

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА

Институт психолого – педагогического образования
Кафедра социальной психологии

ЗАМБАХИДЗЕ НАНА ДМИТРИЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ОСОБЕННОСТИ АГРЕССИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ С РАЗНЫМИ
ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент КГПУ

им. В.П. Астафьева

Груздева О.В.

Научные руководители:

к.п.н., доцент КГПУ

им. В.П. Астафьева

Тодышева Т.Ю.

к.п.н., доцент кафедры

психологии труда и инженерной

психологии СибГУ

им. М.Ф. Решетнева

Лукьянченко Н.В.

Дата защиты

Обучающийся:

Замбахидзе И.Д.

Оценка

Красноярск 2018

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Власова Нана (treshka-16@mail.ru / ID: 5787647)

Проверяющий: Власова Нана (treshka-16@mail.ru / ID: 5787647)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 41
Начало загрузки: 15.06.2018 04:12:24
Длительность загрузки: 00:00:01
Имя исходного файла: антиплагиат
Размер текста: 1134 кБ
Символов в тексте: 110648
Слов в тексте: 12785
Число предложений: 935

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 15.06.2018 04:12:26
Длительность проверки: 00:00:05
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
35,39%	0%	64,61%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	0,75%	10,84%	Скачать/bestref-1...	http://bestreferat.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	5	31
[02]	8,51%	9,66%	Курсовая Диагнос...	http://bukvasha.ru	07 Мая 2017	Модуль поиска Интернет	23	30
[03]	5,86%	8,12%	Особенности агр...	http://cinref.ru	11 Фев 2017	Модуль поиска Интернет	19	43

Еще источников: 17

Еще заимствований: 20,26%

Согласие
на размещение текста выпускной квалификационной работы обучающегося
в ЭБС КГПУ им. В.Л. Астафьева

Я, Замбахидзе Уана Дмитриевна

(фамилия, имя, отчество)

разрешаю КГПУ им. В.Л. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра / специалиста / магистра / аспиранта

(нужное подчеркнуть)

на

тему: Особенности деятельности работников

Федеральной службы исполнения наказаний в развитии функций Омского областного государственного

(название работы)

(далее - ВКР) с сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.Л. Астафьева, расположенном по адресу <http://elib.kspu.ru> таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на ВКР.

Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

8.06.18

(дата)



(подпись)

Лист нормоконтроля

Обучающийся Замбахидзе Уана Дмитриевна
фамилия, имя, отчество

Тема ВКР: Особенности успешности работников
Федеральной службы исполнения наказаний
с разными функциональными обязанностями

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер 16.06.2018
(подпись, дата)



С. В. Пonomarev
(расшифровка подписи)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»
(СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу

Вид ВКР бакалаврская работа
Студента Замбахидзе Нана Дмитриевна
Группы 74-9 Направление (специальность) 37.03.01 психология
Направленность (профиль, специализация) психология трудовой деятельности
На тему: Особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний с разными функциональными обязанностями
Руководителя ВКР Лукьянченко Натальи Владимировны, кандидат психологических наук, доцента
Работа содержит: 50 страниц, _____ - _____ чертежей, _____ - _____ плакатов (слайдов),
2 таблиц, _____ прочее

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Замбахидзе Нана Дмитриевна актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.

Содержание работы в полной мере соответствует заданию.

Работу характеризует глубина проработки проблемы на теоретическом уровне и тщательность анализа полученных результатов.

Нана Дмитриевна продемонстрировала сформированную способность к самостоятельному проведению исследовательской работы, владение методами сбора, обработки и анализа информации.

Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и носят самостоятельный характер. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы Нана Дмитриевна проявила себя как добросовестный, работоспособный, ответственный исследователь.

Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования представлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 64.61 %, неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Выпускная работа Замбахидзе Наны Дмитриевны отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает положительной оценки.

Подпись руководителя ВКР

/Н.В. Лукьянченко/

«08» июня 2018 г.

Вручено
Замбахидзе Нана Дмитриевна
Савенко
Землячкова

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого - педагогического образования

Кафедра социальной психологии

Направление подготовки 37.03.01. Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология трудовой
деятельности

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на ВКР бакалавра **Замбахидзе Наны Дмитриевны**

по теме **Особенности агрессивности работников Федеральной службы
исполнения наказаний с разными функциональными
обязанностями**

В выпускной квалификационной работе Н.Д.Замбахидзе на тему
«Особенности агрессивности работников Федеральной службы
исполнения наказаний с разными функциональными обязанностями»
раскрыты основные понятия и категории по теме. Подбран адекватный
целям и предмету исследования диагностический инструментарий. Отмечена
достаточная полнота проработки литературных источников, логическая
последовательность. Качество общего оформления работы, таблиц,
иллюстраций соответствует требованиям к выпускной квалификационной
работе бакалавра.

Нана Дмитриевна в процессе работы показала базовую
сформированность общекультурных, общепрофессиональных и
профессиональных компетенций.

Научный руководитель
к.псх.н., доцент,
КГПУ им.В.П.Астафьева



Т.Ю. Тодышева

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П.АСТАФЬЕВА

Институт психолого – педагогического образования
Кафедра социальной психологии

ЗАМБАХИДЗЕ НАНА ДМИТРИЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ОСОБЕННОСТИ АГРЕССИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ С РАЗНЫМИ
ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Груздева О.В.

Научные руководители:
к.пс.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Тодышева Т.Ю.

к.пс.н., доцент кафедры психологии
труда и инженерной психологии
СибГУ
им. М.Ф. Решетнева
Лукьянченко Н.В.

Дата защиты

Обучающийся:
Замбахидзе Н.Д.

Оценка

Красноярск 2018

Реферат

Дипломная работа 50 с., иллюстраций 6, таблиц 2, источников 42, приложений 4.

ВКР ОСОБЕННОСТИ АГРЕССИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ С РАЗНЫМИ ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Цель исследования: изучить особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний с разными функциональными обязанностями.

Объект исследования: особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний

Предмет исследования: особенности агрессивности у сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний.

Гипотеза: мы предполагаем, что работники службы безопасности имеет более высокие показатели агрессивности, чем отдел службы охраны.

Практическая значимость: знания по проблеме агрессивности работников в уголовно-исполнительной системе позволяет своевременно оказать психологическую помощь, психологическую разгрузку определенному работнику, предотвратить чрезмерную агрессивность в сторону специального контингента

Содержание

Введение.....	4
Глава 1 Теоретический анализ особенностей агрессивности работников федеральной системы исполнения наказаний.....	6
1.1 Специфика профессиональной деятельности работников федеральной системы исполнения наказаний.....	6
1.2 Психологические особенности формирования агрессивности	9
1.3 Особенности агрессивности сотрудников федеральной системы исполнения наказаний	22
Вывод по первой главе	25
Глава 2 Эмпирическое исследование агрессивности у работников федеральной службы исполнения наказаний.....	27
2.1. Этапы и методы работы.....	27
2.2 Анализ полученных данных	29
2.3 Рекомендации по снижению уровня агрессивности	42
Вывод по второй главе.....	44
Заключение	46
Список используемых источников.....	48
Приложение А (Обязательное)	52
Приложение Б (Справочное) Опросник агрессивности Басса – Дарки.....	66
Приложение В (Справочное) Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильин, П.А. Ковалев.....	69
Приложение Г (Справочное) «Диагностика межличностных отношений» (Тимоти Лири).....	72

Введение

Актуальность дипломной работы заключается в том, что в современном мире работа у большинства людей, которые служат на благо страны в уголовно-исполнительной системе, отнимает большой отрезок времени. Можно отметить, что сотрудники ФСИН имеют, большой риск развитие профессиональной деформации в эту особенность включается такая характеристика, как агрессивность в межличностных отношениях. Сотрудники, которые находятся, непосредственно в межличностных отношениях с заключённые подвержены большому риску развития такой психологической проблемы, как агрессивность, так как их основной долг - это безопасность сотрудников, которые работают за пределами мест лишения свободы.

Агрессивность - это устойчивая характеристика субъекта, которая отображает его предрасположенность к поведению, целью которого выступает причинения вреда окружающему миру или выражение гнева, злобы, нацеленные на внешние объекты.

Агрессивность у различных лиц может иметь различную степень выраженности - от почти полного отсутствия до предельного развития. Если агрессивность находится, на низком уровне развития люди становятся, податливыми не могут отстоять свои позиции и выполнить работу в полном объёме, если возникает раздражающий фактор. У сотрудников исполнительно-уголовной системы отсутствие агрессивности может привести, к большим проблемам в течение службы, так как осужденные, которые находятся в местах лишения свободы не всегда замотивированы на благополучную работу в течение срока.

Человек не является агрессивным. Данное качество является приобретенным в результате постоянного контакта с конкретными людьми. Если человек сталкивается с недоброжелательным отношением к себе, тогда он вынужден быть агрессивным. Работа в местах лишения свободы имеет негативный характер, окружающая среда не всегда благоприятная для исполнения обязанностей.

Деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах. Подобные условия оказывают сильные воздействия и именуется экстремальными. Они создают сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности деятельности, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, особого умения действовать в экстремальных условиях.

Жизнь сотрудников уголовно-исполнительной системы протекает в постоянном стрессе. Они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. Среди экстремальных ситуаций работы в УИС выделяют захваты заложников, массовые беспорядки, неповиновение и ряд не приятных моментов.

Цель исследования: изучить особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний с разными функциональными обязанностями.

Объект исследования: особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний.

Предмет исследования: особенности агрессивности у сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний.

Задачи:

1. Анализ научной литературы по исследуемой проблеме агрессивности сотрудников федеральной службы исполнения наказаний.

2. Изучить особенности агрессивности сотрудников федеральной службы исполнения наказаний по разным функциональным обязанностям.

3. Провести эмпирическое исследование.

4. Анализ результатов исследования.

5. Разработать рекомендации по снижению агрессивности в межличностных отношениях сотрудников федеральной службы исполнения наказаний.

Гипотеза: мы предполагаем, что работники службы безопасности имеет более высокие показатели агрессивности, чем отдел службы охраны.

Теоретическая значимость: проанализирован, обобщен и систематизирован материал по психологической литературе по теме агрессивности среди сотрудников федеральной службы исполнения наказаний. Рассмотрена агрессивность, как одна из характеристик работника федеральной службы исполнения наказаний в разных отделах.

Практическая значимость: знания по проблеме агрессивности работников в уголовно-исполнительной системе позволяет своевременно оказать психологическую помощь, психологическую разгрузку определенному работнику, предотвратить чрезмерную агрессивность в сторону специального контингента.

Научная новизна состоит в том, чтобы изучить структуру агрессивности у работников федеральной службы исполнения наказаний, а также изучить основные причины, которые влияют на развитие агрессивности.

Методики:

1. Опросник агрессивности Басса – Дарки.

2. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П.Ильин, П.А. Ковалев.

3. «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).

Структура работы: обусловлена целью и задачами исследования. Она состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения и списка используемой литературы.

База исследования: Экспериментальная работа происходила в учреждение закрытого типа в городе Красноярске. В исследование принимали 30 испытуемых: 15 работников из отдела служба безопасности и 15 работников из отдела охрана.

Глава 1 Теоретический анализ особенностей агрессивности работников федеральной системы исполнения наказаний.

1.1 Специфика профессиональной деятельности работников федеральной системы исполнения наказаний.

В современное время есть много профессий, где присутствуют экстремальные ситуации. К числу этих профессий, безусловно, относятся специалисты уголовно-исполнительной системы (УИС)

В уголовно-исполнительной деятельности как одного из видов правоохранительной деятельности как одного из видов правоохранительной деятельности к сотрудникам повышены требования к их способности преодолевать различные нагрузки.

А.И. Исмаилов выделяет основные задачи федеральной службы исполнения наказаний в России:

1) исполнение в соответствии с законодательством Российской Федерации уголовных наказаний, содержание под стражей лиц, подозреваемых или обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых (далее - лица, содержащиеся под стражей);

2) создание условий порядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (далее - учреждения, исполняющие наказания), и в следственных изоляторах, создание условий для безопасного содержания в них заключенных, а кроме этого и для сотрудников уголовно-исполнительной системы, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений и следственных изоляторов;

3) необходимость обеспечения охраны прав, свобод и законных интересов осужденных и подсудимых;

4) контроль за нахождением лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, в местах исполнения меры пресечения в виде домашнего ареста и за соблюдением ими наложенных судом запретов и ограничений;

5) охрана и конвоирование осужденных и подсудимых по определенным маршрутам конвоирования, конвоирование граждан Российской Федерации и лиц без гражданства на территорию Российской Федерации, а также иностранных граждан и лиц без гражданства в случае их экстрадиции.

Работники, в уголовно-исполнительной системе, отвечают за потребность общества в охране от преступников. Эта группа людей - охранников, контролеров за исполнением наказаний, воспитателей, социальных работников, психологов, сама остро нуждается в психологической диагностике и сопровождении и множество других подразделений. Можно предположить, что психологическая напряжённость усиливает, психологические проблемы

работников обостряются в экстремальных ситуациях во взаимоотношениях на рабочем месте с заключенными.

Парадоксально, но в наше время исследований, посвященных проблемам заключенных гораздо больше, чем исследований, посвященных категории, которая обеспечивает безопасность граждан. Работа сотрудников федеральной службы исполнения наказаний протекает в тяжелых рабочих условиях, таких как конфликты, между заключенными и сотрудниками, между сотрудниками, между заключенным, а так в ситуациях, которые могут быть опасными для жизни сотрудников или заключенных. Такие условия очень оказывают на психологическую стабильность сотрудника, а также на его личностные качества. Такие условия называются экстремальными. Некоторые моменты в работе сотрудников федеральной службы исполнения наказаний влияют на успешную дальнейшую деятельность сотрудника, как в рабочее время, так и за пределами рабочего места.

Напряженность работы сотрудников федеральной службы исполнения наказаний состоит из нескольких факторов. Один из самых важных факторов - не сама вероятность, того, что будет экстремальная ситуация, а сам контингент, с которым работнику приходится контактировать каждый день. Данный контингент, с которым сотрудник сталкивается непосредственно в процессе рабочего дня имеет свои характеристики, которые не могут не повлиять на сотрудника при выполнении каких-либо обязанностей. Есть несколько экстремальных факторов в работе сотрудников федеральной службы исполнения наказаний:

Первый экстремальный фактор можно выделить определенный контингент, среди заключенных чаще могут встретиться психопаты, олигофрены, эпилептики. По мере ужесточения режима исправительно-трудовой колонии и концентрации в ней рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит «накопление» осужденных с высокой криминогенной опасностью [1].

Второй экстремальный фактор мы можем выделить это изоляция условий выполнения профессиональной деятельности. Сотрудники федеральной службы исполнения наказаний много времени проводят на рабочем месте. Определенное место у работников федеральной службы исполнения наказаний занимает – это служебное общение этот процесс направлен на развитие и поддержание контактов сотрудников с осужденными, а также с родственниками заключенных, с близкими сотрудника, а также с коллегами и лицами общественных организаций, которые помогают в решение воспитательных оперативно-служебных задач.

Общение с контингентом у сотрудника строится на определенных особенностях таких как:

- 1) правильная регламентация;
- 2) четко ролевое разграничение;
- 3) высокий уровень ответственности;
- 4) высокая эмоциональная напряжённость и стресс.

В ситуации общения с осужденными иногда описывается как постоянная провокация: риск не столько непосредственный (физический), сколько психологический, так как постоянный контроль эмоций, высокое самообладание, у сотрудников происходит быстрое развитие профессионального выгорания.

Проблема профессионального выгорания, часто встречается у сотрудников УИС. Сотрудники находятся в постоянном стрессе в течение рабочего дня, а особенности психики самого сотрудника. Профессиональное выгорание становится одной из причин повышенной агрессивности сотрудников, которые находятся в постоянных взаимоотношениях с заключенными. Агрессивность может проявляться по отношению к заключенным в вербальной форме и только при крайних случаях наступает физическая агрессия. Сотрудники относятся с недоверием к заключенным.

При работе с заключенными нарастает напряженность, раздражительность, тревожность, гнев, так же снижается эмпатия.

Несмотря на то, что некоторые сотрудники не вовлечены в процесс исполнения наказаний и даже не соприкасаются с осужденными, тем не менее, причастность к федеральной службе исполнения наказаний накладывает определенный отпечаток на их самосознание и предъявляет к ним ряд требований как к лицам, действующим от имени закона.

Соблюдение норм профессиональной деятельности обеспечивается такими чертами характера сотрудника, как дисциплинированность и ответственность. Сотрудник федеральной службы исполнения наказаний должен быть требователен, в то же время требовательность к другим должна сочетаться с требовательностью к себе и быть целесообразной, соответствующей нравственному поведению. У сотрудника уголовно-исполнительной системы, обладающего властными полномочиями, психологическое состояние определяется, прежде всего, высокой степенью ответственности, а применение им своих полномочий предполагает решение ряда мыслительных задач, позволяющих определить разумность действий, их законную силу.

Нестандартные ситуации в деятельности оперативных сотрудников требуют профессиональной тренированности, способности эффективно ориентироваться и принимать быстрое решение, противостоять источнику опасности и быть готовым к риску для жизни, как альтернативному поведению при угрозе жизни и здоровью. Формирование данного вида готовности представляет собой сложный и многоуровневый процесс, выражающийся в устойчивой характеристике личности и проявляющийся в подготовленности к действию. Проблема формирования готовности к риску у оперативных сотрудников возникает на стадии профессиональной подготовки в образовательных учреждениях федеральной службы исполнения наказаний России [46, с. 122].

Внешние условия деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы определены особенностями службы, к которым можно отнести: необходимость взаимодействия с носителями криминальной субкультуры,

повышенная опасность для жизни и здоровья, физические и эмоциональные перегрузки, работа в режиме дефицита времени, отдаленность большинства исправительных учреждений от дома, нормативность поведения, недостаточная правовая защищенность.

У сотрудников уголовно-исполнительной системы происходит, внутриличностный конфликт часто порождается проблемой выбора между работой, которая имеет напряженный характер, и семьей, а также между соблазном воспользоваться властными полномочиями и высокой ответственностью за характер и результаты своей деятельности. Одной из причин внутриличностного конфликта может выступать конфликт между желаниями личности и действительностью, которая блокирует их удовлетворение (например, между желанием быть здоровым и проблемой восстановления сил, связанная со спецификой профессиональной деятельности)- так называемый конфликт нереализованного желания

Проблематика профессиональной деятельности — это невозможность немедленного снятия эмоционального напряжения, самоконтроль, не показывать свои эмоции. Такая проблема в профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы создает множество проблем, которые со времени накапливаются, помогают усилению негативных характеристик личности, большое влияние на семейную жизнь работников уголовно-исполнительной системы, обычно работники все время проводят на рабочем месте и даже когда они могут быть на выходном, вызывают на работу. Семейные отношения у работников уголовно-исполнительной системы, которые обеспечивают безопасность, как правильно не складываются из-за непрерывного время проведения на рабочем месте.

