эффект. Это подчеркивает важность учета контекстуальных факторов при анализе взаимосвязи личностных особенностей и воспринимаемого стресса.

Анализ профиля личности по Б5 позволяет прогнозировать зоны потенциальной уязвимости и ресурсности конкретного сотрудника в

условиях службы в УИС, что важно для профотбора, расстановки кадров и индивидуального психологического сопровождения.

В целях обеспечения максимальной наглядности и удобства восприятия информации, в рамках представленного исследования была составлена и включена в материал работы Таблица 1., которая содержит в себе тщательно обобщенные характеристики ключевых факторов, известных как «Большая пятерка».

Данные факторы являются основополагающими в современном понимании психологических особенностей личности. Особое внимание в таблице уделено анализу того, как данные характеристики могут проявляться у сотрудников УИС в зависимости от уровня выраженности каждого из факторов.

Таким образом, для удобства сравнения и глубокого понимания, в Таблице 1 отражены данные, которые включают в себя как высокие, так и низкие показатели факторов «Большой пятерки», влияющих на деятельность персонала уголовно-исполнительной системы.

Такой подход, безусловно, способствует добиться более широкой и ясной картины, что, в свою очередь, позволяет глубже погрузиться в изучение уникальных черт характера, а также тонкостей психологического климата внутри коллектива сотрудников уголовно-исполнительной системы. Это, несомненно, открывает новые горизонты для понимания того, как различные аспекты могут влиять на общую атмосферу и мотивацию сотрудников, что является ключевым для эффективного управления и развития организации.

Таблица 1.- Таблица проявлений факторов «Большой пятерки».

Фактор «Большой пятерки»	Проявления при высоких значениях (гипотетически для УИС)	Проявления при низких значениях (гипотетически для УИС)
Невротизм	Повышенная тревожность в стрессовых ситуациях, склонность к негативной оценке событий службы, эмоциональная неустойчивость, трудности в саморегуляции при высоких нагрузках.	Эмоциональная стабильность, спокойствие и выдержка в напряженных ситуациях, устойчивость к провокациям, адекватная самооценка, способность сохранять работоспособность в условиях стресса.
Экстраверсия	Общительность, активность в установлении контактов, стремление к лидерству, потребность во внешней стимуляции. Может быть полезно для оперативной работы, но избыточная экспрессивность может быть неуместна в режимных условиях.	Сдержанность, предпочтение индивидуальной работы или работы в малых группах, меньшая потребность в социальных контактах. Может способствовать лучшей концентрации, но затруднять командную работу и установление неформальных связей.
Открытость опыту	Любознательность, стремление к новым знаниям и навыкам, гибкость мышления, готовность к изменениям. Может способствовать освоению новых методов работы, но в условиях рутины и жесткой регламентации может приводить к фрустрации.	Консерватизм, предпочтение традиционных и проверенных методов, скептическое отношение к нововведениям. Может обеспечивать стабильность и предсказуемость в выполнении стандартных задач, но затруднять адаптацию к изменениям.
Доброжелательность (Сотрудничество)	Склонность к сотрудничеству, эмпатия, доверие, готовность помогать коллегам. Способствует формированию позитивного климата в коллективе, но излишняя уступчивость может быть использована спецконтингентом.	Скептицизм, конкурентность, ориентация на собственные интересы, меньшая склонность к эмпатии. Может обеспечивать твердость в отстаивании своей позиции, но приводить к конфликтам и трудностям в командной работе.
Сознательность (Добросовестность)	Организованность, настойчивость в выполнении служебных задач, следование инструкциям. Способствует надежности и эффективности, но излишний перфекционизм может быть источником стресса.	Импульсивность, возможная небрежность в выполнении обязанностей. Может приводить к ошибкам и нарушениям, но в некоторых ситуациях – к большей гибкости и неформальному подходу.

Наряду с моделями, описывающими преимущественно социально одобряемые или нейтральные черты личности, в современной психологии активно исследуется конструкт «Темная триада». Эта концепция, предложенная Д. Полхусом и К. Уильямсом, объединяет три социально нежелательные, но при этом субклинические (т.е. не достигающие уровня психопатологии) личностные черты: макиавеллизм, нарциссизм и психопатию. Общими для этих черт являются тенденции к манипулированию, эгоцентризму, черствости и антагонизму в межличностных отношениях. Считается, что высокие показатели по чертам «Темной триады» связаны с уплощением эмоциональной сферы (особенно это касается макиавеллизма и психопатии), снижением эмпатии и способности к пониманию эмоций других людей, что может отражаться и на уровне эмоционального интеллекта. В качестве концептуальной альтернативы «Темной триаде» некоторыми исследователями предлагается конструкт «Светлой триады», включающий такие черты, как гуманизм, кантианство (отношение к людям как к цели, а не как к средству) и веру в человечество: Психометрика и измерение: для диагностики ТТ²⁹ часто используется Короткий опросник Темной триады Джонсона и Вебстера или его адаптации (в т.ч. русскоязычная)³⁰. Черты ТТ умеренно коррелируют между собой, но представляют собой дискретные конструкты. Их проявления лежат в континууме нормальной личности, но при высоких значениях могут граничить с расстройствами личности (нарциссическое, антисоциальное).

Изучение «Темной триады» у сотрудников УИС представляется особенно актуальным, учитывая специфику их профессиональной деятельности. С одной стороны, условия службы, связанные с наличием властных полномочий и необходимостью взаимодействия с зачастую манипулятивным и антисоциальным контингентом, могут привлекать лиц с исходно выраженными «темными» чертами. С другой стороны, длительное

²⁹ ТТ – Темная триада.

³⁰ Егорова М.С., Ситникова М.А., Паршикова О.В. Адаптация Короткого опросника Темной триады // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 43. – С. 18.

пребывание в такой среде само по себе может способствовать развитию или усилению некоторых из этих черт в качестве своеобразной профессиональной адаптации или деформации³¹.

Профессиональная деформация как источник ТТ: постоянное нахождение в среде, где доминируют манипуляции, агрессия, цинизм и борьба за власть, может приводить к "нормализации" такого поведения и его интериоризации сотрудником как необходимого для выживания и успеха ("чтобы управлять волками, надо быть волком"). Развитие субклинических черт ТТ может быть защитным механизмом, но ведет к потере человечности и эмоциональному опустошению. Существуют определенные ключевые черты «Темной триады»:

1. Макиавеллизм. Эта черта характеризуется выраженным стремлением манипулировать другими людьми для достижения собственных целей, циничным отношением к морали и окружающим, стратегическим подходом к межличностным взаимодействиям и эмоциональной отстраненностью. Лица с высоким уровнем макиавеллизма часто описываются как умные, амбициозные, доминирующие, настойчивые, но при этом эгоистичные и эмоционально холодные. Они способны искусно скрывать свои истинные намерения и негативные черты, быть убедительными и использовать как просоциальные, так и асоциальные стратегии поведения для достижения желаемого. В контексте УИС: макиавеллизм может способствовать успешности в манипулировании осужденными для получения информации, построения неформальных сетей влияния, продвижения по службе через интриги. Однако он разрушает доверие в коллективе, создает атмосферу подозрительности, ведет к моральному выгоранию и профессиональной деформации ("цель оправдывает средства"). Связь с воспринимаемым стрессом неоднозначна: внешняя успешность может сочетаться с внутренней

³¹ Карапетян, Л.В., Борисова, С.Е. Взаимосвязь черт «Темной триады» и психологического благополучия у сотрудников правоохранительных органов / Л.В. Карапетян, С.Е. Борисова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2024. – № 1. – С. 164–183.

опустошенностью и хроническим напряжением от необходимости постоянно "играть роль".

2. Нарциссизм (субклинический). Ключевой особенностью нарциссизма является грандиозное чувство собственной важности, убежденность в своей уникальности и превосходстве, постоянная потребность в восхищении и признании со стороны окружающих. Нарциссические личности часто поглощены фантазиями о безграничном успехе, власти или красоте, ощущают себя вправе рассчитывать на особое отношение и привилегии. В межличностных отношениях они могут проявлять отсутствие эмпатии, склонность к эксплуатации других, зависть и высокомерие. При этом за внешним фасадом грандиозности могут скрываться внутренняя пустота, уязвимость самооценки, стыд и страх разоблачения своей несостоятельности. Для регуляции самооценки они могут прибегать к обесцениванию других. В некоторых исследованиях субклинический нарциссизм связывается с более высоким уровнем интеллекта и толерантностью к неопределенности. В контексте УИС: нарциссизм может быть движущей силой карьерных амбиций, уверенности в себе при принятии решений, харизматичного лидерства. Однако он ведет к конфликтам с коллегами и руководством из-за высокомерия, пренебрежения правилами ("я выше этого"), болезненного восприятия критики, эксплуатации подчиненных. В условиях стресса или неудачи нарциссы особенно уязвимы к "нарциссической ярости" (гнев, агрессия) или депрессии, что резко повышает их воспринимаемый дистресс³².

3. Психопатия (субклиническая). Эта черта проявляется в высокой импульсивности, поиске острых ощущений, низкой эмпатии и черствости по отношению к другим людям, в склонности к антисоциальному и рискованному поведению. Лица с выраженными субклиническими психопатическими чертами могут демонстрировать враждебность, агрессивность, пренебрежение социальными нормами и чувствами

³² Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – С. 115.

окружающих, недостаточный самоконтроль и неспособность учиться на негативном опыте. Они могут быть склонны к агрессии «без повода». В контексте УИС: субклиническая психопатия может проявляться в готовности к жестким действиям, отсутствии страха в опасных ситуациях, "толстокожести" по отношению к страданиям осужденных. Однако это самый дезадаптивный элемент ТТ для службы в УИС: высокий риск дисциплинарных нарушений, грубости, жестокого обращения, злоупотребления служебным положением, коррупции, импульсивной агрессии, злоупотребления психоактивными веществами. Хронически повышенный уровень враждебности и склонность к рискованному поведению сами по себе являются мощными источниками стресса и ведут к профессиональной и личностной деградации.

В контексте данного исследования речь идет о субклинических проявлениях этих черт, которые могут не достигать уровня диагностируемых расстройств личности, но, оказывать существенное влияние на профессиональное поведение, межличностное взаимодействие и адаптацию сотрудников УИС. Черты ТТ часто негативно коррелируют с чертами "Светлой триады" (гуманизм, вера в человечество, кантианство), которая является их концептуальной противоположностью и характеризует просоциальную, эмпатическую и этически ориентированную личность.

Черты «Темной триады», особенно макиавеллизм и субклиническая психопатия, могут парадоксальным образом способствовать определенной «успешности» или «выживаемости» в жестких иерархических и потенциально враждебных условиях службы в УИС.

Манипулятивные навыки макиавеллистов или психопатическая черствость и готовность к риску могут восприниматься некоторыми как адаптивные качества в такой среде, позволяющие «продвигаться по службе» или «не прогибаться» под давлением. Такая «адаптация» достигается ценой снижения психологического благополучия, ухудшения межличностных отношений как с коллегами, так и с близкими, и несет в себе высокий риск

профессиональной деформации и эмоционального выгорания. Эти же черты связаны со сниженной эмпатией и склонностью к негативной аффективности, что неизбежно ведет к разрушению доверительных связей, внутренним конфликтам и к дезадаптации, даже если внешне сотрудник производит впечатление «успешного» или «стойкого».

Наличие в коллективе УИС сотрудников с выраженными чертами «Темной триады» может создавать специфический «эффект заражения» или способствовать формированию токсичной организационной культуры.

