

## НАШИ ИССЛЕДОВАНИЯ

### Влияние субкультуры осужденных на ценностно-мотивационную сферу сотрудников УИС

**Е.Л. СУЧКОВА** – доцент кафедры организации психологической службы в уголовно-исполнительной системе ВИПЭ ФСИН России, кандидат психологических наук, доцент;

**Е.Ф. ШТЕФАН** – преподаватель кафедры организации психологической службы в уголовно-исполнительной системе ВИПЭ ФСИН России, кандидат психологических наук

В условиях реформирования уголовно-исполнительной системы к личности сотрудника предъявляются высокие требования, что обуславливает особое внимание к вопросам профилактики профессиональной деформации сотрудников, в частности нейтрализации негативного влияния профессиональной деятельности на ценностно-мотивационную сферу. Деформирующее влияние на личность сотрудника исправительного учреждения оказывает специфическая среда, в которой осуществляется профессиональная деятельность.

Главный экстремальный фактор – взаимодействие с контингентом осужденных. Ситуация общения с осужденными может рассматриваться как постоянная провокация, риск не столько непосредственный (физический), сколько психологический. Взаимодействуя с преступниками, сотрудники УИС подвергаются опасности «криминального заражения», «размытия» социальных и профессиональных ценностных норм. Чтобы минимизировать влияние субкультуры осужденных на персонал исправительного учреждения, необходимы знания о том, каким образом сами сотрудники воспринимают и оценивают степень воздействия на них субкультуры мест лишения свободы.

В 2011–2012 гг. кафедрой организации психологической службы в УИС ВИПЭ ФСИН России было проведено исследование влияния субкультуры осужденных на персонал исправительного учреждения.

На первом этапе исследования изучались особенности ценностно-мотивационной

сферы сотрудников, включенных в служебное общение с осужденными. Эмпирическое исследование проводилось на базе ФКУ ИК-16 УФСИН России по Мурманской области (под нашим руководством в сборе эмпирических данных участвовала Л.В. Коржова). В опросе приняли участие 70 сотрудников (экспериментальная и контрольная группы). Для сбора эмпирических данных использовались «Опросник ценностей личности» Ш. Шварца, методика Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения "ценности" и "доступности" в различных жизненных сферах». В качестве математических методов обработки данных применялись анализ данных первичной статистики, U-критерий Манна – Уитни.

Анализ средних значений, полученных по методике Ш. Шварца (терминальные ценности), показал, что для сотрудников, включенных в служебное общение с осужденными, более значимы благополучие семьи, отсутствие угрозы для здоровья и жизни членов семьи. Такая ценность, как духовная жизнь человека, представляет для них меньший интерес, чем для сотрудников, не включенных в служебное общение с осужденными (значимые различия при  $p \leq 0,05$ ).

Изучение ценностей по степени их значимости и доступности для сотрудников проводилось на основе данных, полученных с помощью методики Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения "ценности" и "доступности" в различных жизненных сферах».

На первое место по значимости сотрудники, включенные в служебное общение с осужденными, поставили такую ценность, как

счастливая семейная жизнь, а по степени доступности она находится на предпоследнем (десятом) месте. На втором месте по степени значимости сотрудники отметили такую ценность, как общественное признание, то есть уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе, но по доступности она находится на последнем (одиннадцатом) месте.

Как менее значимые (восьмой и девятый ранги) сотрудники, включенные в служебное общение с осужденными, отметили такие ценности, как здоровье, материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений), при этом по степени доступности указанные ценности находятся на первом и четвертом местах соответственно. Наименее значимой для себя ценностью сотрудники, включенные в служебное общение с осужденными, указали такую ценность, как «активная деятельная жизнь», а по степени доступности она находится на втором месте. Можно предположить, что это связано с неупорядоченностью служебной деятельности сотрудника, ее насыщенностью событиями и постоянно происходящими изменениями. Косвенно подтверждает наше предположение тот факт, что полноценный отдых как ценность по степени доступности находится на девятом месте.

Расхождения между показателями «ценность» и «доступность» свидетельствуют о дезинтеграции в ценностно-мотивационной сфере личности и характеризуют ее внутренний конфликт как блокаду ведущих потребностей, с одной стороны, и самореализацию, личностную идентичность – с другой. Полученные данные позволяют говорить о наличии у сотрудников, включенных в служебное общение с осужденными, внутреннего конфликта в различных жизненных сферах по уровню соотношения ценности и доступности. В контрольной группе подобного рассогласования в ценностно-мотивационной сфере не выявлено.

На втором этапе эмпирического исследования сотрудники оценивали характеристики, входящие в их ценностно-мотивационную сферу, до и после контакта с субкультурой осужденных. Эмпирическое исследование проводилось на базе ФКУ ИК-7 УФСИН России по Костромской области, ФКУ ИК-16 УФСИН России по Мурманской области и ФКУ ИК-21 УФСИН России по Архангельской области. Всего в исследовании приняли участие 53 сотрудника (мужчины), чья профессиональная деятельность связана с непосредственным контактом с

контингентом осужденных (под нашим руководством в сборе эмпирических данных принимали участие В.В. Волков и М.А. Калинин).

Для сбора эмпирических данных использовался «Опросник ценностей личности» Ш. Шварца, в качестве математических методов обработки данных – анализ данных первичной статистики, Т-критерий Уилкоксона. Анализ средних значений по методике Ш. Шварца показал, что наиболее значимой терминальной ценностью до поступления на службу в УИС у сотрудников была такая ценность, как истинная дружба: для них очень важными были отношения с людьми, основанные на доверии, искренности, взаимных интересах.