Одним из основных элементов профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы можно выделить профессиональную деятельность, без осуществления, которой невозможно достичь ни одной поставленной цели в работе с заключенными, только в процессе познания появляется возможность целенаправленного осуществления, других действий сотрудника.

Таким образом, для благополучной профессиональной служебной деятельности работников уголовно-исполнительной системы, так же характерна необходимость действовать в весьма тяжелых, экстремальных ситуациях. При этом результативность выполнения профессиональных задач помогает обеспечивать высоким уровнем сформированности профессионально-важных качества умений и навыков, определённых психических и физических качеств, адаптации к специфике профессиональной деятельности сотрудника, а также высоким уровнем профессиональной работоспособности.

1.2 Психологические особенности формирования агрессивности

Для того чтоб понять, что представляет агрессивность, нам нужно понять, проанализировать два понятия: агрессия и агрессивность. В психологии агрессия выступает специфическая форма разрушающих (деструктивных) действий человека, которые подразумевают применение силовых воздействий и нанесение другим людям, а также живым существам или предметам, различного рода вреда (сюда включается как физический вред, так и психологический). Подобное поведение воспринимается другими как такое, которое не отвечает определенным стандартам, нормам и правилам, утвержденным в конкретном обществе.

Следует подчеркнуть, что много авторов, которые были заинтересованы в проблеме агрессивности с научной деятельности, рассматривали и как поведение, и как состояние, и как свойство психики, то есть, данный феномен отражается во всех формах проявления человеческой психики. Так, например, некоторые утверждают, что под агрессией можно выделить именно определенные события, а под агрессивным поведением – конкретные действия, которые совершает человек.

Под агрессией понимают не только поведенческие и эмоциональные проявления, но и анализируют ее с точки зрения формы социального поведения человека. Агрессия - это любое поведение человека, которое отличается тем, что содержит в себе явную или скрытую угрозу, а также нанесение вреда. Таким образом, это определенное действие, направленное агрессором на свою жертву (это может быть, как другой человек, так и любой предмет) с целью совершить над ней насилие или же причинить вред. Если агрессию можно рассматривать как намерение осуществления вреда, то агрессивное поведение уже направлено на совершение действия. Среди основных признаков такого поведения выделяют следующие его проявления:

- 1) склонность к доминированию над другими людьми;
- 2) использование других людей соответственно в своих целях и желаний;
- 3) стремление к разрушениям;
- 4) причинение ущерба окружающим людям, живым существам и вещам;
- 5) склонность к проявлению насилия и жестокости.

А. Басс и А. Дарк выделили несколько форм агрессии:

- 1) физическая агрессия – нанесение физических повреждений;
- 2) косвенная агрессия – она выражается в причинения вреда не жертве, а его близкому человеку или его имущества, вербально может в виде злословия, несогласия;
- 3) вербальная агрессия (речевая агрессивность) – характеризуется в оскорблениях в адрес кого-то конкретного, а так могут служить сплетнями;
- 4) пассивная агрессия – проявляется в виде отказа говорить какую-либо информацию;
- 5) раздражение – готовность к проявлению негативных чувств при любом возбудителе (грубость, вспыльчивость).

Прямой целью физической агрессии может быть причинение боли или повреждения другому человеку. Оценка интенсивности агрессии дается на основании того, насколько вероятно, что агрессия повлечет за собой ранение и

насколько тяжелым оно может быть. Тот, кто стреляет в человека с близкого расстояния, агрессивнее того, кто дает ему пинка.

Вербальные агрессии тоже выступают как болезненные и оскорбительные, иногда «словом можно убить».

Для понимания полной картины, что именно собой представляет вербальная агрессия:

1. Многочисленные отпоры.
2. Отрицательные отзывы и критические замечания.
3. Выражение отрицательных эмоций, например, недовольства, в виде брани, затаенной обиды, недоверия, ненависти.
4. Высказывание мыслей и пожелания агрессивного содержания, например, «убила бы», или проклятий.
5. Оскорбления, неприличные высказывания.
6. Угрозы, вымогательства, вынуждения.
7. Обвинения и упрёки.
8. Ирония, издевки, шутки, обижающие субъекта.
9. Простой крик без формулирования речевого выражения, визг, рев.

Прямая агрессия непосредственно направлена против жертвы, при косвенной агрессии жертва не присутствует, а о ней распространяется клевета, или же отрицательно отзываются о работах жертвы, или агрессия направляется против объектов-заменителей, представителей «круга» жертвы.

Итак, агрессия является деструктивной формой поведения, которая находится в противостоянии с существующими нормами и правилами, установленными в обществе, а также приносит физический вред человеку или же создает психологический дискомфорт его личности. Причем агрессия может находить свое проявление и в реальном действии, и в фантазиях или намерениях. Когда происходит проявление агрессивности, как ситуативной реакции человека, то здесь принято говорить не об агрессии, а об агрессивных действиях. Если же подобные реакции и действия периодически повторяются - это уже агрессивное поведение.

Агрессия принимает самые разнообразные формы. По формальным характеристикам в психологии выделяют следующие формы агрессивных действий:

1. Негативные - позитивные (деструктивные - конструктивные);
2. Явные-латентные (внешне наблюдаемая реакция – скрытая агрессия);
3. Вербальные - физические (словесное нападение – словесное нападение);
4. Прямые - косвенные (непосредственно направленные на объект – смещенные на другие объекты);
5. Враждебные – их еще можно назвать инструментальные, они применяются с целью причинения боли, а также вреда жизни, здоровью человека с неконкретной целью;
6. Эго-синтонные (принимаемые личностью) – эго-дистонные (чуждые для «Я», осуждаемые самой личностью) [1].

Наиболее привычными, явными выражениями агрессивного поведения считаются злословие, повышение тона и громкости голоса, аффектация, принуждение, негативное оценивание, оскорбления, угрозы, использование физической силы. Скрытые формы агрессивного поведения выражаются в уходе от контактов, бездействии с целью навредить кому-то, причинения вреда себе и самоубийстве [22].

Альтруистическая агрессия представляет собой агрессивные действия, предпринимаемые «из лучших побуждений», например, она может проявляться в защиту других людей, например, агрессивные действия отца в отношении своего ребенка, а мать пытается заступиться за ребенка и ударила отца. Агрессия, вызванная страхом, представляет собой агрессивные действия, порожденные чувством страха и стремлением избавиться от него.

Индукцированной (спровоцированной), а также это вид агрессивности выступает, как психологическая защита в роли проекции она создается искусственно, для вызывания агрессивности.

Смещенная агрессия представляет собой агрессивные действия, направленные против лица или объекта, которые не являются первопричинами возникновения агрессивного поведения.

Трансактной называют агрессию, возникающую и усиливающуюся в результате непрерывной последовательности активных и взаимно подкрепляющих друг друга насильственных (агрессивных) действий людей, которые они совершают в отношении друг друга (агрессивные акты в данном случае выступают в качестве реакции на проявление агрессивности со стороны партнера). Если никто из взаимодействующих таким образом людей не останавливается и не прерывает по собственной инициативе цепь взаимно направленных агрессивных действий, то они продолжают достаточно долго и могут до предела обострить отношения между людьми.

Установлено, что трансактная агрессия возникает и развивается по следующим общим правилам:

- 1) вначале люди провоцируют друг друга на агрессивные действия;
- 2) затем кто-то из них не выдерживает и первым проявляет агрессивность в отношении партнера;
- 3) этот партнер, в свою очередь, отвечает агрессору-провокатору тем же, то есть ответными агрессивными действиями;
- 4) после этого происходит быстрая эскалация агрессии, и возникает прямая конфронтация (конфликт) взаимодействующих сторон, которая ведет к дальнейшему усилению агрессии;

Трансактную агрессию может еще более усилить последовавшая за этим фрустрация любого партнера по взаимодействию, например какой-либо предмет или человек, который в данный момент времени случайно окажется на его пути и помешает ему добиться поставленной цели.

Территориальной называют агрессию, цель которой состоит в защите территории живого существа от посягательств на нее других живых существ в пример можно привести животных и человека, когда животное выступает в роли агрессора на защиту своей территории и своего потомства. Речь идет о

защите территории, которую, например, человек рассматривают как свою, как принадлежащую ему по праву.

Что же касается агрессивности, то она представляет собой особую форму поведения человека, которое находит свое проявление в отношении к другим людям и отличается намерением наносить вред или ущерб, а также создавать им различного рода неприятности. Р. Немов считает, что агрессивность человека необходимой ответной реакцией, неспровоцированной враждебностью, которая направлена, как к отдельным людям, так и к окружающему миру. Также агрессивность в психологии рассматривается в качестве свойств и черты личности, которая проявляется в следующем:

- 1) тенденции нападать;
- 2) на других людей и животных;
- 3) причинять неприятности окружающим людям и доминировать над ними;
- 4) наносить вред людям, животным и окружающему миру.

Можно предположить, что люди, которым свойственно агрессивное поведение будут обладать следующими признаками:

- 1) низкий уровень эмпатии;
- 2) редко происходит выражение своих чувств;
- 3) часто проявляют гнев по отношению окружающим;
- 4) в проблемах начинают искать виноватых и обвинять;
- 5) менее склоны к компромиссам и прочее.

Большинство психологов агрессивность относят к свойствам личности, но, несмотря на то, что она стоит рядом с жестокостью, агрессивность человека можно смело считать более моральной категорией, так как не всякое действие, подкрепленное агрессией, будет характеризоваться как жестокое. В принципе, агрессивность можно определить, как свойство личности, проявляющееся в готовности совершить какие-либо агрессивные действия в рамках своих интересов и с целью достижения определенных результатов.

Начало изучения психологических механизмов агрессивности связано с именем З. Фрейда, выделившего два фундаментальных инстинкта - жизни созидательное начало в человеке, проявляющееся в сексуальном влечении, Эрос) и смерти (разрушительное начало, с которым и связывается агрессивность, Танатос). Эти инстинкты врожденные, вечные и неизменные. Потому и агрессивность - неотъемлемое свойство человеческой природы. Накапливающаяся энергия агрессивного драйва время от времени должна получать разрядку во вспышках агрессивности

Таким образом, взгляды Фрейда крайне неоптимистичны: агрессия имеет врожденный характер; агрессия неизбежна в поведении человека; агрессия всегда направлена на других людей, иначе начинает травить человека изнутри.

Психологи, придерживающиеся психоаналитических представлений, считают, чтобы не произошло неконтролируемого насилия, агрессивная энергия должна постоянно разряжаться (в наблюдениях за жестокими

действиями, разрушении неодушевленных предметов, участии в спортивных состязаниях, достижении позиций доминирования, власти и прочее).

Наиболее важных теорий агрессии можно выделить Э. Фромма. Он уверял, что существует два основных вида агрессии – это доброкачественная и злокачественная агрессия.

Типы агрессии по Фромму

Ввиду того, что проявления агрессии у людей она может проявляться бесконечно и многообразны, весьма полезным оказывается ограничить изучение подобного поведения концептуальными рамками. Эрих Фромм, выдающийся мыслитель нашего столетия, выделил следующие типы агрессии.

Доброкачественная агрессия

По его мнению, это «биологически адаптивная агрессия – реакция на угрозу витальным интересам индивида; она заложена в филогенезе; она свойственна как животным, так и людям; она носит взрывной характер и возникает спонтанно как реакция на угрозу; а следствие её – устранение либо самой угрозы, либо её причин».

В «доброкачественной агрессии» он выделил несколько видов:

1. Псевдоагрессия. Под этим понятием он понимает «действия, в результате которых может быть нанесен ущерб, но которым не предшествовали злые намерения»

а) Непреднамеренная агрессия. Ярким примером непреднамеренной агрессии является случайное ранения человека во время службы. Типичным примером может служить – это проверка пистолета и непроизвольный выстрел, задевающий находящегося поблизости человека. В результате данного действия мы получаем ранение рядом стоящего человека, а также случайный случай.

б) Игровая агрессия. Игровая агрессия необходима в учебном тренинге на мастерство, ловкость и быстроту реакций. Она не имеет никакой разрушительной цели и никаких отрицательных мотиваций (гнев, ненависть). Так, например, на соревнованиях по волейболу, человек ударил мячом другого человека, в этой ситуации он не хотел нанести ущерб здоровью другого игрока.

в) Агрессия как самоутверждение, такие образом получается что-то вроде «двигаться на», «наступать». Концепция агрессии как самоутверждения находит подтверждение в наблюдениях за связью между воздействием мужских гормонов и агрессивным поведением. Есть один очень важный факт: установлено, что тот, кто беспрепятственно может реализовывать свою агрессию самоутверждения, в целом ведет себя менее враждебно, чем тот, у кого отсутствует это качество целеустремленной наступательности. Агрессия самоутверждения повышает мотивацию и способность человека к достижению поставленной цели в трудовой деятельности, и поэтому она значительно снижает потребность в подавлении другого человека. Робкий, закомплексованный человек страдает от недостатка наступательной активности, поэтому ему гораздо сложнее достигнуть поставленной цели из-за определенных комплексов.

г) Оборонительная агрессия. Оборонительная агрессия является фактором биологической адаптации. «Человек, как зверь, защищается, когда что-либо угрожает его витальным интересам» [32, с. 371]. Каждый человек нуждается в эмоциональном равновесии, поэтому любое покушение вызывает гнев; индивид пытается любой ценой избавиться от боли и страха. Результат всего этого – оборонительная агрессия.

Злокачественная агрессия: жестокость и деструктивность.

По мнению Э. Фромма, «биологически неадаптивная, злокачественная агрессия вовсе не является защитной от нападения или угрозы; она не заложена в филогенезе; она является спецификой только для человека; она приносит биологический вред и социальное разрушение» [32, с. 133].

Главные проявления такой агрессии - убийство и жестокие истязания. Они не имеют никакой иной цели, кроме получения удовольствия. В основе «злокачественной агрессии» лежит не инстинкт, а некий человеческий потенциал.

Такая агрессия встречается в двух различных формах: спонтанной и связанной со структурой личности.

Для А. Адлера агрессивность является неотъемлемым качеством сознания, организующим его деятельность. Универсальным свойством живой материи он считает соревновательность, борьбу за первенство, стремление к превосходству. Однако эти базовые влечения становятся аутентичными только в контексте правильно понятого социального интереса. Агрессивное сознание порождает различные формы агрессивного поведения - от открытого до символического. Агрессивность, вплетаясь в контекст культуры, приобретает символические формы, связанные с причинением боли и унижением. По мнению автора, агрессивность является естественной сознательной или бессознательной реакцией человека на принуждение, вытекающей из желания индивида ощущать себя субъектом, а не объектом

Исследователи агрессии имеют разные точки зрения на то, что она собой представляет, и следует ли ее расценивать как положительное или как отрицательное явление. Как отмечают Р. Бэрн и Д. Ричардсон, сегодня многие авторы сходятся на том, что агрессия – это любая форма поведения, нацеленная на оскорбление или причинение вреда другому живому существу, не желающему подобного обращения.

По их мнению, агрессия имеет место тогда, когда результатом действий являются какие - либо негативные последствия, а так же агрессия обязательно подразумевает преднамеренное, целенаправленное причинение вреда жертве. В качестве агрессии может рассматриваться только такое поведение, которое подразумевает причинение вреда или ущерба живым организмам; жертва должна обладать мотивацией избежать подобного обращения с собой.

Х. Дельгадо утверждает, что человеческая агрессивность - это поведенческая реакция, характеризующаяся проявлением силы в попытке

нанести вред или ущерб личности или обществу. Другие ученые с этим не согласны.

В структурированном виде агрессия проявляется в виде агрессивного поведения или агрессивных действий. «Это одна из форм реагирования на различные неблагоприятные в физическом и психологическом отношении жизненные ситуации, вызывающие стресс, фрустрацию и т.п. состояния.

Психологически выступает одним из основных способов решения проблем, связанных с сохранением индивидуальности и тождественности, с защитой и ростом чувства собственной ценности, самооценки, уровня притязаний, а также сохранением и усилением контроля над существенным для субъекта окружением» [18, с. 11]. Агрессивные действия выступают в качестве:

1. Средства достижения какой-либо значимой цели.
2. Способа психологической разрядки.
3. Способа удовлетворения потребностей в самореализации и самоутверждении.

Агрессивное поведение может складываться из трех компонентов: познавательного, эмоционального и волевого. Познавательный компонент включает в себе понимание ситуации, выделение объекта и обоснование мотива для конкретного проявления агрессии. Эмоциональный компонент представляет собой легкое возникновение отрицательных эмоций: гнева, отвращения, презрения, злости. Наконец, волевой компонент – это целеустремленность, настойчивость, решительность и инициативность (качества сами по себе вполне положительные). Степень выраженности компонентов в этой триаде может варьироваться. Все они связаны с физиологическими свойствами личности – темпераментом, интроверсией и экстраверсией и прочее.

По форме агрессивные действия могут быть самыми разными. Сюда включаются детские шалости и игры, подростковые споры, драки и конфликты; у взрослых – от таких вполне социально одобряемых форм, как дискуссии, спортивные соревнования, до социальной патологии: войны, убийства, оскорбления, насилия и изнасилования, терроризм и пр.

Среди психологических особенностей, провоцирующих агрессивное поведение, обычно выделяют следующие: недостаточное развитие интеллекта; сниженная самооценка; низкий уровень самоконтроля; неразвитость коммуникативных навыков; повышенная возбудимость нервной системы вследствие различных причин (травмы, болезни и прочее)

В своих работах Лоренц писал, что, агрессия берет начало из врожденного инстинкта борьбы за выживание. Доллард и его коллеги считали, что у индивида, пережившего фрустрацию, возникает побуждение к агрессии. С момента своего появления теория фрустрации – агрессии интересовала многих ученых. В теории социального научения Бандуры, агрессия форма поведения, усвоенного в процессе социального научения (бихевиоральная модель).

Фрустрация вызывает озлобление и эмоциональную готовность реагировать агрессивно. Фрустрированный человек особенно часто раздражается бранью, когда агрессивные подначки инновизируют

высвобождение его с трудом сдерживаемого гнева. Это распространяется и на случаи, когда человек находится в сильной политической, экономической или сексуальной фрустрированности.

В отличие от других, эта теория гласит, что агрессия представляет собой усвоенное поведение в процессе социализации через наблюдение соответствующего образа действий и социальное подкрепление. Если идет изучение человеческого поведения, ориентированного на образец. Эта теория была предложена Бандурой. С его точки зрения, анализ агрессивных реакций требует учета трех моментов:

1. Способов усвоения подобных действий.
2. Факторов, провоцирующих их появление.
3. Условий, при которых они закрепляются.

Поэтому, существенное значение здесь уделяется обучению, влиянию первичных посредников социализации, а именно родителей, на обучение детей агрессивному поведению. В частности, было доказано, что поведение родителей может выступать в качестве модели агрессии и, что у агрессивных родителей обычно бывают агрессивные дети. Также эта теория утверждает, что усвоение человеком широкого диапазона агрессивных реакций - прямое поощрение такого поведения. Если полученное подкрепление за агрессивные действия повышает вероятность того, что подобные действия будут повторяться и в дальнейшем [4].