Если манипуляция, цинизм, агрессивность и пренебрежение чувствами других становятся приемлемыми или даже поощряемыми моделями поведения, пусть и негласно, особенно если такие черты демонстрируют руководители или неформальные лидеры, это может привести к нормализации деструктивных взаимодействий.

В результате атмосфера в коллективе или обществе становится токсичной, снижается уровень доверия и сотрудничества, а также ухудшается моральный климат. Люди, видя, что такое поведение не встречает сопротивления, могут начать копировать его, что приводит к распространению негативных паттернов общения. В долгосрочной перспективе это может подорвать эффективность работы, ухудшить качество межличностных отношений и негативно сказаться на психологическом благополучии всех участников. Важно осознавать, что подобные проявления не только вредят окружающим, но и создают условия для внутреннего конфликта и эмоционального выгорания.

В такой атмосфере недоверия, конкуренции и взаимных манипуляций профессиональный стресс усиливается для всех сотрудников, особенно для тех, у кого данные «тёмные» черты не выражены. Это может привести к выгоранию, снижению мотивации и ухудшению межличностных отношений. В результате снижается общая эффективность деятельности подразделения, что негативно сказывается на достижении целей компании. Психологическое

благополучие сотрудников также страдает, что может вызвать текучесть кадров и ухудшение корпоративной культуры.

В Таблице 2 представлены ключевые характеристики черт «Темной триады» и их возможное значение в контексте службы в УИС. Таблица детализирована и включает дополнительные параметры, такие как уровень выраженности каждой черты, их влияние на профессиональную деятельность сотрудников, а также рекомендации по управлению и коррекции.

Таблица 2. - Таблица проявлений черт «Темной триады».

Черта «Темной триады»	Ключевые психологические характеристики	Типичные поведенческие проявления	Предполагаемое значение/проявление в условиях УИС
Макиавеллизм	Цинизм, прагматизм, эмоциональная отстраненность, низкая приверженность моральным принципам.	Манипулирование другими, лесть, обман, использование информации в своих целях, формирование коалиций, стратегическое планирование межличностных взаимодействий.	Может проявляться в умении «договариваться» со спецконтингентом, выстраивать неформальные отношения для получения информации, продвигаться по службе, используя не всегда этичные методы. Склонность к интригам в коллективе.
Нарциссизм субклинический	Чувство превосходства, потребность в восхищении, завышенная самооценка, чувствительность к критике, низкая эмпатия.	Демонстрация своих достижений, стремление к статусу и власти, обесценивание других, трудности в признании своих ошибок, ожидание особого отношения.	Может проявляться в стремлении к карьерному росту, демонстрации своей компетентности, но также в болезненной реакции на замечания руководства, конфликтах с коллегами.
Психопатия субклиническая	Импульсивность, поиск острых ощущений, низкий самоконтроль, черствость, отсутствие чувства вины и раскаяния, низкая эмпатия, склонность к риску.	Нарушение правил и инструкций, агрессивные реакции, лживость, безответственность, склонность к неоправданному риску, пренебрежение безопасностью (своей и чужой).	Может проявляться в готовности к решительным действиям в экстремальных ситуациях, но также в превышении должностных полномочий, жестоком обращении с осужденными, участии в коррупционных схемах, частых дисциплинарных нарушениях.

Представленная таблица демонстрирует, что проявления черт «Темной триады» могут оказывать деструктивное влияние на рабочую среду в УИС, способствуя конфликтам, нарушению моральных норм и повышению уровня стресса среди сотрудников и осужденных. Понимание этих черт важно для разработки стратегий управления и профилактики негативных последствий в данной сфере.

1.5. Взаимосвязь индивидуально-типологических особенностей и воспринимаемого стресса

В рамках теоретического исследования проблематики воспринимаемого стресса, особенностей профессионального стресса в структуре уголовно-исполнительной системы и моделей индивидуально-типологических характеристик личности, формулируются предпосылки о наличии взаимосвязи между указанными факторами. Предполагается, что как конструктивные, так и деструктивные личностные качества могут выступать в качестве индикаторов уровня воспринимаемого стресса и его структуры, включая пропорции компонентов дистресса и ресурсов адаптации. Ключевой теоретической рамкой для понимания этой взаимосвязи является транзактная (когнитивно-трансакционная) модель стресса Ричарда Лазаруса и Сьюзан Фолкман. Согласно этой модели, стресс возникает не из самого события, а из его когнитивной оценки индивидом.

Данная оценка происходит в два этапа:

1. Первичная оценка: определение, представляет ли событие угрозу, вызов, вред или потерю для благополучия человека.
2. Вторичная оценка: оценка собственных ресурсов и возможностей для совладания с событием. Личностные черты оказывают мощное влияние на оба этапа оценки, а также на выбор конкретных копинг-стратегий (стратегий совладания). Именно эти когнитивно-поведенческие процессы и опосредуют связь между личностью и воспринимаемым стрессом.

Влияние личностных черт из модели "Большой пятерки" на восприятие профессионального стресса, выбор стратегий копинга и процесс адаптации сотрудников УИС.

Личностные характеристики, входящие в модель "Большой пятерки", оказывают значительное влияние на восприятие стрессогенных факторов, выбор копинг-стратегий и успешность адаптации сотрудников УИС.

Невротизм, характеризующийся повышенной эмоциональной реактивностью и нестабильностью, коррелирует с увеличением уровня воспринимаемого стресса и выраженностью дистресса. Сотрудники с высоким уровнем невротизма склонны к катастрофизации событий и ощущению беспомощности, что препятствует адаптации.

Механизмы: высокий невротизм предрасполагает к негативной первичной оценке событий (склонность видеть угрозу), пессимистичной вторичной оценке (неверие в свои силы справиться) и выбору неэффективных, эмоционально-ориентированных или избегающих копинг-стратегий (самообвинение, подавление эмоций, избегание проблем). Это ведет к высокому воспринимаемому стрессу, дистрессу и истощению. В контрасте, низкий уровень невротизма способствует стрессоустойчивости и конструктивному восприятию профессиональных вызовов.

Механизмы: эмоциональная стабильность позволяет более объективно оценивать стрессоры (меньше катастрофизации), выше оценивать свои ресурсы совладания и выбирать активные, проблемно-ориентированные стратегии.

Экстраверсия может оказывать двоякое влияние на воспринимаемый стресс: с одной стороны, высокая экстраверсия способствует формированию поддерживающих социальных связей, с другой – может привести к конфликтам в условиях, требующих сдержанности.

Механизмы: экстраверты склонны оценивать ситуации скорее как вызов, чем как угрозу (оптимистичная первичная оценка). Они эффективно используют социальную поддержку как ресурс совладания (вторичная

оценка) и предпочитают активные, проблемно-ориентированные и социальные копинг-стратегии. Однако их импульсивность и экспрессивность в жестко регламентированной среде УИС могут провоцировать конфликты, становясь источником стресса. Низкая экстраверсия, в свою очередь, может улучшать концентрацию на индивидуальных задачах.

Механизмы: интроверты могут быть менее зависимы от социальной поддержки, но рискуют изоляцией. Они чаще используют копинг, направленный на саморегуляцию и избегание. В спокойных условиях это ресурс, в условиях необходимости командной работы фактор риска.

Открытость к новому опыту может способствовать креативности в решении проблем, однако в условиях рутинной деятельности УИС она может привести к фрустрации.

Механизмы: открытость способствует гибкой первичной оценке (видение возможностей в вызове), поиску нестандартных решений (вторичная оценка) и использованию копинга, ориентированного на переоценку ситуации. Однако в среде с низкой терпимостью к инновациям и высокой рутинной это ведет к фрустрации и оценке ситуации как вредной/блокирующей, повышая дистресс. Напротив, низкая открытость может означать ригидность в копинг-стратегиях, но лучшую адаптацию к установленным порядкам.

Механизмы: консерватизм обеспечивает стабильность в рутинных задачах, но затрудняет адаптацию к изменениям, ведет к ригидным копинг-стратегиям, которые могут быть неэффективны в новых ситуациях.

Доброжелательность, выраженная в склонности к альтруизму и социальной поддержке, может способствовать созданию позитивного климата в коллективе и служить буфером против стресса. Однако излишняя уступчивость может сделать сотрудника уязвимым к манипуляциям.

Механизмы: доброжелательность способствует позитивной первичной оценке социальных взаимодействий (меньше восприятия враждебности), облегчает получение и оказание социальной поддержки (вторичная оценка),

предрасполагает к кооперативным копинг-стратегиям. Это снижает уровень конфликтогенного стресса. Однако низкий уровень асертивности может приводить к накоплению обид и фрустрации. Низкая доброжелательность, в свою очередь, может приводить к конфликтам и усилению стресса.

Механизмы: антагонизм ведет к восприятию окружающих как враждебных (негативная первичная оценка), затрудняет получение поддержки, предрасполагает к конфронтационному и агрессивному копингу, что генерирует постоянные конфликты как источник стресса.

Сознательность, характеризующаяся высокой организованностью и целеустремленностью, способствует выбору активных копинг-стратегий и успешной адаптации.

Механизмы: высокая сознательность связана с эффективной вторичной оценкой (уверенность в своих организационных и волевых ресурсах) и активным использованием проблемно-ориентированного копинга (планирование, постановка целей, систематические действия). Организованность сама по себе снижает количество стрессоров, связанных с хаосом и невыполнением обязанностей. Перфекционизм как крайность может быть источником стресса. Низкая сознательность может привести к прокрастинации и повышению уровня стресса.

Механизмы: низкая сознательность ведет к накоплению проблем из-за прокрастинации и неорганизованности (создает дополнительные стрессоры), пессимистичной вторичной оценке (ощущение неспособности управлять ситуацией), выбору избегающего копинга (откладывание, отрицание) или импульсивным, необдуманным действиям, что усугубляет стресс.

Противоречивые данные о взаимосвязи некоторых черт из модели "Большой пятерки" с адаптацией и стрессом подчеркивают необходимость комплексного подхода, учитывающего взаимодействие личностных характеристик с контекстуальными факторами в условиях службы. Например, связь открытости опыту со стрессом сильно зависит от степени инновационности и свободы в организации труда.

Роль личностных черт из "Темной триады" в реакциях на стрессоры, стратегиях копинга и механизмах дезадаптации у сотрудников УИС.

Личностные черты, входящие в "Темную триаду" (макиавеллизм, нарциссизм, субклиническая психопатия), также оказывают значительное влияние на реакцию сотрудников УИС на профессиональные стрессоры.

Высокий уровень макиавеллизма может проявляться в использовании неэтичных методов и манипуляций для достижения целей в стрессовых ситуациях, что затрудняет формирование доверительных отношений. Механизмы: макиавеллисты склонны оценивать социальные взаимодействия как игру, где все средства хороши для достижения цели (циничная первичная оценка). Их вторичная оценка фокусируется на манипулятивных ресурсах. Копинг преимущественно манипулятивный, эксплуататорский. Внешне может выглядеть эффективным, но ведет к внутренней опустошенности, страху разоблачения, изоляции, хроническому напряжению. Связь с воспринимаемым дистрессом может быть невысокой из-за эмоциональной отстраненности, но общее психологическое благополучие снижено.