Достаточно значимыми до поступления на службу в УИС также были такие ценности, как внутренняя гармония, свобода выбора, мысли, духовная жизнь, мудрость, честность.

После поступления на службу в УИС у сотрудников по всем обозначенным ценностям наблюдается снижение их значимости. С помощью Т-критерия Уилкоксона выявляются различия в оценке значимости внутренней гармонии (при  $p \leq 0,05$ ), мудрости (при  $p \leq 0,01$ ), истинной дружбы (при  $p \leq 0,05$ ), честности (при  $p \leq 0,001$ ).

Логично предположить, что указанная тенденция является следствием интенсивного общения респондентов с осужденными. Интересен тот факт, что для сотрудников на данный момент такой руководящий принцип, как «принимая жизнь», обладает значительно меньшей значимостью (при  $p \leq 0,01$ ) по сравнению с тем периодом времени, когда они еще не служили в УИС. Полученные данные позволяют предположить, что именно профессиональная деятельность в силу напряженности и нерегламентированности приводит к интолерантности по отношению к различным жизненным обстоятельствам.

На третьем этапе с помощью специально разработанного нестандартизированного интервью изучались представления сотрудников УИС о субкультуре осужденных, ее влияние на личность персонала исправительного учреждения (использовалась аналогичная выборка, что и в предыдущем этапе исследования).

Анализ данных нестандартизированного интервью показал, что, по мнению большинства респондентов (81%), субкультура осужденных помогает поддерживать порядок в исправительном учреждении («стадом легче управлять», «смотрящий способен организовать отряд, что существенно облегчает

жизнь сотруднику», «пока есть смотрящий, в отряде будет порядок»). Таким образом, по мнению опрошенных, сотрудники осуществляют взаимовыгодное сотрудничество с сообществом осужденных, в результате которого одна сторона получает организованное «стадо» со своим «пастухом», а другая – определенные послабления и привилегии. Подобные взгляды свидетельствуют о том, что сотрудники достаточно лояльно относятся к фактам отступления от правил исполнения наказания, используя неформальную нормативную систему осужденных для решения служебных задач.

Большинство респондентов (90,5%) считают, что субкультура осужденных оказывает существенное влияние на персонал исправительного учреждения, заключающееся в том, что в процессе взаимодействия со средой осужденных персонал «принимает культуру общения осужденных», «законы тюремного мира». Практически все (98,1%) указывают на то, что сотрудники используют в своей речи жаргон осужденных («в обиходе с осужденными и между сотрудниками», «на производстве», «при воспитательной работе», «при разговоре дома, в шуточной форме»).

Значительная часть опрошенных (79,2%) считают, что на сотрудников оказывают влияние неформальные нормы и правила, регламентирующие жизнь в среде осужденных, что находит отражение в дифференцированном подходе сотрудников к осужденным (в зависимости от их положения в неформальной структуре отряда), использовании жаргона осужденных. Респонденты отметили, что под влиянием субкультуры осужденных сотрудники становятся более жесткими и менее чувствительными в общении с другими людьми. Полученные данные позволяют говорить о том, что сотрудники в своей профессиональной деятельности ориентируются на неформальную нормативную систему, функционирующую в среде осужденных.

Более половины опрошенных сотрудников (59%) на вопрос «Изменились ли Вы под влиянием субкультуры осужденных?» ответили утвердительно, отмечая, что стали более «требовательны к себе и к окружающим», «более хитрыми, изощренными, подозрительными», «менее доверчивыми». Сотрудники считают, что им «нельзя показывать

слабость» на работе, поэтому приходится воспитывать в себе такие черты, как жесткость и жестокость. При этом часть опрошенных осознает, что их поведение отличается от поведения осужденных («мы не такие, как они, мы лучше», мы «сильные духом»).

Таким образом, влияние субкультуры осужденных на персонал исправительного учреждения, по мнению самих сотрудников, заключается в том, что они в ряде случаев учитывают неформальные нормы среды осужденных, используют жаргон как на работе при общении с коллегами и осужденными, так и в домашнем общении с близкими.

Сотрудники исправительного учреждения отмечают и личностные изменения, которые произошли с ним в процессе взаимодействия со средой осужденных. По мнению опрошенных, под влиянием субкультуры осужденных сотрудники меньше доверяют окружающим людям, становятся более циничными и жестокими. Открытость в восприятии окружающих и доверие к людям для опрошенных были более важными в тот период, когда они еще не были связаны со службой в УИС. Полученные в исследовании данные позволяют говорить о наличии у сотрудников внутреннего конфликта в различных жизненных сферах по уровню соотношения ценности и доступности. Неупорядоченность служебной деятельности, по мнению сотрудников, усиливает отрицательное влияние субкультуры, способствуя неслужебным связям.

В связи с вышеизложенным для уменьшения влияния субкультуры осужденных на ценностно-мотивационную сферу сотрудников необходимо совершенствовать систему организации и управления в исправительных учреждениях, а также разрабатывать и внедрять меры по улучшению морально-психологического климата в подразделениях. Для коррекции указанных изменений, произошедших в ценностно-мотивационной сфере сотрудников под влиянием контакта с субкультурой осужденных, в программы социально-психологической реабилитации сотрудников необходимо включать элементы тренинга личностного роста для углубленного понимания собственных установок, ценностей и мотивации, повышения восприимчивости к внутренней жизни других людей.