Вместе со всем существенное значение можно предать результативной агрессии, она направлена на достижения успеха с использованием агрессивных элементов. Сюда же относится и vicarious опыт, наблюдение поощрения агрессии у других. Социальное поощрение и наказание относятся к побуждению агрессии. Само поощрение и само наказание - модели открытой агрессии, регулируемые поощрением и наказанием, которые человек устанавливает для себя сам. Хочется отметить, что эта теория оставляет гораздо больше возможностей предотвратить и контролировать человеческую агрессию. Тому есть две причины:

Согласно теории, агрессия - приобретенная модель социального поведения.

Социальное научение предполагает проявление агрессии людьми только в определенных социальных ситуациях и при определенных условиях.

В данное время теория социального научения является наиболее эффективной в предсказании агрессивного поведения, особенно если есть сведения об агрессоре и ситуации социального развития.

Берковиц рассматривал эмоциональные и когнитивные процессы, лежащие в основе агрессивного поведения. Согласно теориям, агрессия в той или иной форме всегда будет нас сопровождать. Ни удовлетворение всех материальных потребностей, ни устранение социальной несправедливости, ни другие позитивные изменения в структуре человеческого общества не смогут предотвратить зарождение и проявление агрессивных импульсов.

Берковиц считал, чтобы те или иные действия были квалифицированы как агрессия, они должны включать в себя намерения оскорбления или гнева, а

не просто приводить к таким последствиям. Агрессия часто является результатом холодного без эмоционального расчета, и тогда ее лучше всего называть целенаправленной или же инструментальной, но никак не эмоциональной. Агрессия задействует важные когнитивные процессы или же их компоненты, такие как память, мышление, установки и атрибуции и, конечно же, в значительной степени агрессивное поведение [6]. Какие же факторы ослабляют агрессивную мотивацию? Ответ на этот вопрос следует искать в процессе катарсиса, т.е. такие акты агрессии, которые не приносят ущерба, снижают уровень побуждения к агрессии. Оскорбление, агрессивные фантазии, удар по столу кулаком - акты агрессии, которые снижают уровень побуждения к последующей более сильной агрессии [10].

В некоторых источниках по проблеме агрессивности выделяют причин и факторы, которые влияют на появление агрессии.

1. Наследственно – характерологические (наследственно – конституционная предрасположенность к агрессии; психопатоподобные, эпилептоидное аффективно – возбудимое конституционально обусловленное поведение родителей или родственников).

2. Биологические факторы (агрессивность связывают с установлением биохимических, гормональных механизмов, влияющих на развитие).

3. Некоторые соматические заболевания, заболевания головного мозга, резидуально-органические поражения (минимальная мозговая дисфункция, травма головного мозга и так далее).

4. Влияние на личность окружающей среды;

Таким образом, из вышеупомянутых теорий, объясняющих природу агрессивности, можно сделать следующие выводы:

1. Проявление агрессии объясняют биологические и социальные факторы.

2. Агрессивность может быть не только жестокой, но и нормальной реакцией индивидуума в ходе борьбы за выживание.

3. Агрессивные действия могут быть ослаблены или направлены в социально приемлемые рамки с помощью положительного подкрепления неагрессивного поведения, ориентации человека на позитивную модель поведения, изменение условий, способствующих проявлению агрессии.

Берковиц внес наиболее значительные поправки и уточнения в фрустрационную теорию. Фрустрацию принято считать одной из мощнейших детерминант агрессии. Фрустрация с наибольшей вероятностью может вызвать агрессию, когда она сравнительно интенсивна, когда присутствуют так называемые «посылы к агрессии», когда фрустрация кажется внезапной или воспринимается как произвол либо, когда она когнитивно привязывается к агрессии. Фрустрация – один из множества различных аверсивных стимулов, которые способны лишь спровоцировать агрессивные реакции, но не приводят к агрессивному поведению, скорее создают готовность к агрессивным действиям. Средовые стимулы, связанные с актуальными или предшествовавшими факторами, провоцирующими злость, или с агрессией в целом приобретают свойство провоцировать агрессию, посредством процесса, сходного с классической выработкой условных рефлексов.

К ослаблению агрессивного побуждения приводят, успешные атаки, сопровождающиеся причинением ущерба объекту агрессии. Невозможность добиться желаемого результата сама по себе не является предпосылкой агрессии. Уровень и непредвиденность фрустрации порождают негативные эмоции, их наличие необходимо для возникновения агрессивных намерений. Повлечет ли фрустрация за собой агрессию или нет, зависит от интерпретации индивидуумом множества ситуационных факторов, и от его эмоциональной реакции на них [6].

Второй и намного более сильной, и устойчивой детерминантой агрессии является провокация. Что касается физической провокации, то большое количество экспериментов указывают на то, что люди отвечают ударом на удар и контратакой на атаку. Более того, зачастую агрессивная реакция возникает при одном только предположении о том, что у другого человека имеются какие-то враждебные намерения, независимо от того, выражается ли это в прямых действиях «недоброжелателя» или нет. Что касается вербальной провокации, то существующие данные позволяют утверждать, что ответной реакцией на оскорбления, издевки и подобные им провокации зачастую оказывается физическое нападение. В результате инциденты, начавшиеся с перебранки, нередко переходят в фазу прямого насилия. Люди, как правило, стремятся «дать сдачи», чтобы предупредить возможность возобновления нападков или не показаться окружающим «проигравшими» или беспомощными жертвами. Жертвы должны обладать мотивацией избежания подобного с собой обращения [10].

Характеристики объекта агрессии, в особенности его пол и раса, также являются мощными детерминантами агрессивной реакции.

По всей видимости, весьма мощным «посылом к агрессии» являются «сторонние наблюдатели». Во-первых, они могут подогревать либо, наоборот, подавлять агрессию прямыми действиями (например, давая участникам конфликта вербальные рекомендации). Во-вторых, сходный эффект может быть вызван просто фактом их присутствия на месте действия. В частности, присутствие посторонних может усиливать прямую агрессию, если агрессор полагает, что его действия вызовут одобрение со стороны наблюдателей, и подавлять ее, если агрессор опасается, что его действия вызовут неодобрение или порицание.

Повышению вероятности возникновения агрессии способствуют некоторые внешние особенности среды или ситуации - средовые стрессоры.

Берковиц выделил следующие факторы, влияющие на вероятность того, что наблюдение насилия в масс-медиа (кино, видео и так далее) будет способствовать агрессии:

1. Увиденное кажется наблюдателю проявлением агрессии.
2. Зритель отождествляет себя с агрессором.
3. Потенциальный объект агрессии ассоциируется с жертвой агрессии в фильме.
4. Наблюдаемые события должны выглядеть «реальными» и быть захватывающими [6].

Такие внешние факторы, как например, шум, усиливая возбуждение, может способствовать возрастанию агрессии; теснота (скученность) также способна спровоцировать агрессию. Наблюдения показывают, что агрессивные реакции усиливаются и в том случае, когда в воздухе содержатся некоторые загрязняющие агенты (например, сигаретный дым, неприятные запахи).

Несмотря на то, что во многих случаях ситуационные (внешние) факторы оказывают на агрессию большое воздействие, можно выделить различные черты личности, психофизиологические особенности человека, связанные с проявлениями агрессии. Во многих случаях мощными детерминантами агрессии могут являться некоторые устойчивые характеристики потенциальных агрессоров - те личностные черты, индивидуальные установки и склонности, которые остаются неизменными вне зависимости от ситуации.

Раздражительность (устойчивая тенденция обижаться даже на минимальную провокацию) и эмоциональная чувствительность (устойчивая тенденция, свойственная некоторым индивидам, ощущать себя некомпетентными и испытывать дистресс в ответ на самые умеренные фрустрации) являются чертами личности, способной на агрессию.

Так как страх или тревога сдерживают агрессию, люди, склонные к подобным реакциям — наиболее остро чувствующие опасность, - зачастую проявляют меньшую агрессивность: иначе говоря, индивиды с высоким уровнем тревожности имеют тенденцию ожидать наказаний или, по крайней мере, социального неодобрения за свое участие в выступлениях против других. Часто причины уязвимости лежат в собственном отношении этих людей к жизни. "Жертвенный" стиль поведения формируется с детства как особенность характера. В поведении преобладают покорность, непереносимость одиночества, поиск новых отношений как источника интереса и самоутверждения. В обыденной жизни для таких людей более естественно быть ведомыми. Они легко полагаются на лидера и в критических ситуациях предпочитают следовать советам других. В сфере эмоций у них доминируют чувство неуверенности в себе, тревожность, страх и, отсюда, чрезмерная потребность в любви, поддержке, защите. Они часто ощущают себя неловко, скованно, зажато, беспомощно. Эти люди боятся потерять поддержку или одобрение. Они склонны излишне романтизировать взаимоотношения с другими людьми, при этом думая о собственной малоценности, предпочитают одного человека большому количеству людей, преданность, подчиняемость и служение ему, привязанность к нему, испытывают дискомфорт при разлуке с ним, боязнь разрыва отношений. И при этом они часто убеждены в том, что успехи или неудачи зависят, в основном, от таких внешних сил как везение, счастливый случай, судьба.

Таким образом, низкая тревожность, отсутствие чувства страха и уверенность в своих поступках отличает личность агрессора.

Исследования подтвердили предположение о том, что чувство стыда напрямую связано с гневом и агрессией: чем чаще люди испытывают

чувство стыда в процессе взаимодействия с другими, тем выше их склонность к гневу и агрессивному реагированию.

Таким образом, первостепенная роль в формировании предрасположенности к агрессии отводится социальному окружению. В настоящее время эта теория является доминирующей

Наиболее известный сторонник данного подхода - Арнольд Басс. Он определяет фрустрацию как блокирование процесса желательного поведения, вводя понятие атаки. Это акт, предоставляющий организму враждебные стимулы. При этом атака вызывает сильную агрессивную реакцию, а фрустрация - слабую. А. Басс указал на ряд факторов, от которых зависит сила агрессивных привычек.

1. Частота и интенсивность случаев, когда человек испытал атаку, фрустрацию, раздражение. Люди, которые получали множество гневных стимулов, скорее прореагируют агрессивно, чем те, кто нечасто сталкивался с такими стимулами.

2. Неоднократное достижение успеха с помощью агрессии закрепляет соответствующие привычки. Успех бывает внутренним (резкое ослабление гнева, удовлетворенность) или внешним (устранение препятствия или достижение желаемой цели либо вознаграждения). Выработавшаяся привычка к агрессии, атаке делает невозможным различение ситуаций, когда агрессивное поведение необходимо; человек всегда склонен реагировать агрессивно.

3. Культурные и субкультурные нормы, усваиваемые человеком, облегчают развитие у него агрессивности (с детства смотрит мультики и фильмы, где присутствуют сцены агрессивного поведения, усваивает его нормы).

4. Влияние оказывает темперамент человека: импульсивность, интенсивность реакций, уровень активности провоцируют закрепление агрессивных форм поведения и формируют агрессивность как черту личности.

5. Стремление к самоуважению, к защите от группового давления, к независимости сначала вызывает тенденцию к непослушанию, а затем, при сопротивлении окружающих, провоцирует человека к проявлению агрессии.

А. Басс построил классификацию агрессивного поведения, основанную на дихотомиях. Им выделены несколько видов проявления агрессии: физическая, вербальная, активная, пассивная, направленная, ненаправленная агрессия.

Цель физической агрессии - причинение боли или ущерба другому человеку. Оценить интенсивность агрессивного поведения возможно по вероятности того, что агрессия повлечет за собой ранение и насколько тяжелым оно, может быть. Стреляющий человек в человека с близкого расстояния агрессивнее дающего ему пинка.

Вербальная агрессия тоже выступает как болезненная и оскорбительная, как известно, словом можно убить. К ним относятся: многочисленные отпирательства; отрицательные отзывы и критические замечания; выражение отрицательных эмоций, например, недовольства (брани), затаенной обиды,

недоверия, ненависти; высказывание мыслей и желаний агрессивного содержания типа: может выражаться в оскорблениях, угрозах.

Прямая агрессия непосредственно направлена против жертвы. Косвенная не предполагает присутствия первой: в ход идут клевета, отрицательные отзывы или агрессия вымещается против объектов, представляющих круг жертвы.

По мнению А. Басса, следует различать враждебность и агрессивность. Первая выражается чувством возмущения, обиды и подозрительности. Враждебно настроенный человек не обязательно бывает агрессивным, и наоборот.

Последней по времени возникновения является теория принуждающей силы. Суть ее достаточно проста: физическое насилие (сила принуждения) используется для получения желаемого эффекта, когда исчерпаны (или отсутствуют) другие способы (сила убеждения).

В связи с этим М. Фишбах выделяет инструментальный вид агрессии. Это средство достижения какой-либо цели, при котором причинение ущерба - всего лишь способ воздействия. Враждебная агрессия, по мнению М.Фишбаха, доставляет ущерб жертве и ее можно рассматривать как агрессию ради агрессии.

Таким образом, проблема агрессии находится в центре внимания многих исследователей. Имеющиеся подходы к пониманию агрессии предлагают учитывать различные ее детерминанты, механизмы развития и формы проявления. Все разнообразные теории, пытающиеся объяснить агрессивное поведение, можно условно свести к трем основным подходам: агрессия, как инстинктивное, врожденное поведение; агрессия как следствие фрустрации; агрессия определяется актуальными социальными условиями в сочетании с предшествующим научением.

В действительности ни одна из изученных теорий выше теорий агрессии полностью не может объяснить суть агрессии, так как в основу идёт научный материал, но в жизни мы все индивидуальны, так же могут происходить какие-либо события, связанные с исключением из общепринятых правил. Например, справедливость биогенетической теории оспаривается указанием на то, что у всех людей по причине одинакового устройства их организма имеются биогенетические предпосылки к агрессивному поведению, но далеко не все люди ведут себя агрессивно. Недостаток фрустрационной теории заключается в наличии немалого количества фактов, когда фрустрация не порождает агрессию. Правильность социальных теорий агрессии подвергается сомнению ссылками на то, что есть люди, которые не ведут себя агрессивно в тех социальных ситуациях, которые согласно данным теориям должны порождать агрессию. Вместе с тем нельзя не признать, что в каждой из рассмотренных выше частных теорий агрессии содержится зерно истины.

1.3 Особенности агрессивности сотрудников федеральной системы исполнения наказаний

Деятельность сотрудников, обеспечивающих исполнение уголовных наказаний, обусловлена тяжёлой организационной структурой, условиями трудовой деятельности, необходимостью постоянного взаимодействия с осужденными [2, с. 4]. Все сотрудники пенитенциарных учреждений можно разделить на две группы:

1) сотрудники, имеющие непосредственный контакт с осужденными (сотрудники оперативной, психологической и медицинской служб, отделов режима и безопасности);

2) сотрудники, имеющие опосредованный контакт с осужденными (сотрудники отдела охраны, туда же относятся специалисты кинологической службы, инженерно-технического обеспечения связи и вооружения, тылового обеспечения, отдела специального учета, бухгалтерии, отдела кадров и по работе с личным составом).

Каждый из сотрудников федеральная служба исполнения наказаний склонен к профессиональной деформации, агрессивность же является одной из характеристик этой проблемы. Агрессивное поведение у сотрудников может проявляться в огрубление чувств, конфликтность, раздражительность, нарастающая неуравновешенность. Во время службы у сотрудников может возникнуть проблема снижения активности познавательных функций.

Агрессивность может развиваться у молодых сотрудников из-за внешних факторов, таких как окружающая их среда и работа с определенным контингентом.

В межличностных отношениях можно отмечать минимальные проявления эмоциональности, из-за постоянного контроля на рабочем месте. Развитие профессиональной деформации позволяет развиваться и агрессивность, чем выше уровень профессиональной деформации, тем выше уровень агрессивности. Так же агрессивность может проявляться в межличностных отношениях, как и с заключенными, так и с коллегами и близкими.

Вполне благопристойные люди, когда им поручают, общественно значимую деятельность наделяют властными полномочиями, а также одновременно снимая индивидуальную ответственность за последствия действий, склонны к проявлению агрессии и жестокости ради выполнения поставленной задачи. Поэтому закономерно, что и в условиях пенитенциарного учреждения, где объектом воспитательного процесса являются преступники (такие люди, нарушившие закон и зачастую имеющие определенные проблемы со здоровьем, как и физические, так и психологические), по отношению к ним могут проявляться жестокие, а иногда физические методы со стороны работников [22, с. 369]. Здесь действует своеобразный психологический механизм «дегуманизации противника» - по отношению к преступнику можно применять любые средства.

Агрессивность возникает как результат долговременной деятельности в экстремальных условиях. Стиль профессионального общения с осужденными переносится на контакты с другими людьми, когда это не обусловлено ситуацией. При этом типично обеднение лексикона, заимствование и употребление жаргона. Можно сказать, что страдает и так называемая языковая личность. Общение с носителями уголовной лексики приводит к заражению тюремно-лагерно-блатным жаргоном [13, с. 364].

Основными причинами развития агрессивности у сотрудников это профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Профессиональное выгорание можно квалифицировать на две группы - это внешние (организационный) фактор - к такому фактору можно отнести особенность профессиональной деятельности и окружающая среда, а также внутренний (личностный) фактор - сюда относятся индивидуальные характеристики самого сотрудника уголовно-исполнительной системы, что так же влияет на развитие агрессивности.

Профессиональное выгорание связано с личностью сотрудника, у такого сотрудника можно наблюдать истощение эмоций, подавленность, сотруднику не нравится место, где он работает, с людьми, с которыми он работает, а также могут проявляться вспышки агрессии. Профессиональное выгорание очень сильно влияет на личность в целом. В ситуации, когда у сотрудника профессиональное выгорание она же агрессивность может выступать в роли защиты.

Профессиональная деформация у сотрудников уголовно-исполнительной системы происходит чаще, чем профессиональное выгорание, опять же агрессия играет роль, связующую роль, что в понятие профессиональная деформация, что и в понятие профессиональное выгорание, это способ выплеска накопившейся энергии внутри человека так как сотрудник уголовно-исполнительной системы работает с неприятным контингентом. Накопившаяся негативная энергия, которую сотрудник получает в течение рабочего дня. Сотрудники привыкли контролировать свои эмоции и чувства по отношению к кому-либо т.к. если работник даст понять, что эмоционально уязвим, этим могут воспользуются заключенные для своих потребностей.

Если рассматривать агрессивность, как компонент профессиональной деформации, можно выделить два основных фактора возникновения профессиональной деформации такие как: субъективные и объективные. К объективной причине можем отнести существующую социально-экономическую обстановку в стране. Другими объективными факторами развития профессиональной деформации является недостатки в управлении деятельностью сотрудников уголовно - исполнительной системы, их физиологические и психологические перегрузки в службе ненадлежащее оперативно-техническое оснащение деятельности, неблагоприятные жилищно-бытовые, а также в расстановке кадров. Среди субъективных факторов следует

выделить: это снижение рабочей мотивации, халатные отношения к своим обязанностям, а также злоупотребление алкоголем для снятия напряжения, стресса.

Большую роль в проявлении агрессивности сотрудников УИС может являться стресс, можно отметить, что в профессиональной деформации, в профессиональном выгорании присутствует компонент стресс, соединив все понятия в единое целое, мы сможем получить причинно-следственную связь.