Нарциссизм, особенно в условиях иерархической структуры УИС, может обострять стремление к признанию, что в сочетании с критикой и неудачами приводит к неадаптивным эмоциональным реакциям и усилению стресса. Механизмы: нарциссы склонны к завышенной первичной оценке своих возможностей и недооценке угроз. Их вторичная оценка ресурсов также завышена ("я исключительный, справлюсь"). Однако при столкновении с неудачей или критикой (нарциссическая травма) их оценка резко меняется на глобально негативную, возникает чувство унижения и беспомощности. Копинг в таких ситуациях часто деструктивен: агрессия, обесценивание источника угрозы, уход в фантазии, депрессия. Это приводит к резким скачкам дистресса. Властные позиции могут временно снижать стресс за счет возможности контролировать и получать восхищение.

Психопатия, характеризующаяся высокой импульсивностью и низким уровнем эмпатии, может приводить к рискованному поведению и

агрессивным реакциям на стресс, что, в свою очередь, может иметь как положительные, так и отрицательные последствия. Механизмы: психопатические черты связаны с недооценкой рисков и последствий (дефицитарная первичная оценка опасности), отсутствием страха и эмпатии. Вторичная оценка игнорирует долгосрочные последствия и социальные нормы. Копинг импульсивный, агрессивный, часто антисоциальный (агрессия, обвинение других, злоупотребление веществами). Это создает постоянный фон враждебности и напряжения, приводит к накоплению проблем из-за собственного поведения (дисциплинарные взыскания, конфликты, правовые последствия), что является мощным источником хронического стресса, хотя сами психопаты могут плохо его осознавать и редуцировать. Крайне высокий риск дезадаптации.

Личностные черты из "Темной триады" могут способствовать кратковременному успеху за счет манипуляций и агрессии, но также могут привести к дезадаптации в результате межличностных конфликтов и эмоционального выгорания. Важно исследовать, как эти черты влияют на когнитивную оценку стрессоров и выбор деструктивных копинг-стратегий. Черты ТТ связаны с эмоциональным выгоранием специфическим образом: через деперсонализацию (цинизм, черствость – прямое следствие макиавеллизма и психопатии) и редукцию достижений (ощущение бессмысленности усилий – следствие внутренней пустоты нарциссизма и психопатии). Эмоциональное истощение может маскироваться или отодвигаться на второй план³³.

Специфика взаимодействия сотрудников УИС с контингентом, обладающим "темными" чертами, может приводить к зеркальному усилению этих черт у сотрудников, что может быть как защитной реакцией, так и механизмом адаптации, но в то же время несет риск профессиональной деформации и негативно сказывается на всех сферах жизни сотрудника. Это

³³ Комов А. А. Профилактика профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы: выпускная квалификационная работа / А. А. Комов. Бийск, 2017. – С. 18.

явление известно как "контрперенос темных черт" или "профессиональное заражение". Постоянное столкновение с манипуляциями, агрессией, цинизмом требует от сотрудника либо развития "иммунитета" через аналогичные черты (что ведет к деформации), либо высоких навыков психогигиены и рефлексии, чтобы противостоять этому влиянию.

В соответствии с проведенным анализом, можно констатировать, что индивидуально-типологические характеристики личности, включая параметры, определяемые моделью "Большой пятерки", а также элементы "Темной триады", играют значимую роль в качестве предикторов общего уровня воспринимаемого стресса среди сотрудников уголовно исполнительной системы, а также в определении структуры этого стресса, в частности, соотношения между компонентами дистресса и ресурсами совладания. Личностные атрибуты не функционируют изолированно, а формируют комплексные конфигурации, которые влияют на индивидуальный стиль когнитивной оценки стрессогенных факторов, выбор стратегий совладания и, как следствие, на степень адаптации или дезадаптации к условиям службы в УИС.

Исходя из предположений, можно предположить, что комбинация высокого уровня невротизма, низкой сознательности и значительного присутствия макиавеллизма коррелирует с повышенным уровнем воспринимаемого стресса, доминированием дистресса над ресурсами совладания и предпочтением неэффективных, манипулятивных стратегий совладания. В контрасте с этим, профиль, характеризующийся высокой эмоциональной стабильностью, повышенной сознательностью и низкими показателями по чертам "Темной триады", вероятно, будет ассоциирован с низким уровнем воспринимаемого стресса, наличием ресурсов совладания и применением конструктивных, проблемно-ориентированных стратегий совладания.

Структура воспринимаемого стресса, определяемая как соотношение между переживанием дистресса и оценкой собственных ресурсов совладания,

может служить более информативным индикатором адаптационного статуса сотрудников УИС, чем общий уровень воспринимаемого стресса. Личностные черты могут различным образом влиять на этот баланс. Например, высокая сознательность может не столько снижать общий уровень воспринимаемого стресса, сколько усиливать компоненты совладания за счет более эффективной организации деятельности и системного подхода к решению проблем. В то же время, высокий уровень нарциссизма может привести к усилению дистресса в ситуациях неудачи или критики, что, в свою очередь, подрывает самооценку. Таким образом, анализ как общего уровня, так и компонентной структуры воспринимаемого стресса позволяет получить более детализированное представление о влиянии личностных характеристик на психологическое состояние сотрудников УИС.

Следует также учитывать, что связь между личностными чертами и воспринимаемым стрессом является опосредованной и связана с когнитивно-поведенческими процессами, описанными в транзактной модели стресса. Личностные черты формируют предрасположенность к определенным типам когнитивной оценки стрессогенных ситуаций и выбору определенных стратегий совладания, которые, в свою очередь, и определяют уровень и структуру воспринимаемого стресса³⁴. Осознание этих опосредующих механизмов является ключевым для теоретического понимания взаимосвязей и для разработки практических программ психологической поддержки и профилактики стресса у сотрудников УИС, направленных на коррекцию дезадаптивных когнитивных оценок и неэффективных стратегий совладания, а не на изменение глубинных личностных черт, что является сложной задачей. Например, когнитивно-поведенческие тренинги могут научить сотрудника:

1. выявлять и оспаривать катастрофизирующие автоматические мысли;
2. более объективно оценивать свои ресурсы совладания;

³⁴ Калюжный, А.С. Психология стресса сотрудников силовых структур: Монография / А.С. Калюжный. – Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2020. – С. 215.

3. расширять репертуар эффективных копинг-стратегий (проблемно-ориентированных, когнитивной переоценки, регуляции эмоций, ассертивности);

4. развивать навыки психогигиены и восстановления.

Таким образом, теоретический анализ проблемы позволяет сформулировать обоснованные гипотезы относительно сложной и многогранной взаимосвязи индивидуально-типологических особенностей личности сотрудников УИС с уровнем и структурой их воспринимаемого стресса, что является предметом дальнейшего эмпирического исследования. Особую важность в контексте УИС имеет учет половых различий в выраженности черт, стилях совладания и, возможно, в силе связей между личностью и воспринимаемым стрессом, а также влияние фактора социальной желательности на самоотчеты сотрудников.

Важно подчеркнуть, что взаимосвязь личностных черт и воспринимаемого стресса в условиях УИС не является линейной и может опосредоваться факторами организационной культуры конкретного учреждения. Жесткая иерархия, степень доверия руководства, наличие/отсутствие программ психологической поддержки могут усиливать или нивелировать влияние индивидуальных диспозиций. Например, высокая сознательность может быть менее ресурсной в среде с высокой бюрократической нагрузкой и низкой автономией, а доброжелательность в условиях, поощряющих жестко-конкурентные отношения между сотрудниками. Это указывает на необходимость экологического подхода при интерпретации полученных данных и разработке вмешательств.

2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСПРИНИМАЕМОГО СТРЕССА У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В КОНТЕКСТЕ ИХ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ

2.1 Организация и методы эмпирического исследования

Целью эмпирического исследования являлось изучение взаимосвязи между уровнем и компонентной структурой воспринимаемого стресса и индивидуально-типологических особенностей личности (чертами "Большой пятерки" и "Темной триады") у сотрудников уголовно исполнительной системы.

Для диагностики черт личности в рамках пятифакторной модели (ПФМ, "Большая пятерка") использовался адаптированный опросник³⁵ (см. Приложение А). Теоретический фундамент ПФМ был заложен в ходе лексических исследований (анализ естественного языка описания черт), подкреплён конвергентной валидностью (согласованность с другими моделями) и данными о наследуемости черт. Инструмент позволяет оценить выраженность пяти базовых диспозиций. Данный опросник измеряется базовыми характеристиками являются: нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность (см. Приложение А).

1. Шкала нейротизма.

Высокие оценки отражают общую тенденцию воспринимать свою профессиональную деятельность как источник постоянного стресса. Человек с высокими оценками по данной шкале склонен слишком остро переживать любые, даже незначительные трудности, возникающие в работе. Он часто сомневается в своей профессиональной компетентности, особенно при выполнении новых для него профессиональных задач, и болезненно воспринимает критику в свой адрес.

³⁵ Егорова М.С., Паршикова О.В. Психометрические характеристики Короткого портретного опросника Большой пятерки (Б5-10) // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. – 15 с.

Низкие оценки отражают общую тенденцию спокойного и уравновешенного отношения к своей профессиональной деятельности. Такой человек редко сомневается в своих профессиональных возможностях и с готовностью берется за выполнение сложных и важных заданий. Даже в критических ситуациях он умеет держать себя в руках и не поддаваться панике.

2. Шкала экстраверсии.

Высокие оценки отражают общую тенденцию общительности, напористости, активности, энергичности и оптимистичности. Такой человек любит работать в большом коллективе, постоянно быть на виду и старается иметь приятельские отношения с коллегами. Он всегда стремится быть в курсе всех дел и готов активно обсуждать любые проблемы.

Низкие оценки отражают общую тенденцию сдержанности, неторопливости, трудолюбия и склонности к уединению. В работе такой человек предпочитает спокойную и размеренную обстановку, он предпочитает индивидуальную, а не групповую работу.

3. Шкала сотрудничества.

Высокие оценки отражают общую тенденцию иметь благоприятные отношения сотрудничества с другими людьми. Такие люди считают, что успех в работе, прежде всего, зависит от межличностных отношений в коллективе. Поэтому для них хорошие отношения с коллегами часто бывают важнее собственных профессиональных достижений.

Низкие оценки отражают общую тенденцию соперничать и конкурировать с другими людьми. Такие люди считают, что собственные профессиональные достижения важнее, чем отношения с коллегами. Они склонны манипулировать другими людьми, оказывать на них свое влияние и своей хитростью заставлять людей делать то, что им нужно. Им характерна практичность, они редко позволяют своим чувствам брать верх над разумом.

4. Шкала открытости опыту.

Высокие оценки отражают общую тенденцию принимать и поддерживать новые идеи и нетрадиционные ценности. Испытуемые, получившие высокий балл по данной шкале, отличаются частым стремлением что-то усовершенствовать в своей работе, желанием пробовать в работе что-то новое и поиском всех возможных вариантов ее выполнения.

Низкие оценки отражают общую тенденцию вести себя традиционно, общепринятым способом и проявлять консервативность в своих взглядах. В профессиональной деятельности такие люди стараются придерживаться проверенного, испытанного способа выполнения работы.

5. Шкала добросовестности.

Высокие оценки отражают общую тенденцию умения контролировать свое импульсивное поведение и проявлять ответственность и добросовестность в работе. Такие люди считают, что самодисциплина и самоконтроль - это наиболее важные понятия в любой работе .

Низкие оценки отражают общую тенденцию низкой требовательности к себе и неумения контролировать свое импульсивное поведение. В работе такие люди часто бывают неорганизованными, недисциплинированными и ненадежными в выполнении своих профессиональных обязанностей.

Методика «Тёмная триада»³⁶ - это психологический инструмент, который используется для оценки трех личностных черт, известных как тёмная триада (см. Приложение Б):

1. Нарциссизм - это черта, характеризующаяся завышенной самооценкой, потребностью в восхищении и недостатком эмпатии. Люди с высоким уровнем нарциссизма могут проявлять высокую самоуверенность, стремление к власти и манипулятивное поведение.

2. Макиавелизм - это черта, связанная с манипулятивностью, цинизмом и отсутствием моральных принципов. Люди с высокой степенью

³⁶ Егорова М.С., Ситникова М.А., Паршикова О.В. Адаптация Короткого опросника Темной триады // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 43. – 18 с.

макеавелизма склонны использовать других для достижения своих целей и могут проявлять хитрость и расчетливость.

3. Психопатия - это черта, характеризующаяся импульсивностью, агрессивностью и недостатком эмпатии или раскаяния. Психопаты могут демонстрировать антисоциальное поведение и пренебрегать социальными нормами.

Изучение тёмной триады имеет важное значение для понимания межличностных конфликтов, манипулятивного поведения и других социальных явлений (см. Приложение Б). Результаты, полученные с помощью этой методики, могут быть полезны как для научных исследований, так и для практической психологии, например, в рамках оценки кандидатов на работу или в клинической практике.

Шкала воспринимаемого стресса (Perceived Stress Scale, PSS-14)³⁷ - это широко используемый инструмент для оценки уровня стресса, воспринимаемого человеком в повседневной жизни. Методика была разработана Ш. Козном и представляет собой 14-пунктный опросник, который позволяет измерить, как часто человек испытывает стрессовые ощущения и насколько он чувствует себя под давлением.

Использование PSS-14 позволяет выявлять группы людей, подверженных высокому уровню стресса, и разрабатывать целенаправленные интервенции для снижения стресса и улучшения качества жизни. Результаты, полученные с помощью этой шкалы, могут быть полезны как для научных исследований, так и для клинической практики.

Для оценки уровня воспринимаемого стресса у сотрудников УИС в настоящем исследовании применялась русскоязычная версия "Шкалы воспринимаемого стресса" (Perceived Stress Scale, PSS), разработанная Ш. Козном и коллегами (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983). Использовалась

³⁷ Золотарева А.А. Психометрические свойства русскоязычной версии Шкалы воспринимаемого стресса (версии PSS-4, 10, 14) / Клиническая и специальная психология. 2023. Том 12. № 1. С. 18–42.

полная 14-пунктная версия методики (PSS-14) в адаптации и валидации А.А. Золотаревой³⁸ (см. Приложение В).

В рамках исследования, была сформирована выборка, которая включала в себя 61 сотрудник уголовно-исполнительной системы, что составило основу нашего анализа ($N = 61$). Для получения полной картины, В исследовании принял участие 61 сотрудник уголовно-исполнительной системы ($N=61$), из них 33 мужчины и 28 женщин.

Процесс проведения исследования был тщательно спланирован и структурирован. Для проведения опроса, были разработаны опросные листы, которые были адаптированы для использования в онлайн-формате через платформу «Яндекс форма»³⁹ (см. Приложение Ж и Приложение З). Опросы были разделены по половому признаку, что позволило учесть возможные различия в восприятии и ответах мужчин и женщин⁴⁰.

Важно отметить, что участие в исследовании было организовано на принципах добровольности. Каждый участник был заранее проинформирован о целях исследования, методах его проведения и был ознакомлен с условиями конфиденциальности, которые гарантировали защиту персональных данных. Это создавало условия для получения достоверной и объективной информации, а также способствовало повышению уровня доверия к исследованию со стороны его участников.

2.2 Анализ полученных данных, их обработка и интерпретация результатов

Прежде чем перейти к детальному анализу полученных корреляций, необходимо отметить, что результаты интерпретировались с учетом потенциально значимого влияния фактора социальной желательности.

³⁸ Золотарева А.А. Психометрические свойства русскоязычной версии Шкалы воспринимаемого стресса (версии PSS-4, 10, 14) / Клиническая и специальная психология. 2023. Том 12. № 1. С. 18–42.

³⁹ Психологическое исследование: для женщин – Яндекс Формы. – Рубцовск, 2025. - URL: <https://forms.yandex.ru/u/6829d050068ff00e64c40f2a/>

⁴⁰ Психологическое исследование: для мужчин – Яндекс Формы. – Рубцовск, 2025. - URL: <https://forms.yandex.ru/u/6829bc87f47e7335e20f87f4/>

Сотрудники уголовно-исполнительной системы, проходящие регулярное психологическое тестирование и функционирующие в условиях строгой служебной иерархии, могут быть склонны представлять себя в свете, соответствующем ожидаемому профессиональному образу "идеального" сотрудника (стрессоустойчивого, дисциплинированного, эмоционально стабильного). Это стремление может искажать самоотчеты по всем использованным методикам, и данное обстоятельство будет учитываться при интерпретации выявленных взаимосвязей

При проведении исследования был выполнен первый корреляционный анализ данных между совладением и личностными чертами у мужчин и женщин. Результаты данного анализа представлены в таблице 3 (см. Приложение Г и Приложение Д).

Таблица 3. - Таблица корреляционного анализа данных между совладением и личностными чертами у мужчин и женщин. (Пирсон – r)

Черта	Мужчины (r)	Женщины (r)
Экстраверсия	0.269	0.439
Доброжелательность	0.544**	0.614
Сознательность	0.688***	0.342
Невротизм	-0.566***	-0.596
Открытость опыту	0.407*	0.463
Макиавеллизм	0.367*	-0.277
Психопатия	-0.348*	-0.405*

Примечание:

1. ***: $p < 0.01$ (Значимость на уровне 1%)

Самый высокий уровень значимости. Очень сильные доказательства против нулевой гипотезы. Вероятность, что результат случаен, меньше 1%.

2. **: $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%)

Стандартный уровень значимости. Сильные доказательства против нулевой гипотезы. Вероятность, что результат случаен, меньше 5%.

3. *: $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%)

Умеренная значимость. Слабые, но все еще считающиеся свидетельства против нулевой гипотезы в некоторых контекстах (особенно в

социальных науках или при исследовательском анализе). Вероятность случайного результата меньше 10%.

4. (Без звездочек): $p \geq 0.1$

Результат считается статистически незначимым.

В Таблице 3 рассматриваются результаты корреляционного анализа, проведенного с использованием статистических программ Jamovi 2.6.44 и IBM SPSS Statistics 23, с целью выявления взаимосвязей между личностными чертами, представленными в модели «Большой пятерки» и «Темной триаде», и стилями совладания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Эти взаимосвязи имеют важное значение для понимания основ субъективного благополучия социальной желательности. Анализ показывает как общие закономерности, так и выраженные половые различия, подчеркивая необходимость учета половой специфики при прогнозировании адаптивных ресурсов личности.

1. Доброжелательность.

Мужчины: $r = 0.544^{**}$ ($p < 0.01$)⁴¹ – сильная положительная связь.

Женщины: $r = 0.614^{42}$ (тенденция к значимости, но не достигла порога в таблице) – очень сильная положительная связь.

Интерпретация и рефлексия о СЖ⁴³: высокая доброжелательность, характеризующаяся альтруизмом, доверием, сотрудничеством и сопереживанием, является мощным предиктором эффективного совладания у обоих полов, особенно выражено у мужчин. Эта черта способствует построению и поддержанию прочных социальных связей, которые служат ключевым буфером против стресса. Социальная поддержка, облегчаемая доброжелательностью, напрямую способствует повышению СЖ, так как удовлетворенность отношениями и чувство принадлежности являются фундаментальными компонентами благополучия. У женщин связь

⁴¹ **: $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%). Стандартный уровень значимости.

⁴² $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

⁴³ СЖ – Социальная желательность.

статистически не выделена в таблице, но величина коэффициента указывает на ее важность.

2. Сознательность:

Мужчины: $r = 0.688^{***}$ ($p < 0.01$)⁴⁴ – очень сильная положительная связь.

Женщины: $r = 0.342^{45}$ (не значима) – умеренная положительная связь, не достигшая значимости.

Интерпретация и рефлексия о СЖ: это наиболее выраженная связь в исследовании, но только среди мужчин. Организованность, самодисциплина, целеустремленность и надежность, составляющие ядро сознательности, предоставляют мужчинам структурированные подходы к решению проблем, планированию и преодолению трудностей, что является основой адаптивного копинга. Успешное преодоление препятствий благодаря этим качествам закономерно повышает чувство самоэффективности и контроля над жизнью – ключевые детерминанты СЖ. Отсутствие значимой связи у женщин требует дальнейшего изучения: возможно, другие факторы (например, социальные ожидания, иные черты) играют более значимую роль в их совладании.

3. Невротизм.

Мужчины: $r = -0.566^{***}$ ($p < 0.01$) – сильная отрицательная связь.

Женщины: $r = -0.596$ (тенденция к значимости, но не достигла порога) – сильная отрицательная связь.

Интерпретация и рефлексия о СЖ: высокий уровень невротизма, характеризующийся эмоциональной неустойчивостью, тревожностью и склонностью к негативным переживаниям, является значительным препятствием для эффективного совладания у обоих полов. Лица с высоким невротизмом чаще используют дезадаптивные стратегии, такие как избегание и эмоциональная разрядка, хуже регулируют эмоции и пессимистичнее

⁴⁴ ***: $p < 0.01$ (Значимость на уровне 1%). Самый высокий уровень значимости.

⁴⁵ $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

оценивают свои ресурсы и перспективы решения проблем. Эта хроническая трудность в управлении стрессом и негативным аффектом непосредственно подрывает СЖ, способствуя развитию депрессивных и тревожных симптомов и снижению общего удовлетворения жизнью.

4. Экстраверсия:

Мужчины: $r = 0.269^{46}$ (не значима) – слабая положительная связь.

Женщины: $r = 0.439$ (не значима) – умеренная положительная связь.

Интерпретация и рефлексия о СЖ: хотя связи не достигли статистической значимости в представленных данных, положительная направленность коэффициентов у обоих полов, особенно у женщин, предполагает, что общительность, активность и позитивный аффект, присущие экстраверсии, могут вносить вклад в совладание, возможно, через активный поиск социальной поддержки или более оптимистичный взгляд на проблемы. Социальная активность и позитивный аффект сами по себе являются важными составляющими СЖ, поэтому их потенциальная роль в копинге косвенно поддерживает благополучие.

5. Открытость опыту:

Мужчины: $r = 0.407^*$ ($p < 0.05$)⁴⁷ – умеренная положительная связь.

Женщины: $r = 0.463$ (не значима) – умеренная положительная связь.

Интерпретация и рефлексия о СЖ: у мужчин открытость опыту, проявляющаяся в любознательности, креативности и готовности к новому, значимо связана с эффективным совладанием. Это может быть связано со способностью гибко подходить к проблемам, генерировать нестандартные решения и интеллектуально перерабатывать сложные ситуации. У женщин связь также положительна, но не значима. Креативность и интеллектуальная гибкость, ассоциированные с открытостью, могут способствовать более глубокому осмыслению жизненных трудностей и нахождению личностно значимых решений, что позитивно влияет на экзистенциальные аспекты СЖ.

⁴⁶ $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

⁴⁷ *: $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%). Умеренная значимость.

6. Макиавеллизм:

Мужчины: $r = 0.367^*$ ($p < 0.05$)⁴⁸ – умеренная положительная связь.

Женщины: $r = -0.277$ (не значима) – слабая отрицательная связь.