Стресс в жизни работник уголовно-исполнительной системы присутствует всегда, т.к. условия для выполнения рабочих обязанностей являются не благоприятными. У нас есть категория работников, которые непосредственно не имеют ни каких взаимоотношений с заключенным, уровень стресс, как и уровень агрессивности будет меньше, потому что экстремальная ситуация может ни как их не касаться. Сотрудники же, которые находятся, в постоянных взаимоотношениях с заключенными испытывают неприязнь, осуждение, что их подталкивает на пренебрежительное отношение к заключенным. Основными обязанностями уголовно-исполнительной системы является обеспечение безопасности общества. Под экстремальными ситуациями, мы подразумеваем побег заключенного, суицид, проявление агрессии на сотрудников или на заключенных. Именно эти экстремальные факторы начинают процесс развития тех качеств у сотрудника, которыми он раньше не обладал, такие как агрессивное поведение, жестокость, гнев, раздражительность.

На этом же моменте у работника начинает формироваться профессиональная деформация, профессиональное выгорание, вследствие чего мы можем сказать, что агрессивное поведение это один из компонентов.

При подготовке на службу в уголовно-исполнительную систему начинают воспитывать такие качества как: уравновешенность, стрессоустойчивость, самоконтроль, быстрое реагирование в экстремальной ситуации.

Таким образом, агрессивность является одной из характеристик профессионального деформирования сотрудника, профессионального выгорания. Важным фактором развития агрессивного поведения у людей, которые находятся на службе в отделе безопасности, которые отвечают за охрану заключенных от побегов, суицидов и причинения вреда окружающим, у таких работников агрессивность преобладает, чем у отделов, которые минимально имеют контактов с заключенными.

Вывод по первой главе

На основе проведенного теоретического анализа литературы по проблеме агрессивности сотрудников федеральной службы исполнения наказаний, одной из важных особенностей развития агрессивности в местах закрытого типа у работника являются экстремальные условия.

Экстремальные условия работы, нахождение работников в постоянном стрессе, подготовленность ко всем правонарушениям со стороны заключенных имеет негативный характер на личность работник в уголовно-исполнительной системе. Агрессивность является характеристикой профессиональной деформации, которая происходит у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Агрессивность - это свойство личности или кратковременное эмоциональное состояние, которое может проявлять себя открытой форме злобе, недовольстве, а также стремлению к самоутверждению за счет другого

Особенностью агрессивности в уголовно-исполнительной системе является причиной возникновения, такими причинами могут служить, неблагоприятная среда трудовой деятельности, определенные особенности контингента, а также внешние особенности самого предприятия его структура, взаимоотношения с коллегами и с начальством.

У сотрудников агрессивность может проявляться в действие напролом, для достижение поставленных целей, карьерный рост, является нормальной агрессивностью в рамках в борьбе за выживание. Присуще и негативные черты агрессивности такие как; гнев, крик, раздражительность, недовольство кем-либо или кем-либо, а также применения физической силы к заключенным.

Люди, которые занимают высокие должностные посты, так же склонны к проявлению агрессивности из-за чувства власти, которую имеют, но эта агрессивность направлена только на заключенных.

Таким образом, можно выделить, что агрессивность у работников уголовно-исполнительной системы, взаимосвязана с его местом работы и функциональными обязанностями.

Глава 2 Эмпирическое исследование агрессивности у работников федеральной службы исполнения наказаний

2.1. Этапы и методы работы

Исследование по изучению агрессивности у сотрудников ФСИН проводилось на базе закрытого учреждения в городе Красноярск. Выборка состояла из 15 человек отдела безопасности и 15 человек отдела охраны в возрасте 25-49 лет.

Для исследования агрессивности сотрудников были выбраны следующие методики: опросник агрессивности Басса – Дарки; методика «Личностная агрессивность и конфликтность»; «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).

Первую методику, которую получили работники, был «опросник агрессивности Басса – Дарки» (Приложение Б). Данная методика была разработана для того, чтоб могли исследовать уровень проявления основной симптоматики агрессии и враждебности. В тест включены ситуации, которые происходят с личностью во взаимодействие с друзьями, родственниками, которые могут, происходит на рабочем месте.

Оборудование: опросник который включает в себя 75 вопросов, карандаш или ручка.

Инструкция: необходимо написать «да» возле тех утверждений, с которыми он согласен, и «нет», которые не соответствуют его мнению о себе.

Ключ к тесту

Ответы оцениваются по восьми шкалам следующим образом:

1. Физическая агрессия:

«да» - 1, «нет» - 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;

«нет» - 1, «да» - 0: 9, 17, 41.

2. Косвенная агрессия:

«да» - 1, «нет» - 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63;

«нет» - 1, «да» - 0: 10, 26, 49.

3. Раздражение:

«да» - 1, «нет» - 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;

«нет» - 1, «да» - 0: 11, 35, 69.

4. Негативизм:

«да» - 1, «нет» - 0: 4, 12, 20, 23, 36;

5. Обида:

«да» - 1, «нет» - 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58.

«нет» - 1, «да» - 0: 44.

6. Подозрительность:

«да» - 1, «нет» - 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;

«нет» - 1, «да» - 0: 65, 70.

7. Вербальная агрессия:

«да» - 1, «нет» - 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73;

«нет» - 1, «да» - 0: 39, 66, 74, 75.

8. Чувство вины:

«да» - 1, «нет» - 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67

Шкала враждебности относит к себе 5 и 6 шкалу, а шкала агрессивности, так же может быть прямой или мотивационной включает в себя шкалы 1, 3, 7.

Враждебность = Обида + Подозрительность;

Агрессивность = Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия.

Интерпретация полученных данных

Нормой агрессивности является полученные данные, которые равны 21 ± 4 , а враждебности – $6,5-7 \pm 3$.

Описание методики «личностная агрессивность или конфликтность»

(приложение Б). Данная методика предоставлена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности, как личностных характеристик.

Оборудование: опросник включается в себя 80 вопросов, карандаш или ручка

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланках опроса, которые я Вам поставьте знак «+» («да»), а если не согласны поставьте знак «-» («нет»).

Ключ к расшифровке ответов.

Ответы «да» под утверждениями: 1, 9, 17, 65 и ответы «нет» под утверждениями: 25, 33, 41, 49, 57, 73 свидетельствуют о склонности субъекта к вспыльчивости.

Ответы «да» под утверждениями: 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы «нет» под утверждениями 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательной позиции, напористости.

Ответы «да» под утверждениями 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы «нет» под утверждениями 43, 51, 67, 75 - о склонности к обидчивости.

Ответы «да» под утверждениями: 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы «нет» под утверждениями: 44, 52, 68 - о склонности к неуступчивости.

Ответы «да» под утверждениями: 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы «нет» под утверждениями: 61, 69, 77 - о склонности к бескомпромиссности.

Ответы «да» под утверждениями: 6, 22, 38, 62, 70 и ответы «нет» под утверждениями: 14, 30, 46, 54, 78 - о склонности к мстительности.

Ответы «да» под утверждениями: 7, 23, 39, 55, 63 и ответы «нет» под утверждениями: 15, 31, 47, 71, 79 - о склонности к нетерпимости к мнению других.

Ответы «да» под утверждениями: 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы «нет» под утверждениями: 16, 40, 80 - о склонности к подозрительности.

Описание методики «диагностика межличностных отношений»

(Т. Лири) (Приложение Г), данная методика в исследовании предназначена для изучения в малых группах. С помощью этой методики

выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке, а также оценки окружающих. В исследовании на межличностные отношения по Т. Лири, выделяются два фактора: доминирование - подчинения и дружелюбие - агрессивность.

Оборудование: опросник, который содержит 128 оценочных суждений, карандаш или авторучка.

Инструкция: Вам предлагается список характеристик. Нужно внимательно прочесть каждую из характеристик и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте ее знаком «плюс» или «да». Если не соответствует, ответьте «минус» или «нет». Постарайтесь долго не думать над вариантом ответа, если затрудняетесь ответить, то ставьте «минус» или «нет».

Ключ к интерпритации данных.

В результате проведенного исследования производится подсчет полученных баллов по каждой части, с помощью определенного ключа к опроснику:

1. Авторитарный: 1 - 4, 33 - 36, 65 - 68, 97 - 100.
2. Эгоистичный: 5 - 8, 37 - 40, 69 - 72, 101 - 104
3. Агрессивный: 9 - 12, 41 - 44, 73 - 76, 105 - 108.
4. Подозрительный: 13 - 16, 45 - 48, 77 - 80, 109 - 112.
5. Подчиняемый: 17 - 20, 49 - 52, 81 - 84, 113 - 116.
6. Зависимый: 21 - 24, 53 - 56, 85 - 88, 117 - 120.
7. Дружелюбный: 25 - 28, 57 - 60, 89 - 92, 121 - 124.
8. Альтруистический: 29 - 32, 61 - 64, 93 - 96, 125 - 128

По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: доминирование и дружелюбие.

Доминирование = $(I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$

Дружелюбие = $(VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$

Интерпретация:

Максимальная оценка уровня - 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

- 0-4 балла - низкая оценка (адаптивное поведение);
- 5-8 баллов - умеренная оценка (адаптивное поведение);
- 9-12 баллов - высокая оценка (экстремальное поведение);
- 13-16 баллов - экстремальная оценка (до патологии).

2.2 Анализ полученных данных

В результате проведенного исследования по опроснику агрессивности Басса – Дарка, мы получили следующие средние показатели по шкалам: физическая агрессия, косвенная агрессия, раздражение, негативизм, обида, подозрительность, вербальная агрессия

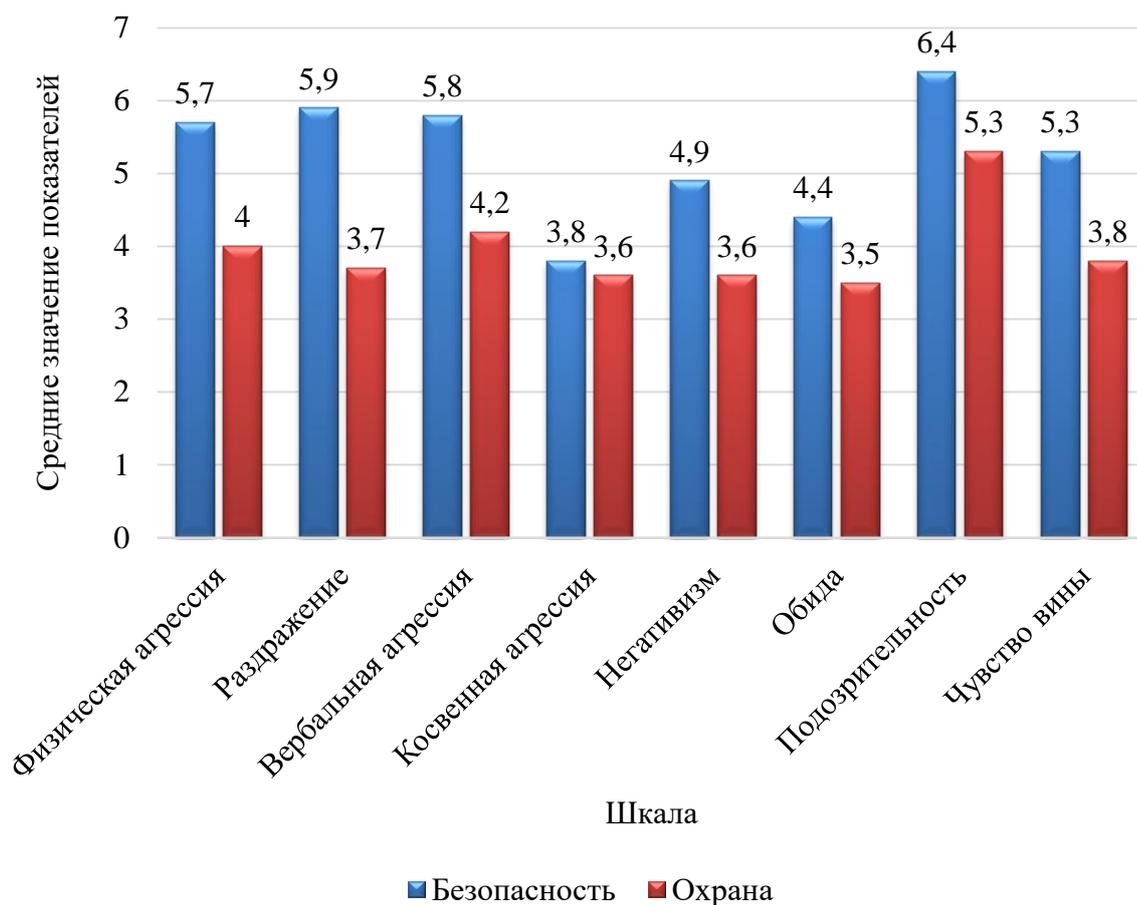


Рисунок 1 – Сравнительные показатели форм агрессии

Рисунок 1 позволяет сравнить показатели шкал по формам агрессии, физическая агрессия у работников безопасности намного выше, чем у работников службы охраны. Физическая агрессия – это агрессия, направленная на причинения вреда с помощью физичкой силы.

Раздражение у работников службы безопасности выше, чем у работников службы охраны. Службы безопасности чаще проявляют негативные чувства, а так же грубость, вспыльчивость, чем отдел охраны.

Вербальная агрессия у службы безопасности выше, чем у отдела охраны, такое проявление агрессии происходит через крик, угрозы причинения вреда с помощью физической силы. Специфика работы отдела безопасности предусматривает такое поведение к определённому контингенту из-за девиантного поведения заключенных.

Косвенная агрессия - это вид агрессии, которая имеет не прямое значение и направлено на другое лицо или может быть не на кого направленная. Косвенная агрессия у работников двух отделов находится на одном уровне, можно предположить, что косвенная агрессия у работников является их личностной характеристикой и не имеет значения к специфике работе в учреждение закрытого типа.

Негативизм у отдела безопасности имеет высокий показатель, чем у работников отдела охраны. Негативизм - это манера поведения от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся правил и обычаев.

В учреждениях закрытого типа, у определённого контингента могут организовываться группы людей, чьи правила поведения не соответствуют поставленным правилам учреждения, в котором они находятся. Отдел безопасности регулируют поведение группировок, заключенных с помощью проявления различных форм агрессии, вследствие чего мы можем сделать вывод, что сравнительны показатели среди отделов, у службы безопасности выше, чем у отдела охраны.

Обида - ненависть, зависть к окружающим за действительные и вымышленные действия. У отдела безопасности обида выше, чем у отдела охраны. Обида в изучаемой проблематике не является существенным показателем.

Подозрительность у отдела охраны значительно ниже, чем у отдела безопасности. Подозрительность играет роль в учреждениях закрытого типа это недоверие к контингенту, в осторожности по отношению к ним, а также убеждение того, что они могут причинить вред.

Чувство вины - выражается у субъекта мыслями о том, что он плохой человек, а также может испытывать угрызения совести. У отдела безопасности показатели по данной шкале выше, чем у отдела охраны. Показатели шкалы чувство вины не имеет большого значения для исследования нашей проблематики.

Для дальнейшего изучения проблематики мы сравнили показатели индексов агрессивности и враждебности между работниками федеральной службы исполнения наказаний отделов безопасности и охраны.

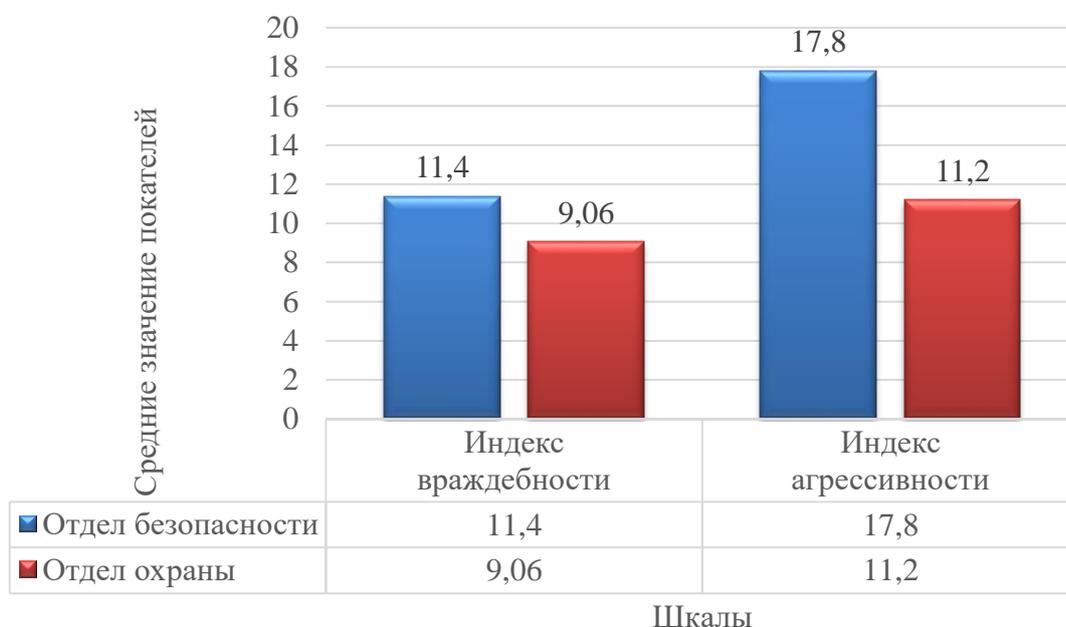


Рисунок 2 - Сравнительный показатели индексов агрессивности и враждебности

Сравнительный анализ индексов агрессивности и враждебности показал, что у работников отдела безопасности результаты значительно высокие по

индексам, чем у отдела охраны. Таким образом можно сделать вывод, что сотрудники отдела безопасности склонность к проявлению агрессивности выше, чем у работников отдела охраны. Такие показатели обусловлено тем, что работники отдела безопасности в течение своего рабочего дня контактируют с особым контингентом.

Индекс враждебности включал в себя шкалы: обида и подозрительность, а индекс агрессивности включал шкалы: физическая агрессивности, раздражение и вербальная агрессия.

Для достоверности полученных данных была произведена математическая обработка по U - критерию Манна - Уитни.

По результатам математической обработки полученных данных по шкале «физическая агрессия», мы получили следующие результаты: $U_{эмпирическое} = 47,5$. Так как $U_{критическое} > U_{эмпирическое}$ (при $P=0,05$) - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны. Уровень физической агрессии работников отдела безопасности выше, чем работников отдела охраны.

В результате математической обработке по шкале «косвенная агрессия» мы получили следующие показатели: $U_{эмпирическое} = 80,5$ (при $P = 0,05$), $U_{критическое} < U_{эмпирическое}$ - принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%; различия в уровнях выборок можно считать не существенными.

По результатам математической обработки полученных данных по шкале раздражение, мы получили следующие результаты: $U_{эмпирическое}$ (при $P = 0,05$), $U_{критическое} > U_{эмпирическое}$ - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 , с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны.

В результате математической обработки по шкале «вербальная агрессия», мы получили следующие результаты: $U_{эмпирическое} = 48,5$ (при $p = 0,05$),

$U_{критическое} > U_{эмпирическое}$ — отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны. По полученным данным мы можем сделать вывод, что у отдела безопасности уровень вербальной агрессии выше, чем уровень вербальной агрессии в отделе охраны.

При математической обработки полученных данных по шкале «обида», мы получили: $U_{эмпирическое} = 60,5$. Эмпирическое значение критерия попадает в область между $U_{0,05}$ и $U_{0,01}$. Это «зона неопределенности»: мы уже можем отклонить гипотезу H_0 , но еще не можем принять гипотезу H_1 . Можно принять гипотезу H_1 с вероятностью 95%. Можем выделить гипотезу H_1 о существенном различии признака у выборки.

При математической обработке по шкале «негативизм», мы получаем следующие данные: $U_{эмпирические} = 73$ (при $P = 0,05$), $U_{критический} <$

$U_{эмпирический}$ - принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%; различия выборок можно считать не существенными.

В результате математической обработки по шкале «чувство вины» мы получили следующие результаты: $U_{эмпирическое} = 40,5$ (при $P = 0,05$)

$U_{критическое} > U_{эмпирическое}$ - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны.

В результате математической обработки по индексу агрессивности, мы получили следующие результаты: U эмпирическое = 22 (при $P = 0,05$). Таким образом U критическое $>$ U эмпирическое - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны.

В обработке полученных данных по индексу враждебности, мы получили следующие данные: U эмпирическое = 45 (при $P = 0,05$). Таким образом U критическое $>$ U эмпирическое - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны.

Благодаря математической обработке по U - критерию Манна - Уитни, мы убедились в достоверности различий существенных признаков между выборками.

В результате проведенного исследования по методике «личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильин и А.П. Ковалем. Мы исследовали склонность субъекта к конфликтности и агрессивности, как личностных характеристик. Методика позволяет понять степень выраженности позитивной агрессивности, негативной агрессивности, конфликтности. Получили следующие результаты.

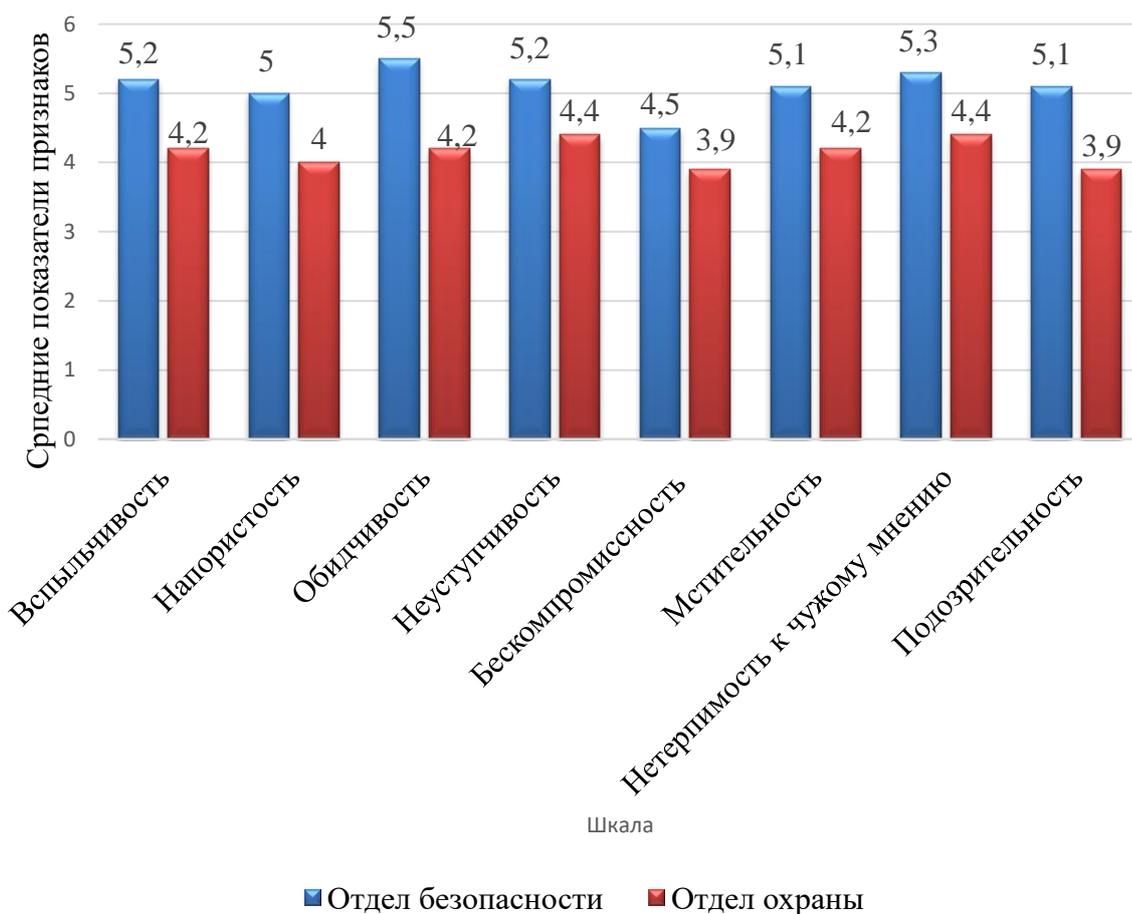


Рисунок 3 – Средние показатели признаков

По данным на рисунке 3, мы можем сделать вывод о наличие вспыльчивости у работников отдела безопасности. В опроснике Басса – Дарки мы наблюдали, что уровень подозрительности и обиды, преобладать у

работников службы безопасности, в данной методике так же у работников службы безопасности преобладают показатели подозрительности и обиды, что подтверждает наши предыдущие данные. Работникам службы охраны характерна такая черта как неуступчивость и нетерпимость к чужому мнению.

Для интерпретации выраженности позитивной агрессивности, негативной агрессивности и конфликтности. Сумма баллов по шкалам: напористость (наступательность), неуступчивость позволяет выявить степень выраженности позитивной агрессивности. Сумма баллов по шкалам: нетерпимость к чужому мнению, мстительность позволяет выявить степень выраженности негативной агрессивности субъекта. Выраженность конфликтности субъекта интерпретируется по сумме баллов шкал: бескомпромиссность, вспыльчивость, обидчивость, подозрительность. Мы получили следующие сравнительные показатели:

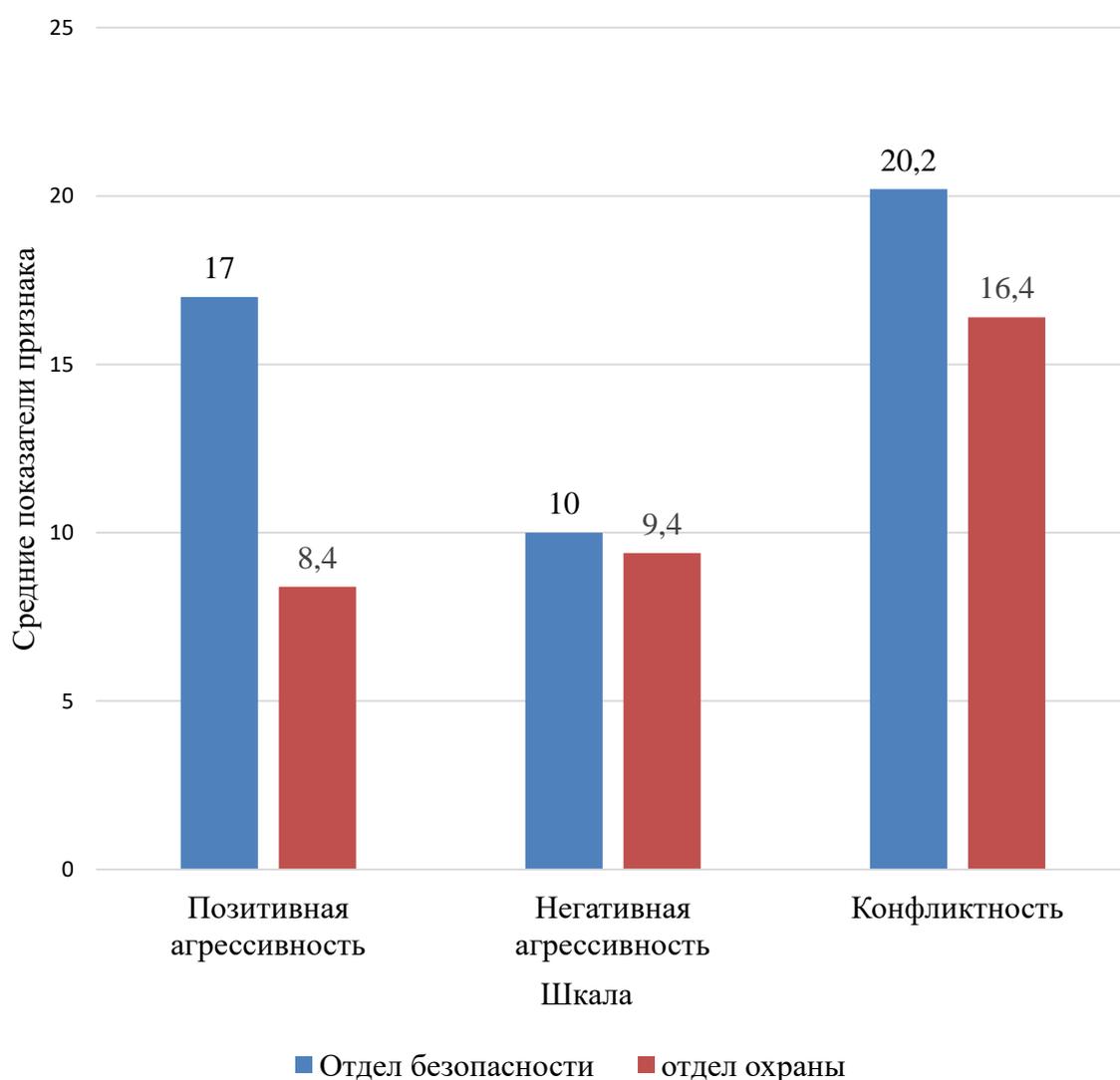


Рисунок 4 - Сравнительные показатели по агрессивности и конфликтности

По рисунку 4 можно сделать вывод, о том, что у позитивной агрессивности у службы безопасности значительно выше, чем у отдела охраны.

Позитивная агрессивность отвечает за достижение поставленных целей, за умение отстаивать свои интересы. Негативная агрессивность - склонность к проявлению отрицательных эмоций, направленных на субъект агрессии. Показатели негативной агрессивности у обеих групп находятся на одном уровне, что говорит о выраженности проявления отрицательных действий в сторону субъекта агрессии, что в отделе безопасности, что в отделе охраны. Негативные проявления эмоций, гнев, раздражения происходит из-за нахождения на одной территории с осужденными. К конфликтности склоны больше отдел безопасности, чем отдел охраны. Это связано из-за общения с специальным контингентом, который проявляет агрессивные действия в сторону работников федеральной службы исполнения наказаний, а также непосредственно вступающие в конфликт с работниками уголовно-исполнительной системы.

Для достоверности данных, мы провели математическую обработку данных по U - критерию Манна - Уитни.

Математическая обработка по шкале вспыльчивость показала нам следующие результаты U эмпирический = 78 (при $P = 0,05$). $U_{критический} < U_{эмпирический}$ - принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%; различия в уровнях выборок можно считать не существенными. Можно сделать вывод, что различия между группами минимальные, но имеются по степени выраженности изучаемого признака.

В результате математической обработке по шкале «напористость» (наступательность), мы получили следующие результаты: U эмпирический = 74,5 (при $P = 0,05$). Таким образом $U_{критический} < U_{эмпирический}$ - принимаем нулевую, гипотезу с вероятностью 95%; различия в уровнях выборок можно считать не существенными.

В результате математической обработке по шкале «обидчивость», мы получили следующие результаты: $U_{эмпирическое} = 59,5$ (при $P = 0,05$) Таким образом $U_{эмпирическое}$ значение критерия попадает в область между $U_{0,05}$ и $U_{0,01}$. Это "зона неопределенности": мы уже можем отклонить гипотезу H_0 , но еще не можем принять гипотезу H_1 . Можно принять гипотезу H_1 с вероятностью 95%. Данные по шкале обидчивость совпадают с данными по шкале обиды по опроснику Басса – Дарки, что говорит о достоверности полученных результатов.

Математическая обработка по шкале «неуступчивость», показала нам следующие результаты: $U_{эмпирический} = 71,5$ (при $P = 0,05$). Таким образом $U_{критический} < U_{эмпирический}$ — принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%; различия в уровнях выборок можно считать не существенными.

В результате математической обработки по шкале «бескомпромиссность» выявили следующие результаты: U эмпирическое = 99 (при $P = 0,05$). Таким образом $U_{критическое} < U_{эмпирическое}$ поэтому принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%, различие в уровнях выборок можно считать не существенным. Делаем вывод о том, что изучаемый признак имеется в обеих группах, но с разной выраженностью.

В результате математической обработки по шкале «мстительность», мы получили следующие результаты: U эмпирический = 86,5 (при $P = 0,05$), таким образом U критический $< U$ эмпирический, поэтому принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%, различия в уровнях выборок можно считать не существенными.

При математической обработке по шкале «нетерпимость к чужому мнению», мы получили следующие результаты: U эмпирическое (при $P = 0,05$), таким образом U критическое $< U$ эмпирическое — принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95% можно говорить, что различия в уровнях выборок можно считать не существенными.

С помощью математической обработки по шкале «подозрительность», мы получили следующие значения показателя: U -критерий Манна-Уитни равен 47,5. Критическое значение U -критерия Манна-Уитни при заданной численности сравниваемых групп составляет $6447,5 \leq 64$, таким образом принимаем гипотезу H_1 с вероятностью 99%, следовательно различия уровня признака в сравниваемых группах статистически значимы ($p < 0,05$).

Индекс позитивной агрессивности имеет значения U - критерия = 55 (при $P = 0,05$). Эмпирические показатели выборки находятся между $U_{0.05}$ и $U_{0.01}$ так называемая: «зона неопределённости» на этом этапе мы уже можно отклонить гипотезу H_0 , но и не можем принять гипотезу H_1 , гипотезу H_1 можем принять на 95%, отличия имеются, но они не существенны. Позитивная агрессивность может проявляться в защите своих интересов, а также интересы окружающих близких. Позитивная агрессивность выступает в активности, уверенность в своих действиях.

Индекс негативной агрессивности имеет значения U – критерия = 775 (при $P = 0,05$). U критический $< U$ эмпирический. Принимает гипотезу H_0 с вероятностью 95%; различие в уровнях выборки можно считать не существенны.

Индекс конфликтности имеет значения U – критерия = 40 (при $P = 0,05$).

Таким образом у нас получается U критическое $> U$ эмпирическое, поэтому отвергаем гипотезу H_0 в пользу H_1 , с вероятностью 99%, что свидетельствует о различие в уровнях признака у выборки.

С помощью проведенной математической обработке, мы удостоверились в полученных данных, которые свидетельствуют о том, что у выборки (служба безопасности) по всем шкала имеются отличия в пользу высоких показателей, выбранных признаков, чем у второй выборки (служба охраны). Отличия являются не существенными, но присутствуют, так же мы можем предположить, что данные по изучаемым шкалам в данной методике, можно отнести к личностной характеристике.

Для выявления стратегии поведения в межличностных отношениях у работников, мы провели методику «межличностные отношения (Т.Лири).

При исследовании по методики межличностные отношения (Т.Лири), мы получили сравнительные результаты по шкалам: властный, независимый, агрессивный, недоверчивый, покорный, зависимый, сотрудничающий, великодушный:

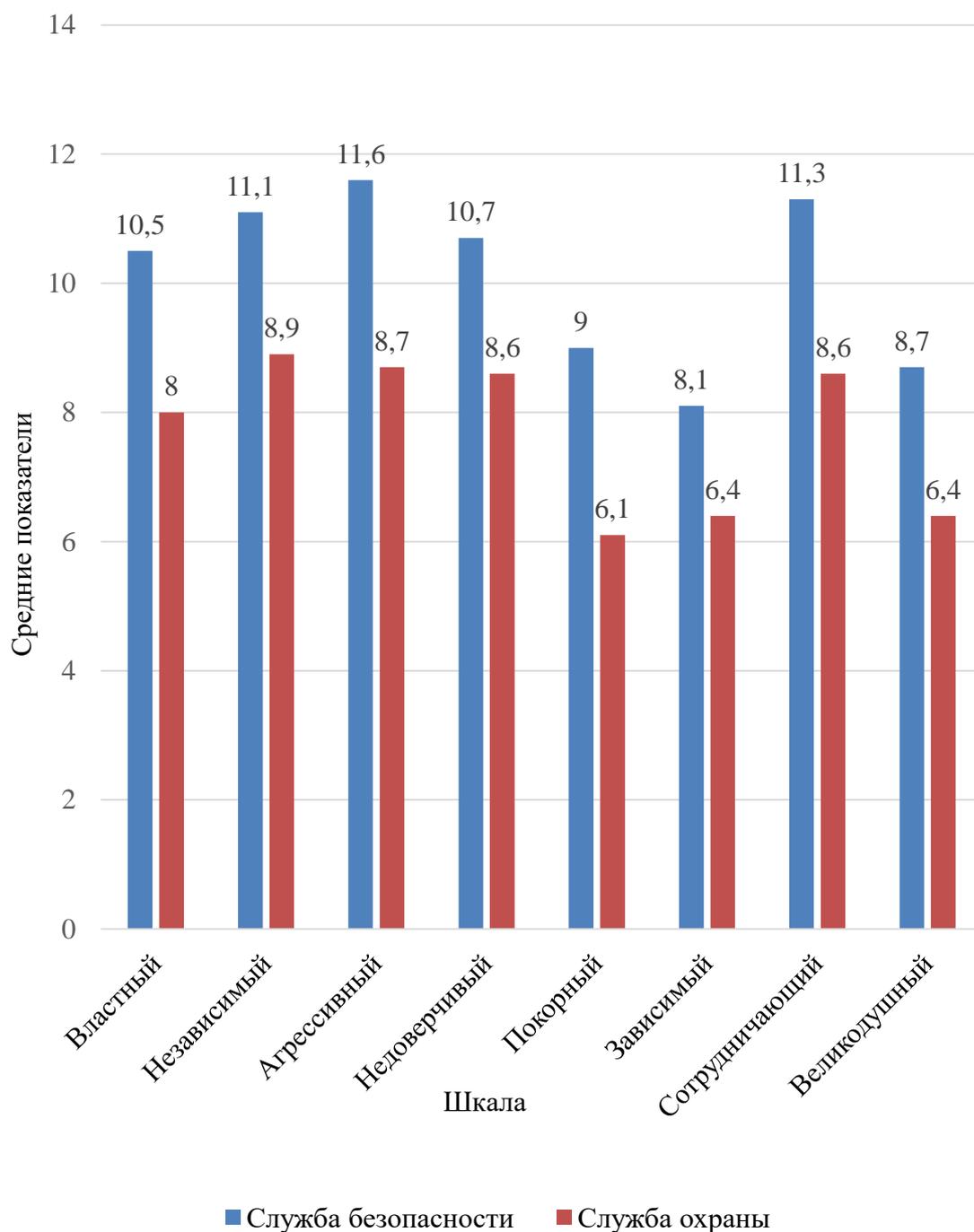


Рисунок 5 – Сравнительные показатели по методике Т. Лири

Исходя полученными данным, мы делаем вывод, о том, что работники службы безопасности имеют сравнительно высокий показатели по всем шкалам, что говорит о том, что у работников этого отдела, имеется склонность к доминированию. Агрессивность у работника службы безопасности выше, чем у службы охраны. У работников службы безопасности проявляется экстремальное поведение, что обуславливается рабочим местом работника из-за постоянных стрессогенных факторов. Такие факторы является постоянный контакт с специальным контингентом, у службы охраны ведущим типом поведения является адаптивный. Отдел безопасности склонен к недоверчивости к людям, а так чрезмерной подозрительности в действиях людей, на такой

стиль поведения могли повлиять условия работы, где к людям, с которым приходится контактировать могут проявлять чрезмерную агрессивность, а также имеют склонности к девиантному поведению. Властные личности они же лидеры, позволяют четко и быстро реагировать на экстремальную ситуацию такой ситуацией может быть: побег, драка, попытки суицида, подстрекание.