Интерпретация и рефлексия о СЖ: у мужчин макиавеллизм, характеризующийся стратегической манипулятивностью, цинизмом и фокусом на собственной выгоде, неожиданно показал положительную связь с совладанием. Это может указывать на то, что в определенных контекстах инструментальное использование других воспринимается мужчинами как эффективная тактика преодоления трудностей. Однако с позиций СЖ это тревожный сигнал: хотя такая стратегия может давать краткосрочный "успех", она разрушает доверие и качество межличностных отношений – ключевых источников долгосрочного благополучия. У женщин связь отрицательна, что более соответствует ожиданиям.

7. Психопатия:

Мужчины: $r = -0.348^*$ ($p < 0.05$)⁴⁹ – умеренная отрицательная связь.

Женщины: $r = -0.405^*$ ($p < 0.05$) – умеренная отрицательная связь.

Интерпретация и рефлексия о СЖ: импульсивность, бесчувственность, безответственность и склонность к риску, характерные для психопатии, значительно затрудняют адаптивное совладание у обоих полов. Неспособность к эмпатии и пренебрежение последствиями своих действий ведут к деструктивным стратегиям (агрессия, безрассудное поведение) и социальной дезадаптации. Это создает порочный круг: неэффективный копинг усугубляет жизненные трудности, а социальная изоляция и конфликты, вызванные психопатическими чертами, резко снижают все аспекты СЖ.

Ключевые выводы и значение для СЖ:

1. Доброжелательность и сознательность (у мужчин) как ресурсы СЖ:

Эти черты выступают ключевыми адаптивными ресурсами, способствуя эффективному преодолению стресса через просоциальное

⁴⁸ $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

⁴⁹ *: $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%). Умеренная значимость.

поведение и самоорганизацию. Их развитие напрямую поддерживает высокий уровень СЖ за счет укрепления социальных связей, повышения самооффективности и достижения целей.

2. Невротизм как угроза СЖ:

Выступает основным фактором уязвимости, препятствуя адаптивному копингу и насыщая опыт негативными эмоциями. Снижение невротизма (или обучение навыкам его компенсации) – критически важное направление для повышения СЖ.

3. Парадокс макиавеллизма у мужчин:

Хотя манипулятивность может казаться эффективной тактикой в краткосрочной перспективе, она несет риски для долгосрочного СЖ через разрушение доверительных отношений.

4. Психопатия – универсальный дезадаптер:

Отрицательное влияние психопатических черт на копинг и, как следствие, на СЖ, подтверждается у обоих полов.

5. Половая специфика:

Наиболее яркое различие – ведущая роль сознательности в совладании у мужчин и ее отсутствие в значимых связях у женщин. Это подчеркивает необходимость дифференцированного подхода к развитию копинг-ресурсов и поддержке СЖ с учетом пола. Положительная роль открытости также более выражена у мужчин. Значимость доброжелательности для копинга кажется универсальной, но требует проверки значимости у женщин на большей выборке.

Результаты корреляционного анализа убедительно показывают, что личностные черты являются фундаментальными предикторами эффективности стратегий совладания со стрессом, причем с выраженной половой спецификой⁵⁰. Понимание этих связей, особенно позитивного вклада доброжелательности и (у мужчин) сознательности, а также разрушительной

⁵⁰ Мухаметрахимов, Р.Ж. «Темная триада» личностных черт и профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2022. – Т. 12. – Вып. 4. – С. 412–428.

роли невротизма и психопатии, имеет огромное практическое значение для психологии субъективного благополучия⁵¹. Развитие просоциальных черт, эмоциональной стабильности и самоорганизации, с учетом половых особенностей, может стать основой программ по укреплению психологической устойчивости и повышению качества жизни. Отсутствие значимости некоторых ожидаемых связей (особенно у женщин) указывает на необходимость дальнейших исследований с большими выборками.

Кроме корреляционного анализа взаимосвязи между совладанием и личностными чертами у мужчин и женщин, был также проведен анализ связи дистресса с личностными чертами у женщин. Результаты данного анализа представлены в таблице 4 (см. Приложение Е).

Результаты корреляционного анализа, представленные в таблице 4, демонстрируют значимые связи уровня дистресса с личностными чертами у женщин. Однако, критически важным для их интерпретации является учет потенциального влияния фактора социальной желательности, который может систематически исказить данные самоотчетов. Проведем рефлекссию:

1. Адаптивные черты "Большой пятерки" (дистресс) и риск завышения связи из-за СЖ:

Наиболее выраженный риск влияния СЖ существует для доброжелательности (-0.593^{***})⁵² и сознательности (-0.434^{*})⁵³. Эти черты являются ядром социально одобряемого образа ("хорошая", "ответственная" женщина). Женщины, стремящиеся соответствовать этому образу, систематически склонны занижать уровень своего дистресса, воспринимая его как свидетельство личной несостоятельности. Это может искусственно усиливать наблюдаемую обратную связь. Реальная протективная роль этих черт, вероятно, существует, но ее величина в данном исследовании, возможно, переоценена.

⁵¹ Фетискин Н. П., Диагностика стресса: Практикум / Сост. Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 78.

⁵² ***: $p < 0.01$ (Значимость на уровне 1%). Самый высокий уровень значимости.

⁵³ *: $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%). Умеренная значимость.

Экстраверсия (-0.441*) и открытость (-0.512**) ⁵⁴ также подвержены влиянию СЖ, хотя и в меньшей степени. Желание казаться "успешной" (экстраверсия) или "интересной" (открытость) может приводить к сокрытию проблем. Однако для открытости это влияние может быть менее выраженным.

1. Невротизм (дистресс) и относительная устойчивость связи к СЖ:

Чрезвычайно сильная связь невротизма с дистрессом (0.853***) является наиболее надежной в данном наборе данных. Хотя невротизм – социально нежелательная черта, что теоретически должно мотивировать к его занижению, высота корреляции делает маловероятным, что она обусловлена преимущественно СЖ. Более того, люди с высоким невротизмом часто поглощены своими переживаниями и менее способны к сознательной регуляции ответов для создания позитивного образа. В некоторых контекстах жалобы на дистресс могут даже поощряться. Сила связи перевешивает потенциальные искажения СЖ.

2. Темная триада: контрастное влияние СЖ:

Нарциссизм (-0.151) ⁵⁵: отсутствие значимой связи, вопреки теоретическим ожиданиям, наиболее вероятно объясняется сильным влиянием СЖ. Глубокая потребность нарциссических личностей в восхищении и поддержании грандиозного образа фатально конфликтует с признанием дистресса как слабости. Поэтому они активно маскируют свои негативные переживания в самоотчетах, искажая данные. Реальная связь нарциссизма с дистрессом (вероятно, положительная при угрозе самооценке) остается скрытой.

Психопатия (0.537**) ⁵⁶: связь представляется наиболее достоверной среди черт Темной триады в контексте СЖ. Низкая озабоченность социальными нормами и оценками, импульсивность и слабый самоконтроль приводят к тому, что люди с высокими чертами психопатии менее склонны

⁵⁴ **: $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%). Стандартный уровень значимости.

⁵⁵ $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

⁵⁶ **: $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%). Стандартный уровень значимости.

искажать свои ответы в угоду социальным ожиданиям. Они могут более откровенно сообщать как о своем асоциальном поведении, так и о связанном с ним дистрессе.

Макиавеллизм (0.517**): надежность этой связи вызывает наибольшие сомнения из-за сущностных характеристик макиавеллизма. Стратегическая манипулятивность означает, что ответы на вопросы о дистрессе могут быть сознательно искажены в любую сторону – как для преувеличения (чтобы вызвать сочувствие, манипулировать), так и для преуменьшения (чтобы казаться сильным и контролирующим). Интерпретировать эту связь нужно с крайней осторожностью.

Представленные в таблице 4 корреляции отражают важные взаимосвязи между личностью и дистрессом у женщин, однако их интерпретация обязательно должна учитывать дифференцированное влияние социальной желательности:

1. Защитный эффект адаптивных черт (особенно доброжелательности и сознательности) против дистресса, вероятно, переоценен в данном исследовании из-за сильной мотивации женщин с этими чертами соответствовать социально желательному образу эмоционально устойчивой и компетентной личности.

2. Связь невротизма с дистрессом является наиболее устойчивой и достоверной, несмотря на его социальную нежелательность, благодаря исключительной силе корреляции.

3. Результаты по темной триаде требуют особо критического подхода:

Отсутствие связи нарциссизма с дистрессом – артефакт сильного влияния СЖ, а не отражение реального положения дел.

Положительная связь психопатии с дистрессом – наиболее надежна в этой группе из-за низкой озабоченности носителей этой черты социальным одобрением.

Связь макиавеллизма с дистрессом наименее надежна из-за высокого риска сознательной манипуляции ответами.

Для повышения валидности будущих исследований взаимосвязи дистресса и личностных черт, особенно затрагивающих социально желательные (доброжелательность, сознательность) или стигматизированные (темная триада) конструкты, крайне желательно включение шкал измерения самой социальной желательности (например, шкала Марлоу-Крауна, BIDR⁵⁷) для статистического контроля этого фактора.

Статистический анализ у мужчин показал отсутствие статистически значимых корреляций ($p > .05$) между общей субшкалой дистресса и любыми из исследуемых личностных черт («Большой пятерки» и «Темной триадой»). Это указывает на потенциально сильное влияние фактора социальной желательности, приводящего к систематическому занижению мужчинами уровня переживаемого дистресса в самоотчетах, стремлению соответствовать образу "стрессоустойчивого сотрудника"⁵⁸.

Для преодоления эффекта СЖ и выявления "прорывающихся" переживаний был проведен дополнительный корреляционный анализ между личностными чертами и отдельными пунктами субшкалы дистресса PSS-14, наиболее релевантными для контекста УИС.

Результаты анализа показали, что существует значимая связь между уровнем тревожности и переживанием хронического стресса, а также между экстраверсией и уровнем удовлетворенности жизнью. Представленные данные подчеркивают важность учета личностных особенностей при разработке программ психологической поддержки для сотрудников УИС.

⁵⁷ Краун Д., Марлоу Д. (1960). Новая шкала социальной желательности, независимая от психопатологии. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), С. 349–354. (Переводы и адаптации часто встречаются в русскоязычных методических пособиях).

⁵⁸ Соколова М. В. (2007). Адаптация шкалы социальной желательности Марлоу-Крауна. Психологическая диагностика, 3. С. 65–78.

Таблица 5. - Значимые корреляции (τ Кендалла и Пирсона r) между отдельными пунктами дистресса и личностными чертами у мужчин-сотрудников УИС.

Пункт PSS	Личностная черта	τ	p	Интерпретация связи
Пункт 2: "Как часто вы чувствовали, что не можете контролировать важные вещи в вашей жизни?"	Сознательность	0.459**	.001	Чем выше сознательность, тем реже мужчины признают потерю контроля.
	Невротизм	0.348*	.014	Чем выше Невротизм, тем чаще признается потеря контроля (прорыв реального состояния).
	Психопатия	0.345*	.011	Чем выше Психопатия, тем чаще признается потеря контроля (слабое сдерживание СЖ).
Пункт 14: "Как часто вы чувствовали, что трудности накапливаются так высоко, что вы не можете их преодолеть?"	Доброжелательность	-0.305*	.037	Чем выше Доброжелательность, тем реже признаются непреодолимые трудности (соц. желателен образ справляющегося).
	Сознательность	-0.322*	.027	Чем выше Сознательность, тем реже признаются непреодолимые трудности (соц. желателен контроль).
Пункт 12: "Как часто вы думали о всех вещах, которые вам надо было успеть?"	Психопатия	-0.290*	.038	Чем ниже Психопатия (выше самоконтроль), тем чаще фиксация на задачах (интерпретируется как добросовестность, часть "идеального" образа).

Примечание: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

1. *** : $p < 0.01$ (Значимость на уровне 1%)

Самый высокий уровень значимости. Очень сильные доказательства против нулевой гипотезы. Вероятность, что результат случаен, меньше 1%.

2. ** : $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%)

Стандартный уровень значимости. Сильные доказательства против нулевой гипотезы. Вероятность, что результат случаен, меньше 5%.

3. * : $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%)

Умеренная значимость. Слабые, но все еще считающиеся свидетельства против нулевой гипотезы в некоторых контекстах (особенно в

социальных науках или при исследовательском анализе). Вероятность случайного результата меньше 10%.

4. (Без звездочек): $p \geq 0.1$

Результат считается статистически незначимым. Нет достаточных доказательств, чтобы отвергнуть нулевую гипотезу об отсутствии эффекта/связи.

Исходя из данных таблицы №5 можно сделать вывод, что признание потери контроля (Пункт 2) значимо связано с высоким Невротизмом ($\tau=0.348^*$, $p=.014$)⁵⁹ и высокой Психопатией ($\tau=0.345^*$, $p=.011$), и обратно связано с высокой сознательностью ($\tau=-0.459^{**}$, $p=.001$)⁶⁰. Это отражает как "прорыв" реального дистресса у уязвимых лиц, так и стремление сознательных мужчин отрицать потерю контроля.

Признание непреодолимых трудностей (Пункт 14) обратно связано с доброжелательностью ($\tau=-0.305^*$, $p=.037$) и сознательностью ($\tau=-0.322^*$, $p=.027$), что соответствует конструированию социально желательного образа компетентного сотрудника.

Фиксация на задачах (Пункт 12) неожиданно обратно связана с психопатией ($\tau=-0.290^*$, $p=.038$). Это интерпретируется не как дистресс, а как демонстрация добросовестности и ответственности (часть "идеального" образа) более нормоориентированными сотрудниками.

Рефлексия о влиянии социальной желательности и половых различиях в конструировании образа.

Анализ данных самоотчетов сотрудников УИС выявил мощное влияние фактора социальной желательности, особенно у мужчин, на формирование профессионального образа "стрессоустойчивого, контролирующего и эффективного сотрудника". Это проявляется в:

1. Систематическом занижении показателей дистресса, невротизма, психопатии.

⁵⁹ * : $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%). Умеренная значимость.

⁶⁰ ** : $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%). Стандартный уровень значимости.

2. Систематическом завышении показателей совладания, сознательности, доброжелательности, эмоциональной стабильности.

3. Специфических паттернах корреляций, соответствующих профессиональным ожиданиям (сильная связь совладания с сознательностью у мужчин).

Половых различиях в акцентах этого образа:

1. Мужской образ базируется на сознательности и прагматичном макиавеллизме. Общий дистресс активно подавляется. Индикаторами проблем служат лишь отдельные "прорывающиеся" переживания (потеря контроля), связанные с невротизмом и психопатией. Нарциссизм не является значимым элементом образа в контексте стресса.

2. Женский образ базируется на доброжелательности и экстраверсии. Общий дистресс в меньшей степени подавляется, его связи с личностными чертами (особенно невротизмом) более очевидны и соответствуют как реальному состоянию, так и отчасти половым стереотипам. Макиавеллизм ассоциируется с проблемами, а не с ресурсом. Нарциссизм также не является значимым элементом образа.

Психопатия воспринимается негативно и является обязательным компонентом образа контролирующего себя профессионала у обоих полов (отрицательная связь с совладанием).

Интерпретация парадокса макиавеллизма у мужчин: положительная связь макиавеллизма с совладанием ($r=0.367$, $p=.036$)⁶¹ у мужчин, вероятно, отражает не столько реальную эффективность манипулятивных стратегий в совладании, сколько их инструментальное восприятие и демонстрацию в рамках конструируемого образа "стратегичного, прагматичного и результативного" профессионала. В самоотчете макиавеллизм может ассоциироваться с умением "договариваться", "находить выход", что вписывается в желаемый образ контроля над ситуацией.

Ограничения эмпирического исследования:

⁶¹ $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

Объем выборки: относительно небольшой размер выборки ($N=61$), особенно подгрупп (33 мужчины, 28 женщин), ограничивает мощность статистического анализа и возможность обобщения (генерализации) результатов на всю популяцию сотрудников УИС. Результаты следует рассматривать как предварительные.

Метод сбора данных: использование только самоотчетных методик делает данные уязвимыми к влиянию социальной желательности, что особенно явно проявилось у мужчин в отношении дистресса. Отсутствие объективных или проективных методов измерения стресса и личности.

Исследование женской выборки не выявило значительных корреляций между нарциссизмом «Темной триады» и любыми другими параметрами. Этот элемент не является основополагающим в формировании образа. Взаимосвязь между совладанием и сознательностью продемонстрировала лишь наклонность к связи ($r=0,342$, $p=0,074$)⁶², однако результат не достиг статистической значимости. В отличие от мужчин, сознательность играет менее значимую роль в формировании позитивного образа совладания, при этом ее отсутствие негативно сказывается на образе (связано с возникновением стресса). Так же было установлено, что женщины проявляют более очевидные и многочисленные связи между общим стрессом и личностными характеристиками по сравнению с мужчинами, что указывает на меньшее угнетение этого аспекта или на специфический механизм работы защитных механизмов женщин.

Проведенное исследование позволило выявить значимые взаимосвязи между личностными чертами, совладающим поведением и уровнем дистресса у сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также обнаружить выраженные половые различия в этих взаимосвязях.

1. Взаимосвязь личностных черт и совладания (копинга).

Доброжелательность продемонстрировала сильную положительную связь с эффективным совладанием у обоих полов, что подчеркивает ее

⁶² $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

ключевую роль в формировании социальной поддержки и адаптивных стратегий преодоления стресса.

Сознательность оказалась наиболее значимым предиктором совладания у мужчин ($r = 0.688^{***}$)⁶³, но не достигла статистической значимости у женщин. Это указывает на важность организованности, самодисциплины и целеустремленности в мужском копинге.

Невротизм показал сильную отрицательную связь с совладанием у обоих полов (мужчины: $r = -0.566^{***}$; женщины: $r = -0.596^{64}$), подтверждая его дезадаптивную роль в преодолении стресса.

Открытость опыту значимо связана с совладанием у мужчин ($r = 0.407^*$), что может объясняться их склонностью к гибкому и креативному решению проблем.

Макиавеллизм неожиданно показал положительную связь с совладанием у мужчин ($r = 0.367^*$)⁶⁵, что может отражать их восприятие манипулятивных стратегий как инструментальных в профессиональной среде.

Психопатия отрицательно связана с совладанием у обоих полов (мужчины: $r = -0.348^*$; женщины: $r = -0.405^*$), что подтверждает ее деструктивное влияние на адаптацию.

2. Взаимосвязь личностных черт и дистресса у женщин.

Невротизм продемонстрировал чрезвычайно сильную прямую связь с дистрессом ($r = 0.853^{***}$), что делает его ключевым фактором эмоционального неблагополучия.

Доброжелательность и сознательность показали обратную связь с дистрессом, однако их влияние могло быть частично завышено из-за социальной желательности.

⁶³ *** : $p < 0.01$ (Значимость на уровне 1%). Самый высокий уровень значимости.

⁶⁴ $p \geq 0.1$. Результат считается статистически незначимым.

⁶⁵ * : $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%). Умеренная значимость.

Экстраверсия и открытость опыту также отрицательно коррелировали с дистрессом, но их связь могла быть искажена стремлением женщин соответствовать социально одобряемому образу.

Психопатия ($r = 0.537^{**}$)⁶⁶ и макиавеллизм ($r = 0.517^{**}$) положительно связаны с дистрессом, но интерпретация последней требует осторожности из-за склонности к манипуляции ответами.

Нарциссизм не показал значимой связи, что, вероятно, обусловлено его сильным влиянием на социально желательное искажение данных.

3. Половые различия в проявлении дистресса и совладания.

Мужчины демонстрируют более выраженное подавление дистресса в самоотчетах, что связано с профессиональным образом «стрессоустойчивого сотрудника». Значимые связи выявлены только на уровне отдельных пунктов опросника, таких как «потеря контроля» (коррелирует с невротизмом и психопатией).

Женщины чаще признают дистресс, а их связи с личностными чертами более очевидны, что может отражать как реальные переживания, так и половые стереотипы.

4. Влияние социальной желательности.

Социальная желательность оказала значительное влияние на результаты, особенно у мужчин, что проявилось в систематическом занижении дистресса и невротизма; завышении показателей сознательности, доброжелательности и совладания; различных паттернах конструирования профессионального образа; у мужчин акцент делается на сознательности и контроле; у женщин акцент делается на социальной активности;

5. Практические и теоретические последствия.

Развитие доброжелательности и сознательности может способствовать повышению адаптивных ресурсов личности, особенно у мужчин.

⁶⁶ ** : $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%). Стандартный уровень значимости.

Снижение невротизма и коррекция психопатических черт важны для профилактики дезадаптации. Учет половой специфики необходим при разработке программ психологической поддержки сотрудников УИС. Для повышения валидности будущих исследований рекомендуется включать шкалы социальной желательности и использовать разнообразные методы оценки (не только самоотчеты).

Результаты исследования подтверждают, что личностные черты являются значимыми предикторами совладающего поведения и уровня дистресса, причем с выраженными половыми различиями. Полученные данные подчеркивают необходимость дифференцированного подхода в психологическом сопровождении сотрудников УИС с учетом их личностных особенностей и половой специфики. Дальнейшие исследования с увеличенной выборкой и использованием дополнительных методик помогут уточнить выявленные закономерности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящее исследование подтвердило гипотезу о значительном влиянии индивидуально-типологических особенностей на воспринимаемый стресс сотрудников уголовно-исполнительной системы. В условиях высоких психоэмоциональных нагрузок, характерных для службы в УИС, становится особенно актуальным понимание того, как личностные черты, представленные в рамках моделей «Большой пятерки» и «Темной триады», влияют на адаптацию и совладание с профессиональными стрессорами.

Выявленные корреляционные связи между личностными чертами и уровнем стресса подчеркивают важность учета индивидуальных особенностей при разработке программ психологической поддержки. В частности, доброжелательность и сознательность выступают как универсальные защитные факторы, способствующие эффективному преодолению стресса. В то же время, невротизм был идентифицирован как ключевой предиктор дистресса, особенно среди женщин, что указывает на необходимость более тщательной работы с этой группой риска.

Половые различия в проявлениях личностных черт также открывают новые горизонты для понимания динамики стресса в УИС. Например, более сильная связь экстраверсии и открытости опыту с совладанием у женщин свидетельствует о необходимости разработки специализированных программ, направленных на укрепление социальных связей и ресурсов. Парадоксальная связь макиавеллизма с совладанием у мужчин подчеркивает сложность и многогранность стратегий совладания, что требует дальнейшего изучения и осмысления.

Исследование также выявило влияние социальной желательности на самоотчеты сотрудников, что ставит перед нами задачу разработки методов, позволяющих более точно оценивать уровень стресса и его предикторы. Внедрение объективных методов мониторинга стресса, таких как

физиологические маркеры, может помочь в создании более точной картины состояния сотрудников и их потребностей.