Самым большим показателем является склонность к агрессивности в общении как с коллегами в течение рабочего дня, так и с особым контингентом.

Степень доминирования и дружелюбия позволяют выявить склонность к подчинению в межличностных отношениях, а также степень к проявлению агрессивности во время общения во время рабочего процесса. Сравнительная таблица по знаниям степень доминирования – подчинения; дружелюбия – агрессивности, позволит нам сравнить данные и сделать вывод о стратегии поведения в межличностных отношениях.

Таблица 1 - Сравнительные показатели уровня сформированности доминирования - подчинения; дружелюбия - агрессивности

	Отдел безопасности	Отдел охраны
Доминирование	86,8%	92,4%
Подчинение	13,2%	7,6%
Дружелюбие	66%	60%
Агрессивность	34%	40%

Выявлено, что к доминированию склонны большая часть работников уголовно – исполнительной системы, проявление дружелюбных качеств склонны отдел безопасности, а отдел охраны склонны к агрессивно-конкурирующим отношениям на рабочем месте. Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства. Положительный результат по формуле "дружелюбие" является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности. Количественные результаты являются показателями степени выраженности этих характеристик.

Степень выраженности одного из признаков помогает оценить ситуацию на рабочем месте. Работники отдела безопасности менее склонны к проявлению лидерских качеств, чем отдел охраны. Работники отдела безопасности выполняют строгие функциональные обязанности, им не свойственно к проявлению лидерских качеств, агрессивно - конкурирующие отношения проявляются в работе для достижения поставленных целей.

На основе полученных данных строим сравнительную гистограмму по уровню сформированности доминирования - подчинения; дружелюбия - агрессивности.

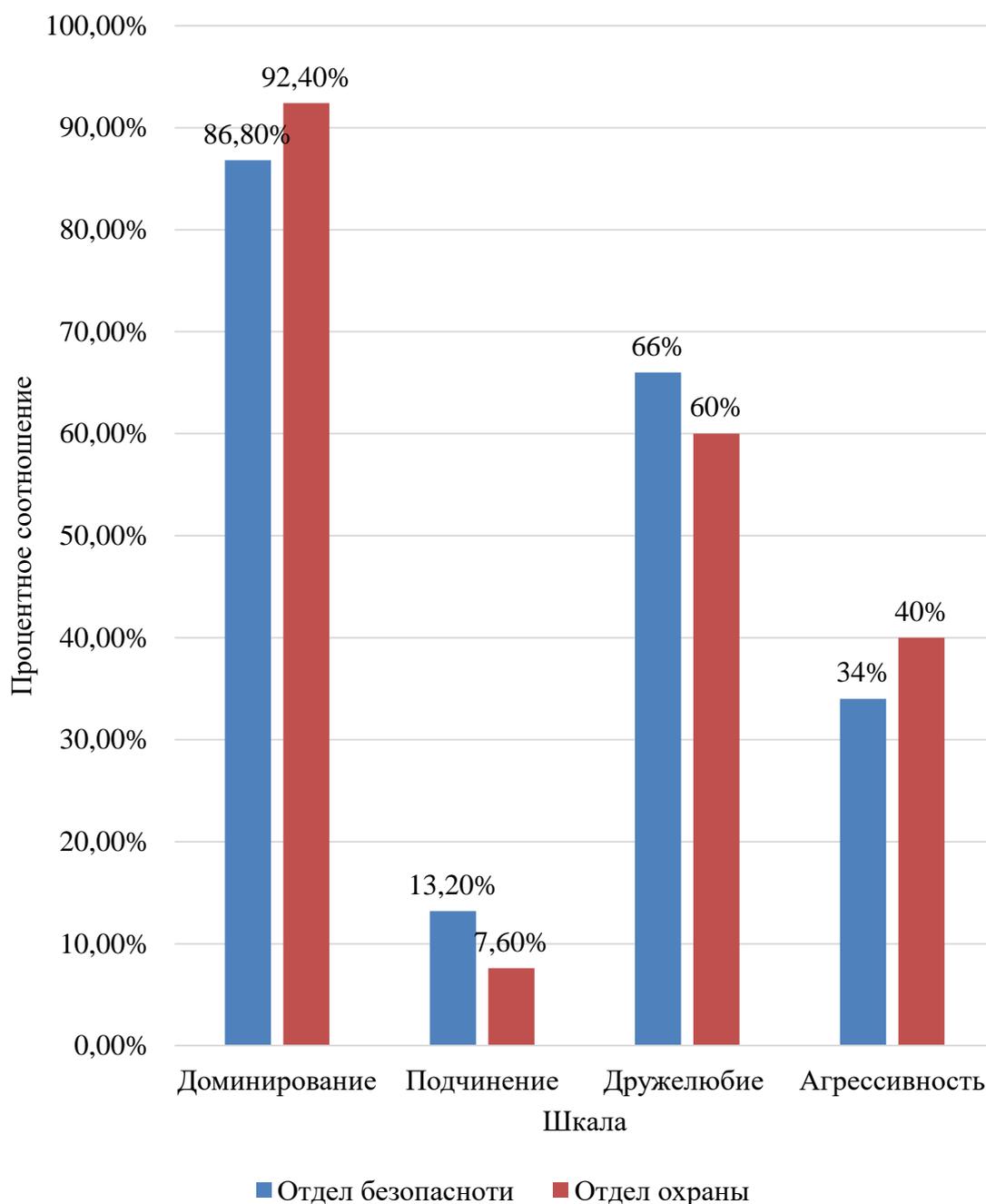


Рисунок 6 - Сравнительные показатели по формулам доминирование и дружелюбие

Для достоверности полученных данных, мы провели математическую обработку по U - критерию Манна - Уитни.

Нами были подсчитаны признаки по методики «межличностные отношения» (Т. Лири): властный, независимый, агрессивный, недоверчивый, покорный, зависимый, сотрудничающий, великодушный:

По результатам математической обработки к склонности к властному межличностному отношению мы получили следующие результаты: U эмпирический = 57 (при $P = 0,05$) Эмпирическое значение критерия попадает в область между $U_{0,05}$ и $U_{0,01}$. Это «зона неопределенности»: мы уже можем отклонить гипотезу H_0 , но еще не можем принять гипотезу H_1 . Можно принять гипотезу H_1 с вероятностью 95%. Гипотеза H_+ – о существенном уровне различия выборки.

По результатам математической обработки по признаку «независимы», мы получили следующие результаты: U эмпирическое = 60,5 (при $P = 0,05$). Эмпирическое значение критерия попадает в область между $U_{0,05}$ и $U_{0,01}$. Это «зона неопределенности»: мы уже можем отклонить гипотезу H_0 , но еще не можем принять гипотезу H_1 . Можно принять гипотезу H_1 с вероятностью 95%. Гипотеза H_+ – о существенном уровне различия выборки.

По результатам математической обработки по признаку «агрессивный», мы получили следующие результаты: U эмпирическое = 38 (при $P = 0,05$), таким образом U критический $>$ U эмпирический - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны.

По результатам математической обработки по признаку «недоверчивый», мы получили следующие результаты: U эмпирический = 42 (при $P = 0,05$), таким образом U критический $>$ U эмпирический - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны.

По результатам математической обработки по признаку «покорный», мы получили следующие результаты: U эмпирический = 12 (при $P = 0,05$), таким образом U критический $>$ U эмпирический - отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны. По результатам математической обработки по признаку «зависимый», мы получили следующие результаты: U эмпирический = 66,5 (при $P = 0,05$); таким образом U критический $<$ U эмпирический - принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%; различия в уровнях выборок считать не существенными.

По результатам математической обработки по признаку «сотрудничающий», мы получили следующие результаты: U эмпирический равен 55,5 (при $P = 0,05$), таким образом U критический $>$ U эмпирический — отвергаем нулевую гипотезу в пользу H_1 с вероятностью 99%; различия в уровнях выборок существенны.

По результатам математической обработки по признаку «великодушный», мы получили следующие результаты: U эмпирический = 84,5 (при $P = 0,05$), таким образом U критический $<$ U эмпирический - принимаем нулевую гипотезу с вероятностью 95%; различия в уровнях выборок можно считать не существенным.

После полной математической обработке по U - критерию Манна - Уитни всего исследования представляю данные в таблице 2.

Таблица 2 - Достоверность различий форм агрессии, проявления агрессивности и межличностные отношения у работников федеральной службы исполнения наказаний

Номер критерия	Методика (Опросник)	Шкала, индекс	Группы сравнения
Критерий 1	Опросник агрессивности Басса - Дарка	Физическая агрессия	>99%
Критерий 2		Раздражение	>99%
Критерий 3		Вербальная агрессия	>99%
Критерий 4		Косвенная агрессия	<95%
Критерий 5		Негативизм	>95%
Критерий 6		Обида	≥95%
Критерий 7		Подозрительность	<95
Критерий 8		Чувство вины	> 99%
Критерий 9		Агрессивность	>99%
Критерий 10		Враждебность	>99%
Критерий 11	Личностная агрессивность и конфликтность Е.П. Ильин и А.П. Ковалев	Вспыльчивость	<95%
Критерий 12		Напористость	<95%
Критерий 13		Обидчивость	≥95%
Критерий 14		Неуступчивость	<95%
Критерий 15		Бескомпромиссность	<95%
Критерий 16		Мстительность	<95%
Критерий 17		Нетерпимость к чужому мнению	<95%
Критерий 18		Подозрительность	>99%
Критерий 19		Позитивная агрессивность	≥95%
Критерий 20		Негативная агрессивность	<95%
Критерий 21		Конфликтность	>99%

Продолжение таблицы 2

Номер критерия	Методика (Опросник)	Шкала, индекс	Группы сравнения
Критерий 22	Опросник межличностных отношений Т. Лири	Властный	$\geq 95\%$
Критерий 23		Независимый	$\geq 95\%$
Критерий 24		Агрессивный	$> 99\%$
Критерий 25		Недоверчивый	$< 95\%$
Критерий 26		Покорный	$> 99\%$
Критерий 27		Зависимый	$< 95\%$
Критерий 28		Сотрудничающий	$> 99\%$
Критерий 29		Великодушный	$< 95\%$

Таким образом мы удостоверились в изучаемой проблематике, что агрессивность у работников службы безопасности выше, чем у работников службы охраны. Можно отметить, что некоторые изучаемый признаки у работников службы охраны находятся приблизительно на одном уровне, с результатами исследования работников службы безопасности. Таким образом мы можем сделать вывод о том, что есть признаки, которые относятся к личностным характеристикам работников, а не выработанных в течение службы в местах лишения свободы. Агрессивность же у работников отдела безопасности имеет высокий уровень, чем у работников службы охраны. В межличностных отношениях у работников преобладает доминирующий тип, что позволяет реагировать на экстренные ситуации моментально, а также преобладает агрессивно-конкурирующий тип поведения в обществе. Агрессивно-конкурирующий тип поведения у людей, которые всегда добиваются поставленных целей, имеют высокую мотивацию для достижения целей. У них происходит быстрый карьерный рост.

2.3 Рекомендации по снижению уровня агрессивности

Сделав исследования по теме особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний. Выявив высокие показатели агрессивности, а также конфликтности, мы разработали список рекомендаций для снижения уровня агрессивности.

1. После рабочего дня если позволяют силы совершить пешую прогулку, а если присутствует усталость, то подышать свежим воздухом возле дома на скамейке.

2. Дыхательные упражнения. Они позволяют насытить головной мозг кислородом. Инструкция: вдох через нос и медленный выдох через немного

приоткрытый рот. Можно сделать около 10-15 таких осознанных вдохов – выдохов, может закружится голова, но это ничего страшного немного отдохните и продолжайте упражнение.

3. Физическая активность. Утренняя зарядка позволит взбодрится и настроится на продолжительный день. Делайте в своем темпе, несколько махов руками, несколько махов ногами, повороты головы.

4. Приседания. Необходимо делать приседания 30 раз в течение целого дня, можно разбить на 15 утром и 15 вечером. Приседания позволяют разогнать кровь в организме.

5. Вспоминайте приятные для Вас моменты. Хорошие эмоции помогают разогнать усталость и плохое настроение. Перед сном вспоминайте, что в течение дня заставило Вас улыбаться или посмеяться.

6. Чаще улыбайтесь, если даже не хотите. Когда Вы улыбаетесь положение мышц в улыбке подают сигнал в головной мозг, на что происходит выработка гормона радости.

7. Делайте своим близким приятные комплименты. Улыбка близкого человека поднимет Вам настроение и поможет успокоиться и сделать Вас немножечко, но счастливее.

8. Начать заниматься чем-нибудь новым, чем раньше хотели, но Вам не позволяло время. Например, всегда хотели научиться играть на гитаре, самое время научиться. Любимое дело позволит Вам перевести ваше внимания на приятное дело для Вас.

9. Обнимайте близких. При объятьях у человека вырабатывает гормон счастья эндорфин – он же помощник в борьбе с стрессом, агрессией, усталостью. Благодаря объятьям человек начинает чувствовать себя защищённым.

10. Высыпайтесь. Сделайте приоритетом 8 часов для сна. Сон позволяет отдохнуть телу и мозгу, а также снимает общий уровень стресса, что позволяет снизить агрессивную реакцию во взаимоотношениях.

11. Научитесь сбрасывать нервное напряжение и расслабиться. В таких случаях помогают медитация, спорт, аутотренинг, общение в кругу близких людей, приятная музыка.

Последователи теории агрессии Фрейда-Лоренца предлагают «выпустить пар». Это можно сделать за счет двигательной активности. Даже болельщик на спортивных соревнованиях может таким путем снизить уровень своих агрессивных проявлений.

Агрессивная разрядка в большом случае направлена против собственного организма, о чем свидетельствуют случаи членовредительства, отравлений, а также налагаемых на себя каких-либо запретов или унижения себя, или другого субъекта. В качестве формул цели здесь опять-таки пригодятся формулы успокоения, которые надо непрерывно повторять про себя в опасных ситуациях:

- 1) «Всегда и повсюду спокойствие»
- 2) «Я всегда спокоен и свободен».

Вывод по второй главе

На основе проведенного эмпирического исследования по проблеме агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний, мы выявили высокие показатели агрессивности и враждебности. Физическая агрессия преобладает у работников службы безопасности, работники отдела безопасности работают с специальным контингентом, которые могут проявлять негативное отношение, оскорблять, не слушать приказы работников, не выполнять поставленные цели, планировать побег, устраивать нападение и применять физическую силу в сторону работников и гражданских, которые находятся на территории закрытого учреждения. Физическая агрессия играет роль защиты у работников, для быстрого реагирования и умирения заключенных. У работников охраны физическая агрессия ниже по показателям, чем у отдела безопасности. Отдел охраны отвечает за охраняемые объекты, а так документацию, полученную в учреждение закрытого, взаимодействия с заключёнными наблюдается минимальным.

Вербальная агрессия у работников отдела безопасности имеет высокий показатель в течение дня они могут кричать на контингент с целью получения нужной информации, либо если заключенный нарушает какие-то правила. Отдел охраны из-за минимального нахождения рядом заключенными имеют низкий показатель вербальной агрессии.

Высокий показатель подозрительности преобладает у отдела безопасности, заключенные не всегда могут быть честными, а также подозрительность является главным механизмом защиты для обеспечения безопасности общества от заключённых с психическими заболеваниями, а также неуравновешенной психикой.

По опроснику Басса - Дарки, мы так же выяснили, что у отдела безопасности наиболее высокий уровень агрессивности, чем у отдела охраны. Можно сделать вывод о профессиональной деформации работников данного отдела.

По методике «личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина и А.П. Ковалёва, нам удалось выяснить, что на развитие агрессивности работников отдела безопасности повлияло учреждение, в котором они работают и обязанности, которые они исполняют, а у отдела охраны некоторые признаки являются личностной характеристикой.

Конфликтность также преобладает у отдела безопасности, такие люди склонны к развитию конфликта на рабочем месте, а также взаимодействие с субъектами через конфликты. Отдел охраны имеет среднюю выраженность признака, они так же склонны к развитию конфликтов. Можно сделать вывод о агрессивно-оборонительном стиле поведения.

К доминированию склонны больше отдел охраны, чем отдел безопасности. Данная выборка в отделе охраны больше склонна к проявлению лидерских

качеств, чем отдел безопасности, но показатели обеих выборок находятся на высоком уровне. К подчинению склона наиболее меньшая часть выборки. По отношению к работающим коллегам обе выборки склоны проявлять дружелюбие, показатель агрессивности к взаимоотношениям работников у отдела безопасности меньше, чем отдела охраны. Агрессивное поведение во взаимоотношениях работников является конкурирующим фактором, например, новая должность, повышение заработной платы, дополнительные выходные. Агрессию в данном проявлении можно считать здоровой, она не наносит физический, психологический, моральный ущерб.

С помощью математической обработки, мы удостоверились в чистоте полученных данных в проведенном исследовании. Таким образом исследование проведено, анализ выполнен, интерпретация сделана - гипотеза доказана.

Заключение

В ходе проведенного исследования нами была достигнута поставленная цель - изучить и просмотреть тему «особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний с разными функциональными обязанностями».

Были изучены теоретические и экспериментальные работы по проблеме агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний, а также проведено эмпирическое исследование. Был выполнен качественный и количественный анализ первичных эмпирических данных по U - критерию Манна - Уитни.

Проблематика агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний имеет весомое значение. Агрессивность является одной из характеристик профессиональной деформации личности, профессионального выгорания, стресс и так далее. Работники федеральной службы исполнения наказаний работают в экстремальных условиях, что повышает шанс развития: профессиональной деформации личности, профессиональное выгорание. Особые контингент с которыми проводят большую часть своего времени работники федеральной службы исполнения наказаний, также влияют на степень выраженности агрессивности.