Практические рекомендации, вытекающие из результатов исследования, направлены на оптимизацию психологического отбора, разработку дифференцированных программ поддержки, коррекцию организационной культуры и учет фактора социальной желательности. Эти меры могут существенно повысить психологическое благополучие персонала УИС, снизить риски выгорания и улучшить общую атмосферу в коллективе.

Тем не менее, необходимо учитывать ограничения нашего исследования, такие как небольшая выборка и отсутствие долгосрочного анализа динамики стресса. Будущие исследования должны сосредоточиться на расширении выборки, а также на изучении влияния организационных факторов, таких как стиль руководства и справедливость, на взаимосвязь между личностными характеристиками и уровнем стресса.

В заключение, результаты данного исследования подчеркивают необходимость комплексного подхода к управлению стрессом в УИС, который учитывает не только объективные нагрузки, но и личностные ресурсы и уязвимости, половые различия и механизмы социальной желательности. Реализация предложенных рекомендаций позволит не только улучшить качество жизни сотрудников, но и повысить эффективность работы всей системы в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Абабков, В.А., Перре, М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Перре. – СПб.: Речь, 2004. – 166 с.
2. Беребин, М.А. Факторы риска психической дезадаптации у специалистов социномических профессий / М.А. Беребин // Медицинская психология в России. – 2010. – № 1(2).
3. Беребин, М.А., Кислицына, Д.А. Предикторы профессионального стресса у сотрудников УИС с разным стажем работы / М.А. Беребин, Д.А. Кислицына // Пенитенциарная наука. – 2022. – Т. 16. – № 4(60). – С. 452–460.
4. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
5. Березиков С. В. Правовые и организационные аспекты обеспечения эффективности условий отбывания наказания в виде лишения свободы в исправительных колониях: автореф. дис. / С. В. Березиков. Москва. 2022. – 32 с.
6. Василюк, Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
7. Горбунова, Е.В., Карапетян, Л.В. Половые особенности совладающего поведения сотрудников силовых структур / Е.В. Горбунова, Л.В. Карапетян // Психология и право. – 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 198–213.
8. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 544 с.
9. Егорова М.С., Паршикова О.В. Психометрические характеристики Короткого портретного опросника Большой пятерки (Б5-10) // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. – 15 с.

10. Егорова М.С., Ситникова М.А., Паршикова О.В. Адаптация Короткого опросника Темной триады // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 43. – 18 с.
11. Ениколопов, С.Н., Медведева, Т.И., Воронцова, О.Ю. Темная триада и стратегии совладания у представителей опасных профессий / С.Н. Ениколопов, Т.И. Медведева, О.Ю. Воронцова // Консультативная психология и психотерапия. – 2021. – Т. 29. – № 4. – С. 70–88.
12. Ерофеева, М. А. Формирование коммуникативно-педагогической компетентности у сотрудников уголовно-исполнительной системы средствами профессионального наставничества : монография / М. А. Ерофеева, М. В. Лебедев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 160 с. — (Актуальные монографии). электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520247>
13. Золотарева А.А. Психометрические свойства русскоязычной версии Шкалы воспринимаемого стресса (версии PSS-4, 10, 14) / Клиническая и специальная психология. 2023. Том 12. № 1. С. 18–42.
14. Калюжный, А.С. Психология стресса сотрудников силовых структур: Монография / А.С. Калюжный. – Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2020. – 212 с.
15. Карапетян, Л.В., Борисова, С.Е. Взаимосвязь черт «Темной триады» и психологического благополучия у сотрудников правоохранительных органов / Л.В. Карапетян, С.Е. Борисова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2024. – № 1. – С. 164–183.
16. Колесникова, Н. Е. Психологическое сопровождение осужденных, отбывающих наказание без изоляции от общества : учебник для вузов / Н. Е. Колесникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 175 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566472>

17. Комов А. А. Профилактика профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы: выпускная квалификационная работа / А. А. Комов. Бийск, 2017. – 57 с.
18. Коновалов, И.В. Психологическое обеспечение профессиональной надежности сотрудников УИС: дис. канд. психол. наук. – М., 2021. – 212 с.
19. Коновалов, И.В., Смирнов, А.А. Личностные ресурсы совладания со стрессом у сотрудников УИС в условиях экстремальной деятельности / И.В. Коновалов, А.А. Смирнов // Юридическая психология. – 2021. – № 2. – С. 22–28.
20. Коэн, Ш., Камарк, Т., Мермельштейн, Р. Глобальный показатель воспринимаемого стресса // Журнал здоровья и социального поведения. – 1983. – Т. 24. – № 4. – С. 385–396.
21. Краун Д., Марлоу Д. (1960). Новая шкала социальной желательности, независимая от психопатологии. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), С. 349–354. (Переводы и адаптации часто встречаются в русскоязычных методических пособиях).
22. Леонов, Н. И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения / Н. И. Леонов. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 257 с.
23. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 264 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564743>
24. Либина, А.В. Совладающий интеллект: человек в сложной жизненной ситуации / А.В. Либина. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.
25. Лазарус Р. Совладание (coping): психологическая энциклопедия СПб.:Питер,2003, 760 с.

26. Марьина, Психология экстремальных профессий: Учебное пособие / Под общ. ред. М.И. Марьина, Л.Н. Королевой. – М.: ФГКУ ДПО ВИПК МВД России, 2012. – 385 с.

27. Марютина, Т. М. Дифференциальная психология : учебник для вузов / Т. М. Марютина. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 515 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568759>

28. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебник для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 169 с. — (Высшее образование). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556886>

29. Мухаметрахимов, Р.Ж. «Темная триада» личностных черт и профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2022. – Т. 12. – Вып. 4. – С. 412–428.

30. Осухова, Н.Г. Психология экстремальных ситуаций: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Н.Г. Осухова. – М.: Академия, 2005. – 288 с.

31. Петренко, В.Ф. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников УИС в экстремальных условиях: Монография / В.Ф. Петренко. – Рязань: Академия ФСИН России, 2018. – 180 с.

32. Почебут, Л.Г., Чикер, В.А., Жукова, Е.С. Профессиональная идентичность и выгорание сотрудников правоохранительных органов: роль личностных черт / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, Е.С. Жукова // Организационная психология. – 2022. – Т. 12. – № 3. – С. 64–85.

33. Прохорова А.О., Практикум по психологии состояний: Учебное пособие / Под ред. проф. А.О. Прохорова. – СПб.: Речь, 2004. – 480 с.

34. Психология экстремальных профессий: Учебное пособие / Под общ. ред. М.И. Марьина, Л.Н. Королевой. – М.: ФГКУ ДПО ВИПК МВД России, 2012. – 320 с.
35. Рассказова, Е.И., Гордеева, Т.О., Осин, Е.Н. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы исследований / Е.И. Рассказова, Т.О. Гордеева, Е.Н. Осин // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2023. – Т. 16. – № 87. – С. 1. – URL: <http://psystudy.ru>
36. Реан, А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А.А. Реан. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 416 с.
37. Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 85–95.
38. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1979. – 123 с.
39. Соколова М. В. (2007). Адаптация шкалы социальной желательности Марлоу-Крауна. Психологическая диагностика, 3. С. 65–78.
40. Труевцев, Д.В. [и др.]. Психологическая устойчивость личности сотрудников правоохранительных органов: теория и практика: Монография / Под ред. Д.В. Труевцева. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2020. – 250 с.
41. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
42. Хьелл, Л., Зиглер, Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 3-е междунар. изд. – СПб.: Питер, 2010. – 607 с.
43. Шамионов, Р.М., Белокопытова, Е.М. Субъективное благополучие и личностные черты сотрудников МЧС и УИС: сравнительный анализ / Р.М. Шамионов, Е.М. Белокопытова // Экспериментальная психология. – 2020. – Т. 13. – № 4. – С. 138–151.

44. Шапкин, С.А. Экстремальная профессиональная деятельность и психическая устойчивость личности / С.А. Шапкин, Л.Г. Дикая // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – № 3. – С. 85–95.

45. Ядов, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / Под общ. ред. В.А. Ядова. – Изд. 2-е, расш. и доп. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 457 с.

Электронные ресурсы

46. Официальный сайт УФСИН России по Алтайскому краю. – Барнаул, 2003 - . URL: <https://22.fsin.gov.ru/index.php>.

47. Официальный сайт ФКУ ИК-5 УФСИН России по Алтайскому краю. – Рубцовск, 2003 - . URL: <https://22.fsin.gov.ru/structure/ik5.php> (дата обращения: 16.04.2025).

48. Психологическое исследование: для женщин – Яндекс Формы. – Рубцовск, 2025 - URL: <https://forms.yandex.ru/u/6829d050068ff00e64c40f2a/>

49. Психологическое исследование: для мужчин – Яндекс Формы. – Рубцовск, 2025 - URL: <https://forms.yandex.ru/u/6829bc87f47e7335e20f87f4/>

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика "Короткий портретный опросник Большой пятерки" (Б5-10)

Б5-10 — это ультракороткий вариант оценки личности по модели "Большая пятерка" который позволяет быстро определить выраженность пяти основных черт личности. Методика разработана для экспресс-диагностики и удобна в ситуациях, когда нет времени на длинные тесты.

Опросник оценивает 5 ключевых черт личности:

Открытость опыту (О) — креативность, любознательность, готовность к новому.

Добросовестность (С) — организованность, ответственность, самодисциплина.

Экстраверсия (Е) — общительность, энергичность, активность.

Доброжелательность (А) — дружелюбие, эмпатия, доверие.

Невротизм (N) — тревожность, эмоциональная неустойчивость.

Особенности методики

Формат: 10 коротких утверждений (по 2 на каждую черту).

Шкала ответов: от 1 ("категорически не согласен") до 5 ("полностью согласен").

Время прохождения: 2–3 минуты.

Применение:

Быстрая диагностика в психологии и HR.

Исследования личности.

Самопознание и коучинг.

Список вопросов (10 утверждений)

1. Открытость опыту (О)

Мне нравится думать о сложных вещах. (прямое)

Я предпочитаю привычные вещи новому. (обратное)

2. Добросовестность (С)

Я всегда выполняю свои обязательства. (прямое)

Я часто откладываю дела на потом. (обратное)

3. Экстраверсия (Е)

Я люблю быть в центре внимания. (прямое)

Большие компании меня утомляют. (обратное)

4. Доброжелательность (А)

Я легко прощаю людей. (прямое)

Я часто критикую других. (обратное)

5. Невротизм (N)

Я часто переживаю из-за мелочей. (прямое)

Я спокойно отношусь к неудачам. (обратное)

Ключ.

Прямые вопросы (1, 3, 5, 7, 9) — ответы учитываются как есть.

Обратные вопросы (2, 4, 6, 8, 10) — инвертируются:

$1 \rightarrow 5, 2 \rightarrow 4, 3 \rightarrow 3, 4 \rightarrow 2, 5 \rightarrow 1.$

Сумма баллов по каждой шкале:

Максимум — 10 (2 вопроса $\times$ 5 баллов).

Минимум — 2 (2 вопроса $\times$ 1 балл).

Интерпретация:

Высокий балл (8–10) — черта выражена сильно.

Средний балл (4–7) — умеренная выраженность.

Низкий балл (2–3) — черта почти не проявляется.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика "Короткий опросник Темной триады" (SD3)

SD3 – это компактный психологический тест, разработанный Делроем Л. Полхусом и Дэниелом Н. Джонсом (2014) для оценки трех социально-деструктивных черт личности, известных как "Темная триада":

Макиавеллизм – склонность к манипуляциям, цинизму и прагматичному использованию других людей.

Нарциссизм – самовлюбленность, чувство превосходства, потребность в восхищении.