В ходе исследования, мы провели ряд психологических методик, которые позволили нам выявить степень выраженности агрессивности и составляющих компонентов агрессивности. Мы изучили в ходе эмпирического исследования, уровни выраженности такие шкалы как: обиду, негативизм, чувство вины, вспыльчивость, нетерпимость к чужому мнению, неуступчивость, напористость, мстительность. На основе полученных данных, мы провели исследования на межличностные отношения у работников федеральной службы исполнения наказаний и как рабочие условия влияют на взаимоотношения между коллегами, мы выяснили, что агрессивность в отношении коллег имеет положительный момент, она направлена на показание лучших результатов среди коллег для достижения поставленных целей, агрессия здесь имеет конкурирующую функцию. По отношению к друг другу работники федеральной службы исполнения наказаний имеют дружелюбные отношения, но и присутствует конкурирующая нотка для получения места получше, для повышения заработной платы, рекомендаций от начальства для личного дела, для дальнейшего карьерного роста.

Проведенное исследование имеет положительное значения для психологов, работающих в учреждения закрытого типа, в разработке рекомендаций для работников пенитенциарных учреждений, которые помогают сменить стиль взаимодействия с коллегами по работе и другими людьми во избежание негативных последствий, и стабилизации уровня

агрессивности, а также предотвращения развития профессиональной деформации, профессионального выгорания на ранних сроках службы в пенитенциарных учреждениях.

Мы разработали рекомендации для понижения уровня агрессивности.

Благодаря математическому анализу полученных данных по U - критерию Манна - Уитни, мы удостоверились в актуальности проведенного исследования. Таким образом поставленные цели дипломного исследования сделаны, эмпирическое исследование проведено, анализ и интерпретация выполнения, математическая обработка присутствует для достоверности результатов, гипотеза выдвинута и доказана.

Список используемых источников

1. Агрессия у детей и подростков [Текст] / Н. М. Платоновой - под ред. – СПб.: Речь, 2004. – 336 с.
2. Алфимова, М. В. Психогенетика агрессивности [Текст] / М. В. Алфимова, В. И. Трубников. - Вопросы психологии. - 2000. - №6. – 112 с.
3. **Андреева, Г. М.**, Социальная психология [Текст] / Г.М. Андреева - М.: Аспект Пресс, 2001. – 384 с
4. Аронсон, Э. Социальная психология: психологические законы поведения человека в социуме [Текст] / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт. 5-е изд. - СПб.: прайм-Еврознак; М.: Олма-Пресс, 2004. – 558 с.
5. Берковиц, Л. Агрессия. Причины, последствия и контроль [Текст] / Л. Берковиц - СПб.: Прайм-Еврознак, 2001. - 510 с.
6. **Божович, Л. И.** Личность и её формирование в детском возрасте [Текст] / Л.И. Божович - М., Просвящение, 2003. – 412 с.
7. **Бэрн, Р.** Агрессия [Текст]/ Р. Бэрн, Д. Ричардсон. - СПб.: Питер, 2002. - 336 с.
8. **Вачков И.** Эмоциональный коктейль [Текст] / И. Вачков: - школьный психолог. 2000. № 47
9. Гаралева, М. Д. Проявление саморегуляции в различных видах агрессивного поведения [Текст] / М. Д. Гаралева // журнал прикладной психологии. – 2004. – №6. – С. 20–25
10. Годфруа, Ж. Что такое психология [Текст] / Ж. Годфруа // в 2-х т. Т.1. – М.: Мир, 1996. – 496 с.
11. **Дубинин, Н. П.** Агрессивность и альтруизм. / [Текст] / Н. П. Дубинин В. Н. Кудрявцева // Генетика, поведение, ответственность - под ред. - М.,1989. – 205 с.
12. Ениколопов, С. Н. Понятие агрессии в современной психологии [Текст] / С. Н. Ениколопов // Прикладная психология – М. - 2001. - № 1. – 71 с.
13. Ениколопов, С. Н. Агрессия - одна из форм защиты "Я" [Текст] / С. Н. Ениколопов // Химия и жизнь - XXI век.– 2006 - № 10 - С. 12-15.
14. Запорожец, А. В. Особенности агрессивного поведения [Текст] / А. В. Запорожец. - М., Просвящение, 1991. – 317 с.
15. **Ильин, Е. П.** Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин - СПб: Издательство "Питер", 2000. 401-405 – с.
16. **Каган, М. С.** Мир общения. [Текст]/ М. С. Каган // Проблема межсубъективных отношений - М., Политиздат, 1988. - С. 335.
17. Ковалев, П. А. Возрастно-половые особенности отражения в сознании структуры собственной агрессивности и агрессивного поведения Автореф. Дисс. Канд. / П. А. Ковалев – СПб., 1996 15 – с.
18. Козлов, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития

личности и малых групп [Текст] / Н. П. Козлов, В. В. Мануйлов – М. 2002. 213-216 – с.

19. Колосова, С. В. Агрессия и агрессивность [Текст] / С. В. Колосова// Школьный психолог. 2000. № 1 - 176 - с.

20. Ларченко, Н. А. Учебный словарь по психологии [Текст]/ Н. А. Ларченко// (Медицина) – Ростов н/Д: Изд-во Феникс, 2012. – 213 с.

21. Левитов, Н. Д. От фрустрации к агрессии [Текст] Н. Д. Левитов // Психологический журнал. Т. 11. 1990. №5. - 154 - с.

22. Лоренц, К. Агрессия (так называемое зло) [Текст]/ К. Лоренц ; [пер. с нем. Г. Ф. Швейника] - СПб. : Амфора, 2001 - 349 с.

23. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Д. Майерс // Пер. с англ. - СПб.: Питер, 1998. - С.483-531.

24. Маклаков, А. Г. Общая психология [Текст] А. Г. Маклаков - СПб.: Питер, 2001. - 592 с.

25. Налчаджян, А. А. Агрессивность человека [Текст]/ А. А. Налчаджян. - СПб [и др.]: Питер, 2007 - 734 с.

26. Немов, Р. С. Психология [Текст]/ Р. С. Немов учебник для студентов пед.вузов. В 3 кн. Кн. 1. Общие основы психологии. – М.: ВЛАДОС, 1994. – 576 с.

27. Обухова, Л. Ф. Возрастная психология [Текст] / Л. Ф. Обухова. – М.: Высшее образование, МГППУ, 2006. – 460 с.

28. Психология человеческой агрессивности: Хрестоматия [Текст] / Сост. К. В. Сельченко. - Минск: Харвест, 2001. – с. 462

29. Реан, А. А. Изучение агрессивности личности [Текст]/ А.А. Реан Психология изучения личности. - СПб., 2006. - С. 216-251.

30. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн - СПб: Издательство «Питер», 2000 - 712 с.

31. Румянцева, Т. Г. Понятие агрессивности в современной зарубежной психологии [Текст] / Т. Г. Румянцева // Вопр. психол. 1991. № 1. 87 – с.

32. Сельченко, К. В. Психология человеческой агрессивности [Текст] / К. В. Сельченко - Мн., 2002. – 471- с.

33. Смирнова, Т. П. Личностные факторы репрезентации агрессивного поведения у представителей различных психологических типов [Текст]: Дис. ... канд. психол. наук. / Т. П. Смирная - М., 2006. - 227 с.

34. Смык, Ю. В. Жестокость родительского воздействия как фактор агрессивного поведения подростков [Текст]: Дис. ... канд. психол. наук. / Ю. В. Смык - Иркутск, 2004. - 198 с.

35. Соловьева, С. Л. Агрессивное поведение и агрессивность как свойство личности [Текст]/ С. Л. Соловьева // Обозрение психиатрии и медицинской психологии им. В.М.Бехтерева - 1995. - №3-4. – 20 – с.

36. Соловьева, С. Л. Агрессивность как свойство личности в норме и патологии [Текст]: Дис. ... д-ра психол. наук. - СПб., 2005. - 600 с.

37. Старшиков, Ю. В. Стилевые детерминанты противоправного агрессивного поведения личности [Текст] / Ю. В. Старшиков : Дис. ... канд. психол. наук. - Сочи, 2004. - 156 с

38. Фонаги, П. Агрессия и психологическая самость [Текст] / П. Фонаги, Дж.С. Моран, М. Таргет // Журнал практической психологии и психоанализа. - 2004. - №2 – 50 с.
39. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности [Текст] / Э. Фромм - М.: Республика, 1994. - 447 с.
40. Чиркова, Т.И. Психология разрушения: Монография [Текст]/ Т. И. Чиркова - М.: Вуз. уч.: НИЦ ИНФРА-М, 2015 - 192с. (Науч. книга) / Т. И. Чиркова. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2016. - 182 с.
41. Шаповаленко, И. В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология) [Текст] / И. В. Шаповаленко — М.: Гардарики, 2004. - с. 246.
42. Шипунова, Т. В. Агрессия и насилие как элементы социальной реальности [Текст] / Т. В. Шипунова // Соц. Ис. - 2002. - № 5. - С.23-25
43. Энциклопедия психологических тестов. Общение, лидерство, межличностные отношения [Текст] – М.: ООО «Издательство АСТ», 1997. – 304 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А (Обязательное)

Иллюстрационная часть

Актуальность дипломной работы заключается в том, что в современном мире работа у большинства людей, которые служат на благо страны в уголовно-исполнительной системе, отнимает большой отрезок времени. Можно отметить, что сотрудники ФСИН имеют, большой риск развитие профессиональной деформации в эту особенность включается такая характеристика, как агрессивность в межличностных отношениях. Сотрудники, которые находятся, непосредственно в межличностных отношениях с заключёнными подвержены большому риску развития такой психологической проблемы, как агрессивность, так как их основной долг - это безопасность сотрудников, которые работают за пределами мест лишения свободы.

Приложение А (продолжение)

Объект исследования: особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний

Предмет исследования: особенности агрессивности у сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний.

Цель исследования: изучить особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний с разными функциональными обязанностями.

Приложение А (продолжение)

Гипотеза: мы предполагаем, что работники службы безопасности имеют более высокие показатели агрессивности, чем работники службы охраны.

Приложение А (продолжение)

Задачи:

1. Анализ научной литературы по исследуемой проблеме агрессивности сотрудников федеральной службы исполнения наказаний.
2. Изучить особенности агрессивности сотрудников федеральной службы исполнения наказаний по разным функциональным обязанностям.
3. Провести эмпирическое исследование.
4. Анализ результатов исследования.
5. Разработать рекомендации по снижению агрессивности в межличностных отношениях сотрудников федеральной службы исполнения наказаний.

Приложение А (продолжение)

Методики:

1. Опросник агрессивности Басса – Дарки.
2. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильин, П.А. Ковалев.
3. «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).

Приложение А (Продолжение)

База исследования:

Экспериментальная работа происходила в учреждение закрытого типа в городе Красноярске. В исследование принимали 30 испытуемых: 15 работников из отдела служба безопасности и 15 работников из отдела охрана

Приложение А(продолжение)

Практический рекомендации

С целью понижения агрессивности, снятия эмоционального напряжения, улучшения работоспособности, нами были разработаны 12 практических рекомендаций,

Приложение А(продолжение)

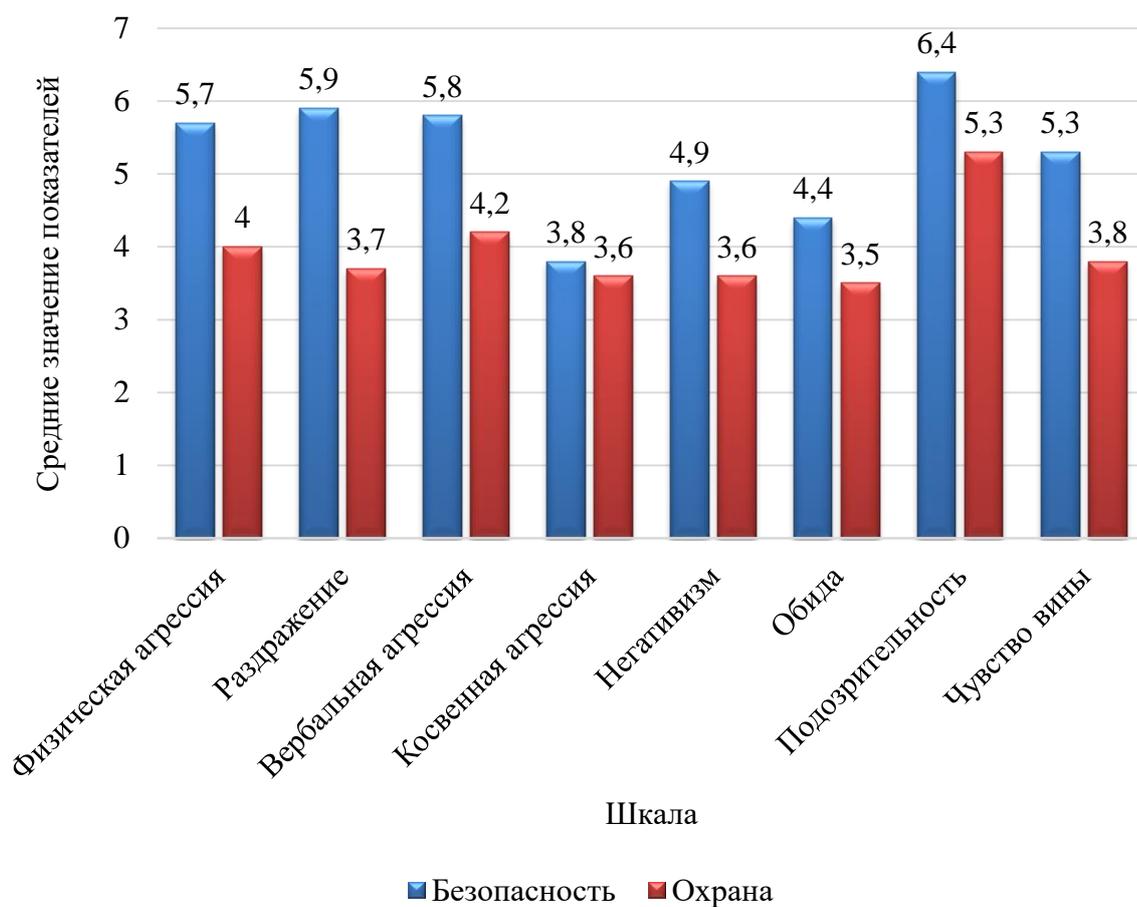


Рисунок А. 1 – Сравнительные показатели форм агрессии

Приложение А(продолжение)

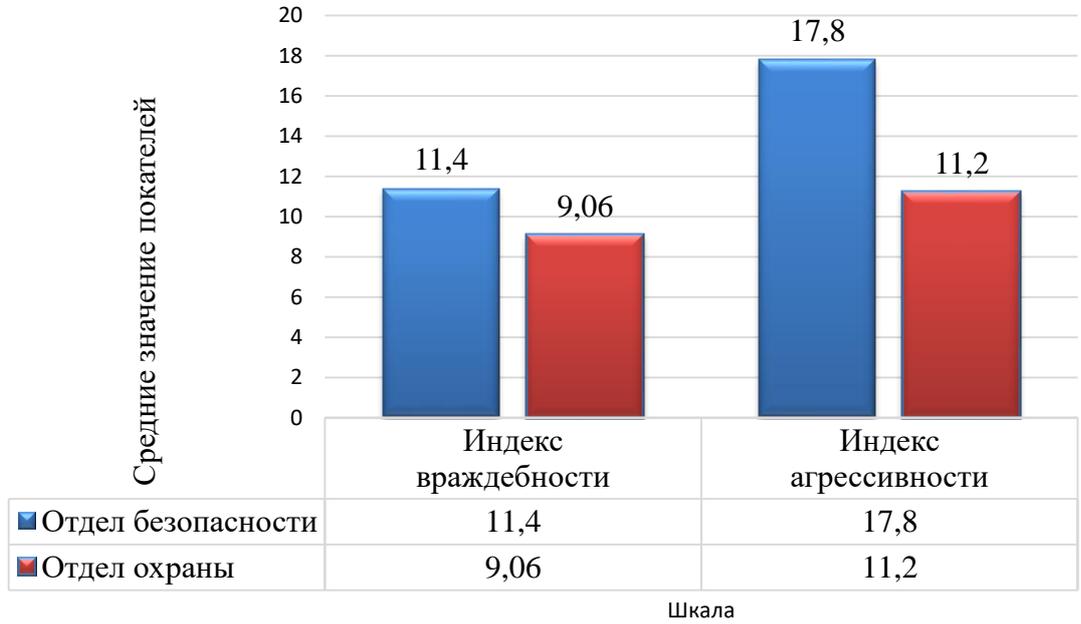


Рисунок А. 2 - Сравнительный показатели индексов агрессивности и враждебности.

Приложение А(продолжение)

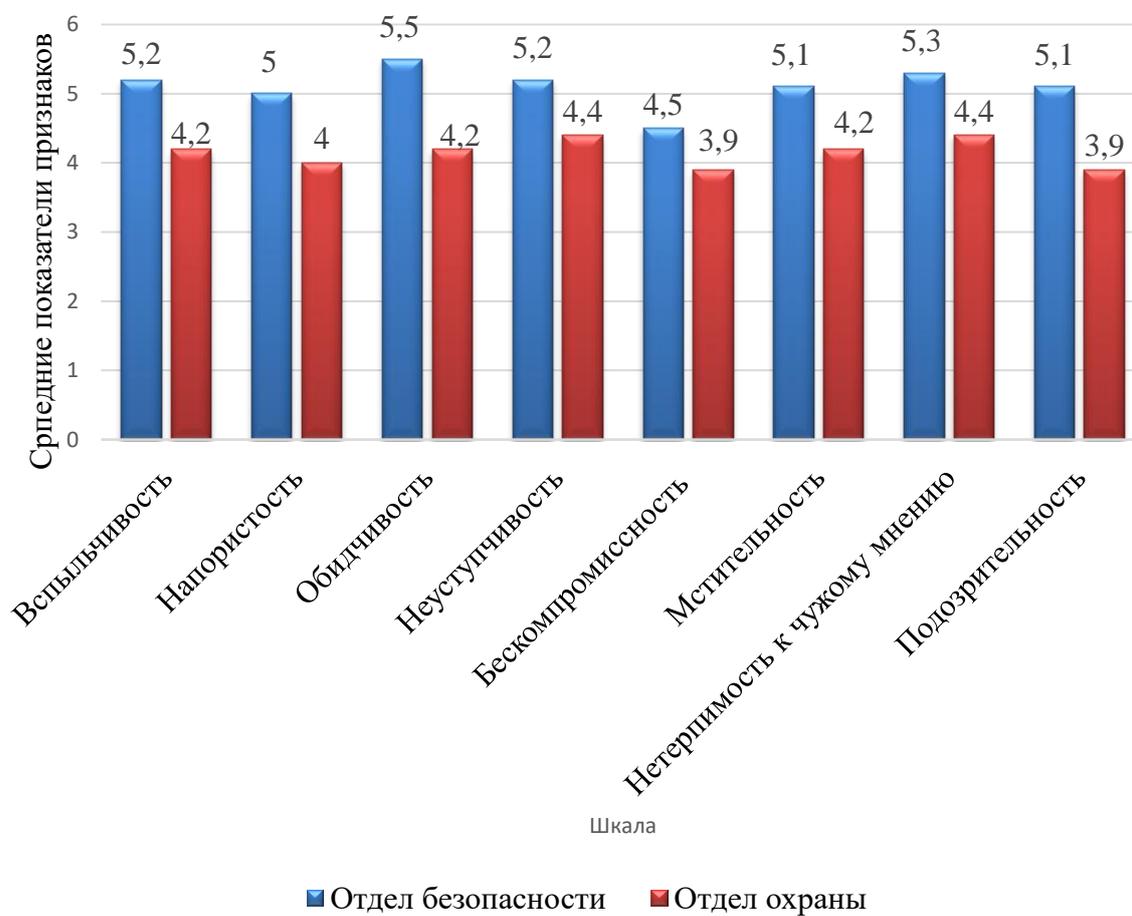


Рисунок А. 3 – Средние показатели признаков

Приложение А(продолжение)

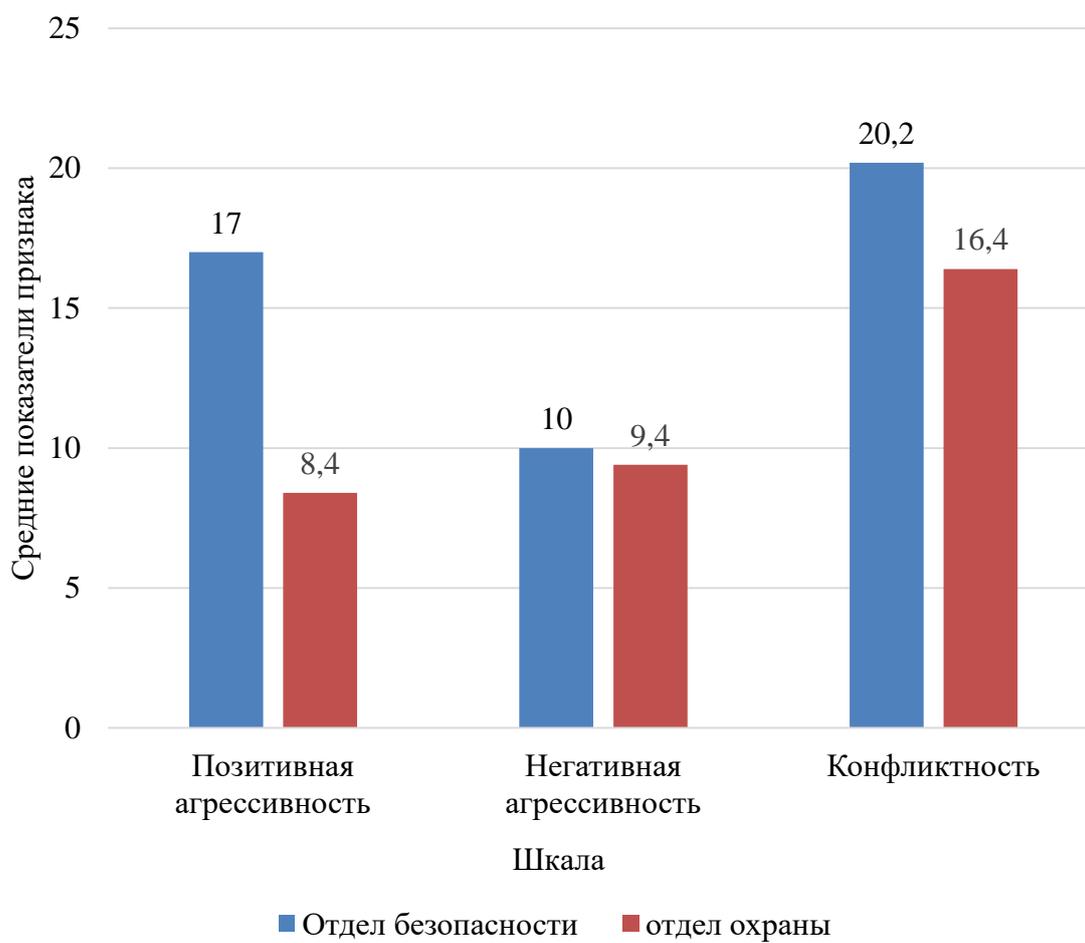


Рисунок А. 4 - Сравнительные показатели по агрессивности и конфликтности

Приложение А(продолжение)

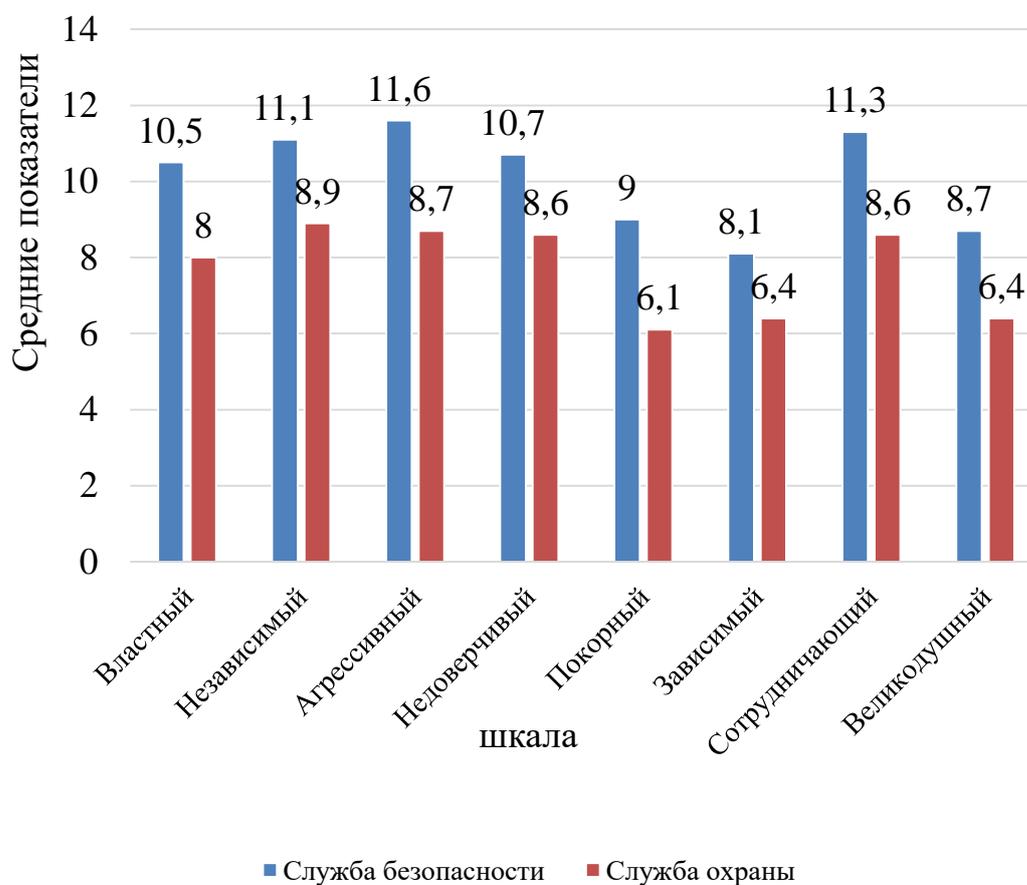


Рисунок А.5 - Сравнительные показатели по методике Т. Лири

Приложение А(продолжение)

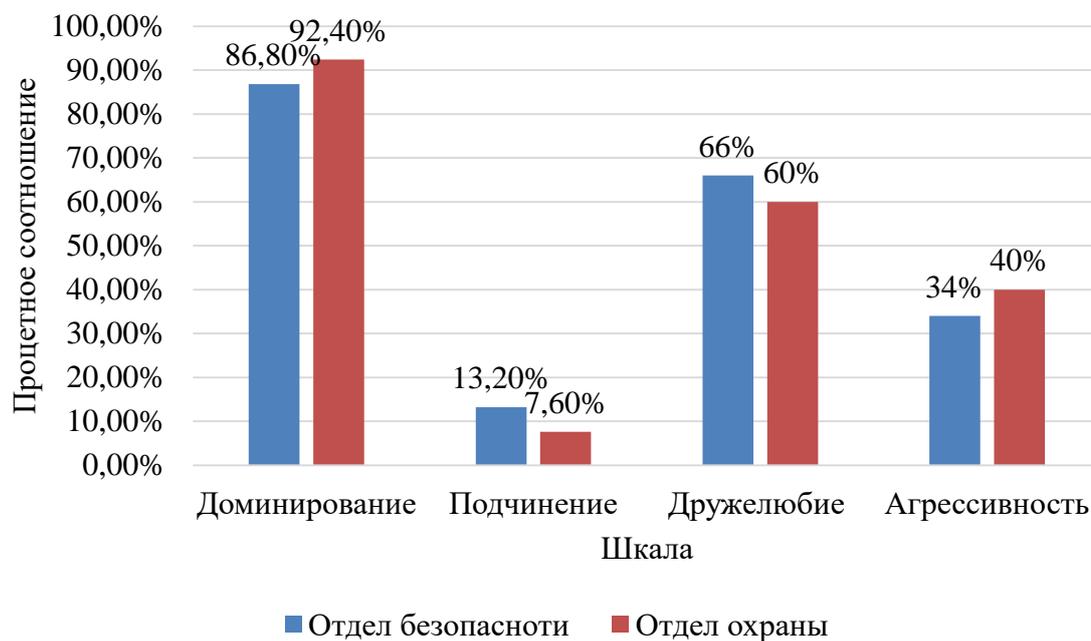


Рисунок А. 6 – Сравнительные показатели по формулам доминирование и дружелюбие

Приложение А(продолжение)

Заключение.

Мы провели эмпирическое исследование на тему «особенности агрессивности работников федеральной службы исполнения наказаний с разными функциональными обязанностями».

По итогам нашего исследования мы выявили, что агрессивность имеет место быть у работников федеральной службы исполнения наказаний, однако в ходе исследования нами были выявлены высокие показатели у работников отдела безопасности, которые в течение рабочего дня большую часть времени контактируют со специальным контингентом, чем работников отдела охраны, которые в течение рабочего дня находятся за пределами «зоны». Наша гипотеза подтвердилась, цель нашей работы достигнута, поставленные задачи решены.

Приложение Б (Справочное)

Опросник агрессивности Басса – Дарки

Инструкция.

Отвечайте «да» если вы согласны с утверждением, и «нет» - если не согласны. Старайтесь долго над вопросами не раздумывать.

1. Временами не получается справиться с желанием навредить кому-либо.
2. Иногда немного сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Легко раздражаюсь, но и легко успокаиваюсь.
4. Если меня просят не по-хорошему, то я просьбу не выполняю.
5. Не всегда получаю то, что мне положено.
6. Знаю и уверен, что люди говорят про меня за моей спиной.
7. Если я не одобряю поступки других людей, даю им это понять.
8. Если случается обмануть кого-либо, испытываю угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен применить физическую силу на человека.
10. Никогда не раздражаюсь так сильно, чтобы кидать вещи.
11. Всегда снисходителен к недостаткам других людей.
12. Когда установленное правило не нравится мне, у меня возникает желание нарушить его.
13. Другие почти всегда умеют использовать благоприятные обстоятельства.
14. Меня настораживают люди, которые относятся ко мне более дружелюбно, чем я могу от них ожидать.
15. Часто бываю не согласен с людьми.
16. Иногда в голову приходят мысли, которых я стыжусь
17. Если кто-нибудь ударит меня, я не буду отвечать ему тем же
18. Когда я раздражен, хлопаю дверью.
19. Я более раздражителен, чем может показаться со стороны.
20. Если кто-то пытается корчить из себя начальника, я поступаю ему наперекор
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Думаю, что многие люди не любят меня.
23. Не получается удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Увиливающие от работы должны испытывать чувство вины.
25. Кто оскорбляет меня или мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня приводит в ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все для того, чтобы они не зазнавались.

Приложение Б (продолжение)

29. Почти каждую неделю вижу кого-нибудь из тех, кто мне меня раздражает не нравится.
30. Многие завидуют мне.
31. Требую, чтобы другие уважали мои права.
32. Меня огорчает, что я мало делаю для своих родителей
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их щелкнули по носу.
34. От злости иногда бываю мрачным.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не огорчаюсь.
36. Если кто-то пытается вывести меня из себя, я не обращаю на него внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, иногда меня гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если злюсь, не прибегаю к сильным выражениям.
40. Хочется, чтобы мои грехи были прощены.
41. Редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня.
42. Обижаюсь, когда иногда не получается, по-моему.
43. Иногда люди раздражают меня своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: «Никогда не доверять чужакам».
46. Если кто-то выводит меня из себя, готов сказать ему все, что о нем думаю.
47. Делаю много такого, о чем впоследствии сожалею.
48. Если разозлюсь, могу ударить кого-нибудь.
49. С десяти лет у меня не было вспышек гнева.
50. Часто чувствую себя, как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко ладить.
52. Всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда кричат на меня, повышаю голос в ответ.
54. Неудачи расстраивают меня.
55. Дерусь не реже и не чаще других.
56. Могу вспомнить случаи, когда был настолько зол, что хватал первую попавшуюся под руку вещь и ломал ее.
57. Иногда чувствую, что полностью готов первым начать драку.
58. Иногда чувствую, что в этой жизни много несправедливости по отношению ко мне.
59. Раньше думал, что большинство людей говорит правду, но теперь в этом сильно сомневаюсь.
60. Ругаюсь только от злости.

61. Когда поступаю неправильно, меня мучают угрызения совести.

Приложение Б (продолжение)

62. Если для защиты своих прав нужно применить физическую силу, я применяю ее.

63. Иногда проявляю свой гнев тем, что стучу по столу.

64. Бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.

65. Не существует врагов, которые хотели бы мне навредить.

66. У меня не получается ставить людей на место, даже если они этого заслуживают.

67. Часто посещают мысли, что я живу неправильно.

68. Знаком с людьми, которые способны довести меня до драки.

69. Из-за мелочей не огорчаюсь.

70. Мне редко приходит в голову мысль о том, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.

71. Нередко просто угрожаю людям, не собираясь приводить угрозы в исполнение.

72. В последнее время я стал скучным (занудой).

73. В споре часто повышаю голос.

74. Стараюсь скрывать плохое отношение к людям.

75. Лучше соглашусь с чем-либо, чем буду спорить.

Приложение В (Справочное)

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильин,
П.А. Ковалев

Инструкция.

Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса (приводится ниже) в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии — знак «-» («нет»).

Текст опросника

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение — лучшая защита, — правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то "корчит" из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма: "Зуб за зуб, хвост за хвост" справедлив.
23. Если я все обдумал, то я не нуждаюсь в советах других.

Приложение В (продолжение)

24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.

25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания.

26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.

27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.

28. Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.

29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.

30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.

31. Утверждение: "Ум — хорошо, а два — лучше" — справедливо.

32. Утверждение: "Не обманешь — не проживешь" тоже справедливо.

33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.

34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.

35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.

36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.

37. Я стараюсь избегать обострения отношений.

38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.

39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.

40. Я осуждаю недоверчивых людей.

41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.

42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.

43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.

44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение важного для всех вопроса.

45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.

47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.

48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.

49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.

50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им "рта не даю открыть".

51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.

52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.

53. В решении любой проблемы я предпочитаю "золотую середину".

Приложение В (продолжение)

54. У меня отрицательное отношение к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной — моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс — значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Приложение Г (Справочное)

«Диагностика межличностных отношений» (Тимоти Лири)

Инструкция.

Вам предлагается список характеристик. Следует внимательно прочесть каждую и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте ее знаком «плюс» или напишите напротив нее «да». Если не соответствует – ничего не пишете.

Опросник

Я человек, который:

1. Другие думают о нем благосклонно.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
5. Обладает чувством достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявлять безразличие.
9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.
13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявлять недоверие.
16. Часто разочаровывается.
17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Уступчивый.
21. Благодарный.
22. Восхищающийся, склонный к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремится ужиться с другими.
27. Дружелюбный, доброжелательный.
28. Внимательный, ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый на призывы о помощи.

Приложение Г (продолжение)

32. Бескорыстный.
33. Способен вызывать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.
37. Уверен в себе.
38. Самоуверен, напорист.
39. Деловитый, практичный.
40. Любит соревноваться.
41. Стойкий и упорный, где надо.
42. Неумолимый, но беспристрастный.
43. Раздражительный.
44. Открытый, прямолинейный.
45. Не терпит, чтобы им командовали.
46. Скептичен.
47. На него трудно произвести впечатление.
48. Обидчивый, щепетильный.
49. Легко смущается.
50. Не уверенный в себе.
51. Уступчивый.
52. Скромный.
53. Часто прибегает к помощи других.
54. Очень почитает авторитеты.
55. Охотно принимает советы.
56. Доверчив и стремится радовать других.
57. Всегда любезен в общении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный, уживчивый.
60. Добросердечный.
61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный, мягкосердечный.
63. Любит заботиться о других.
64. Бескорыстный, щедрый.
65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значительного человека.
67. Начальственно повелительный.
68. Властный.
69. Хвастливый.
70. Надменный и самодовольный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый, расчетливый.
73. Нетерпим к ошибкам других.

Приложение Г (Продолжение)

74. Корыстный.
75. Откровенный.
76. Часто недружелюбен.
77. Озлобленный.
78. Жалобщик.
79. Ревнивый.
80. Долго помнит свои обиды.
81. Самобичующийся.
82. Застенчивый.
83. Безынициативный.
84. Кроткий.
85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подчиняться.
87. Предоставляет другим принимать решения.
88. Легко попадает впросак.
89. Легко поддается влиянию друзей.
90. Готов довериться любому.
91. Благорасположен ко всем без разбора.
92. Всем симпатизирует.
93. Прощает все.
94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
95. Великодушен, терпим к недостаткам.
96. Стремится покровительствовать.
97. Стремится к успеху.
98. Ожидает восхищения от каждого.
99. Распоряжается другими.
100. Деспотичный.
101. Сноб, судит о людях лишь по рангу и достатку.
102. Тщеславный.
103. Эгоистичный.
104. Холодный, черствый.
105. Язвительный, насмешливый.
106. Злой, жестокий.
107. Часто гневлив.
108. Бесчувственный, равнодушный.
109. Злопамятный.
110. Проникнут духом противоречия.
111. Упрямый.
112. Недоверчивый, подозрительный.
113. Робкий.
114. Стыдливый.
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться.

Приложение Г (Продолжение)

116. Мягкотелый.
117. Почти никогда никому не возражает.
118. Навязчивый.
119. Любит, чтобы его опекали.
120. Чрезмерно доверчив.
121. Стремится сыскать расположение каждого.
122. Со всеми соглашается.
123. Всегда дружелюбен.
124. Любит всех.
125. Слишком снисходителен к окружающим.
126. Старается утешить каждого.
127. Заботится о других в ущерб себе.
128. Портит людей чрезмерной добротой