Психопатия (субклиническая) – импульсивность, бесстрашие, низкая эмпатия, склонность к асоциальному поведению.

Тест состоит из 27 утверждений (по 9 на каждую черту) и позволяет быстро оценить выраженность этих черт у человека.

Ключевые особенности SD3

1. Формат: самоотчет (испытуемый оценивает утверждения по шкале Лайкерта).

2. Шкала ответов: от 1 ("категорически не согласен") до 5 ("полностью согласен").

Время прохождения: 5–10 минут.

Применение:

Список вопросов (27 утверждений)

1. Макиавеллизм

Мне нравится манипулировать чувствами других людей.

Я использую лесть, чтобы добиться своего.

Я склонен(на) эксплуатировать других ради своих целей.

Я бы солгал(а), чтобы получить желаемое.

Я часто притворяюсь, что мне нравится кто-то, чтобы получить выгоду.

Я верю, что все в той или иной мере манипулируют другими.

Я умело управляю ситуацией в свою пользу.

Я считаю, что иногда нужно жертвовать интересами других ради своих.

Я не вижу ничего плохого в том, чтобы использовать слабости людей.

2. Нарциссизм

Я люблю быть в центре внимания.

Я заслуживаю особого отношения.

Я исключительный человек.

Я ожидаю, что другие будут восхищаться мной.

Я чувствую себя некомфортно, когда говорят о ком-то, кроме меня.

Я заслуживаю большего, чем другие.

Мне нравится, когда люди завидуют мне.

Я знаю, что я лучше большинства.

Я часто демонстрирую свои достижения.

3. Психопатия

Я импульсивен(на) и действую не задумываясь.

Я легко теряю терпение с людьми.

Я редко испытываю чувство вины.

Мне нравится рисковать, даже если это может навредить другим.

Я не переживаю, если мои действия причиняют кому-то боль.

Я быстро устаю от рутины и ищу острых ощущений.

Я не испытываю угрызений совести, когда обманываю кого-то.

Я могу быть холодным(ой) и бесчувственным(ой), если это нужно.

Я не боюсь наказания за свои поступки.

Ключ.

Каждой черте соответствуют 9 вопросов.

Ответы суммируются:

1 = 1 балл, 2 = 2 балла, ..., 5 = 5 баллов.

Обратные вопросы отсутствуют (все утверждения идут в "прямом" ключе).

Чем выше балл по шкале (макс. 45), тем сильнее выражена черта.

Примерные нормы (по исследованиям):

Макиавеллизм: средний уровень ~25–30.

Нарциссизм: средний ~20–25.

Психопатия: средний ~15–20.

Критика и ограничения

Тест оценивает субклинические (не патологические) проявления черт.

Возможны социально-желательные ответы (испытуемые могут скрывать истинные реакции). Не заменяет полноценную диагностику психопатологии.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика "Шкала воспринимаемого стресса" (Perceived Stress Scale, PSS-14).

PSS-14 – это опросник, разработанный психологом Шелдоном Козном в 1983 году для оценки степени стресса, который человек воспринимает в своей жизни. Методика основана на концепции, что стресс зависит не только от внешних обстоятельств, но и от того, как человек их оценивает.

Основные характеристики PSS-14

Количество вопросов: 14

Шкала ответов: от 0 ("никогда") до 4 ("очень часто").

Две субшкалы:

Негативный стресс (7 вопросов) – чувство беспомощности, перегруженности.

Позитивный копинг (7 вопросов) – ощущение контроля над ситуацией.

Интерпретация результатов

0–18 баллов – низкий уровень воспринимаемого стресса.

19–29 баллов – умеренный уровень.

30 и выше – высокий уровень стресса.

Чем выше балл, тем сильнее человек чувствует стресс и неуверенность в своей способности справляться с трудностями.

Применение методики

В клинической психологии и психотерапии.

В исследованиях стресса и его влияния на здоровье.

В корпоративной среде для оценки уровня стресса сотрудников.

Опросник состоит из 14 утверждений, оценивающих, насколько часто за последний месяц вы испытывали те или иные стрессовые переживания.

Инструкция.

Оцените каждое утверждение по шкале от 0 до 4, где:

0 – Никогда

1 – Почти никогда

2 – Иногда

3 – Довольно часто

4 – Очень часто

Список утверждений

Прямые вопросы (оценивают негативный стресс)

Как часто вы расстраивались из-за чего-то неожиданного?

Как часто вы чувствовали, что не можете контролировать важные вещи в вашей жизни?

Как часто вы чувствовали нервозность или стресс?

Как часто вы чувствовали уверенность в своей способности справляться с личными проблемами? (обратный вопрос)

Как часто вы чувствовали, что всё идёт так, как вам нужно? (обратный вопрос)

Как часто вы не могли справиться со всеми делами, которые должны были сделать?

Как часто вы могли контролировать раздражение в вашей жизни? (обратный вопрос)

Обратные вопросы (оценивают способность к преодолению стресса)

Как часто вы чувствовали, что успешно справляетесь с важными изменениями в жизни?

Как часто вы чувствовали, что держите всё под контролем?

Как часто вы злились из-за вещей, которые вы не могли изменить?

Как часто вы думали, что накопилось столько трудностей, что их невозможно преодолеть?

Как часто вы чувствовали, что успеваете сделать всё необходимое?

Как часто вы могли контролировать то, как вы проводите своё время?

Как часто вы чувствовали, что проблемы накапливаются так сильно, что вы не можете с ними справиться?

Ключ.

Прямые вопросы (1, 2, 3, 6, 10, 11, 14) – ответы суммируются как есть (0–4).

Обратные вопросы (4, 5, 7, 8, 9, 12, 13) – инвертируются:

0 → 4

1 → 3

2 → 2

3 → 1

4 → 0

Общий балл = сумма всех ответов (прямых + инвертированных).

Интерпретация:

0–18 баллов – низкий уровень стресса.

19–29 баллов – умеренный стресс.

30+ баллов – высокий уровень стресса.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Корреляционный анализ данных между совладением и личностными чертами у мужчин (Пирсон – r)

Корреляционная матрица

		Совладание	Экстраверсия	Доброжелательность	Сознательность	Невротизм	Открытость опыту
Совладание	Пирсон r	—					
	df (степеней свободы)	—					
	p-значение	—					
Экстраверсия	Пирсон r	0.269	—				
	df (степеней свободы)	31	—				
	p-значение	0.131	—				
Доброжелательность	Пирсон r	0.544**	0.117	—			
	df (степеней свободы)	31	31	—			
	p-значение	0.001	0.518	—			
Сознательность	Пирсон r	0.688***	0.336	0.440*	—		
	df (степеней свободы)	31	31	31	—		
	p-значение	<.001	0.056	0.010	—		
Невротизм	Пирсон r	-0.566***	-0.298	-0.428*	-0.493**	—	
	df (степеней свободы)	31	31	31	31	—	
	p-значение	<.001	0.092	0.013	0.004	—	
Открытость опыту	Пирсон r	0.407*	0.615***	0.363*	0.610***	-0.493**	—
	df (степеней свободы)	31	31	31	31	31	—
	p-значение	0.019	<.001	0.038	<.001	0.004	—

Примечание. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Корреляционный анализ данных между совладением и личностными чертами у женщин (Пирсон – r)

Корреляционная матрица

		Совладание	Экстраверсия	Доброжелательность	Сознательность	Невротизм	Открытость опыту
Совладание	Пирсон r	—					
	df (степеней свободы)	—					
	p-значение	—					
Экстраверсия	Пирсон r	0.439	—				
	df (степеней свободы)	26	—				
	p-значение	0.019	—				
Доброжелательность	Пирсон r	0.614	0.317	—			
	df (степеней свободы)	26	26	—			
	p-значение	<.001	0.100	—			
Сознательность	Пирсон r	0.342	0.336	0.325	—		
	df (степеней свободы)	26	26	26	—		
	p-значение	0.074	0.080	0.092	—		
Невротизм	Пирсон r	-0.596	-0.349	-0.720	-0.504	—	
	df (степеней свободы)	26	26	26	26	—	
	p-значение	<.001	0.068	<.001	0.006	—	
Открытость опыту	Пирсон r	0.463	0.514	0.327	0.253	-0.371	—
	df (степеней свободы)	26	26	26	26	26	—
	p-значение	0.013	0.005	0.090	0.193	0.052	—

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Таблица 4. – Анализ связи дистресса с личностными чертами у женщин.

Личностная черта / Шкалы	Коэффициент корреляции (r)	Рефлексия о связи с социальной желательностью (СЖ)
Большая пятерка		
Экстраверсия	-0.441*	Умеренная обратная связь может объясняться склонностью экстравертов демонстрировать социально одобряемое поведение. Женщины свойственно занижать уровень дистресса в самоотчетах, воспринимая его как социально нежелательное состояние.
Доброжелательность	-0.593***	Сильная обратная связь требует осторожной интерпретации. Доброжелательность, как социально желательная черта, может побуждать занижать уровень дистресса в опросниках, стремясь представить себя эмоционально устойчивыми.
Сознательность	-0.434*	Умеренная обратная связь. Сознательность как социально одобряемая черта может влиять на готовность женщин признавать трудности и дистресс, воспринимаемые как признак слабости.
Невротизм	0.853***	Чрезвычайно сильная прямая связь. Невротизм, как социально нежелательная черта, особенно в виде тревожности или плаксивости, устойчив к влиянию социальной желательности.
Открытость опыту	-0.512**	Умеренно-сильная обратная связь. Открытость менее связана с социальной желательностью, чем доброжелательность или сознательность. Желание казаться "интересной" или "интеллектуальной" может побуждать женщин минимизировать сообщения о дистрессе, создавая риск его занижения.
Темная триада		
Макиавеллизм	0.517**	Умеренная прямая связь. Макиавеллизм связан со склонностью к манипуляциям и сокрытию истинных намерений. Люди с высоким макиавеллизмом хорошо понимают социальные нормы и умеют подстраиваться под них. Надежность этой связи вызывает сомнения из-за природы самой черты.
Нарциссизм	-0.151 н.с.	Отсутствие значимой корреляции – интригующий результат. Нарциссизм связан с потребностью в позитивном самопредъявлении и социальном одобрении, что побуждает отрицать или минимизировать признаки слабости.
Психопатия	0.537**	Умеренно-сильная прямая связь. Психопатия связана с низкой эмпатией и импульсивностью.

Примечание:

н.с. – корреляция статистически не значима;

1. *** : $p < 0.01$ (Значимость на уровне 1%)

Самый высокий уровень значимости. Очень сильные доказательства против нулевой гипотезы. Вероятность, что результат случаен, меньше 1%.

2. ** : $p < 0.05$ (Значимость на уровне 5%)

Стандартный уровень значимости. Сильные доказательства против нулевой гипотезы. Вероятность, что результат случаен, меньше 5%.

3. * : $p < 0.1$ (Значимость на уровне 10%)

Умеренная значимость. Слабые, но все еще считающиеся свидетельства против нулевой гипотезы в некоторых контекстах (особенно в социальных науках или при исследовательском анализе). Вероятность случайного результата меньше 10%.

4. (Без звездочек): $p \geq 0.1$

Результат считается статистически незначимым. Нет достаточных доказательств, чтобы отвергнуть нулевую гипотезу об отсутствии эффекта/связи.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Психологическое исследование для мужчин в электронном интернет-ресурсе
«Яндекс Формы»



ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Психологическое исследование для женщин в электронном интернет-ресурсе
«Яндекс Формы»

