

## САМООЦЕНКА И БАЗИСНЫЕ УБЕЖДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ: СОДЕРЖАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ И ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Г. Ю. Фоменко, А. А. Фролов

Фоменко Галина Юрьевна, Кубанский государственный университет,  
ул. Ставропольская, 149, 350040, Краснодар, Россия.  
E-mail: fomgal27@mail.ru

Фролов Алексей Анатольевич, Краснодарский университет МВД России,  
ул. Ярославская, 128, 350005, Краснодар, Россия.  
E-mail: ajeduk@mail.ru · <https://orcid.org/0000-0001-7603-2621>

*Аннотация.* Современные психологические исследования в области обеспечения безопасности личности и сфере правопорядка сосредоточены на формировании эталонных качеств действующих сотрудников. В связи с чем, обновляется диагностический инструментарий, совершенствуются формы и методы работы, устанавливаются новые психологические закономерности. В данном научном поле особый научный интерес представляет проблема диагностики и описания самооценки и базисных убеждений личности сотрудника правоохранительных органов. Сформулировано предположение о существовании взаимосвязи базисных убеждений личности и определяющей роли самооценки. Диагностика самооценки осуществлялась с помощью методики С.А. Будасси, а базисные убеждения — с помощью методики Р. Янофф-Бульман в модификации методики М.А. Падун и А.В. Котельниковой. Выборка составила 400 сотрудников правоохранительных органов (представители большинства подразделений и служб органов внутренних дел, курсанты и слушатели основных специальностей Краснодарского университета МВД России — мужчины и женщины в возрасте от 18 до 48 лет, с разным стажем трудовой деятельности в МВД). По результатам диагностики выделено пять групп сотрудников с разным уровнем самооценки и проведено ее сопоставление с базисными убеждениями. В результате математической обработки с использованием программного обеспечения IBM® SPSS® Statistics 22 была подтверждена гипотеза о существовании взаимосвязи самооценки и базисных убеждений личности. Доказано, что наиболее контрастные отличия базисных убеждений существуют между сотрудниками с неадекватно завышенным и заниженным уровнями самооценки: сотрудники с неадекватно заниженным уровнем самооценки с недоверием относятся к окружающему миру и считают его небезопасным и враждебным, а сотрудники с неадекватно завышенным уровнем самооценки больше остальных считают окружающий мир доброжелательным, в первую очередь благодаря тому, что они сами участвуют в обеспечении своей безопасности. Сотрудники с высоким уровнем самооценки считают окружающий мир доброжелательным, но степень доверия у них устанавливается в зависимости от собственного ощущения безопасности окружающих условий. Средний уровень самооценки сотрудников определяет их доброжелательность к окружающему миру и степень успешности собственных действий и усилий. Сотрудники с низким уровнем самооценки считают, что окружающий мир доброжелателен пропорционально решениям управленческой элиты общества.

*Ключевые слова:* самооценка, базисные убеждения, личность, справедливость, удача, позитивное мировосприятие, доброжелательность мира, локус контроля.

*«Любой рассуждающий логически человек  
должен видеть вещи такими, какие они есть,  
а недооценивать себя — ровно так же далеко от истины,  
как и преувеличивать свои возможности»*

(Артур Конан Дойл, 1993)

### **Актуальность работы**

Прикладное значение психологии в XXI в. имеет огромное значение как для развития самой науки, так и для различных областей ее применения. Имея непосредственное отношение к духовной сфере жизни общества, психология в настоящее время тесно включена и во все остальные: социальную, политическую и экономическую (Coon, Mitterer, 2010).

Однако применение психологических знаний в повседневной и профессиональной жизни человека в современном мире не лишено трудностей и стереотипов. Наиболее распространенной проблемой является приписывание психологам сверхъестественных и мифических способностей. Так, по мнению одного из наиболее влиятельных психоаналитиков XX в., основателя Британского Психоаналитического общества Э. Гловера, из многих мифов, выросших вокруг психологов, которых широкая публика считает чем-то вроде современных шаманов и знахарей, два особенно живучи. Считается, будто психолог может читать мысли даже тех людей, с кем он вступает в кратковременный контакт; кроме того, психологов принято считать проницательными судьями человеческих характеров (Гловер, 1999; Фоменко, 2004).

Проблема исключительных способностей специалиста-психолога является лишь начальным звеном в существующей цепочке трудностей и противоречий. Ее дополняют проблемы интеграции исследовательской и практической психологии, трудности поиска универсального диагностического инструментария, противоречия соотношения количественно-качественного и причинно-целевого подходов к исследованию личности, особенности субъектных отношений психолога и клиента, сложности соотношения экспертно-исследовательской деятельности психолога и административной деятельности кадрового аппарата или руководителя подразделения и многие другие.

Однако психология осваивает новые реалии изменяющегося мира, а точнее изменяющегося человека в трансформирующемся мире, в новой социокультурной реальности (Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010, Leeuwenberg, van der Helm, 2013). К другим ключевым направлениям современных исследований относятся (Знаков, 2016):

– поиски междисциплинарного контекста — обусловлены необходимостью взглянуть на каждую проблему с разных точек зрения, задающих неодинаковость ее возможных интерпретаций;

– фокусирование исследовательского внимания на анализе психологических процессов, имеющих приставку «мета» (метасознание, метапонимание, метарефлексия) — обнаруживает направленность не столько на выявление когнитивной природы знаний, сколько на раскрытие экзистенциально-герменевтических оснований действий с знаниями, воплощенных в плохо осознаваемых навыках и умениях понимающего мир субъекта;

– современное переосмысление деятельностных оснований формирования психики — характеризуется сосредоточенностью не только на анализе внутреннего мира человека, но на изучение обстоятельств, способствующих порождению его субъектных качеств;

– осознание и научное обоснование нового самосозидательного, самопорождающего этапа развития психологии субъекта — представлено смещением фокуса внимания ученых с определения Я, как совокупности личностных качеств, на такие способы конструирования Я, в которых разные его интерпретации становятся конкретными методами формирования субъектности;

– изменения средств социальных и межличностных отношений людей в социокультурной реальности — основано на трансформации положения личности в группах и организациях общества, обусловленной изменениями самих групп и организаций.

Это далеко не полный список перспективных направлений, который фиксирует особый психологический феномен современного мира — в данных конкретно-исторических условиях у человека подрывается чувство безопасности по новым и очень разнообразным основаниям, которые не были характерны для предыдущих периодов развития нашей цивилизации, среди наиболее актуальных и перспективных направлений лидирующее место, безусловно, занимает область безопасности личности (Kessel, Kratzer, Schultz, 2012, Фоменко, 2004).

В связи с чем, в качестве перспективных направлений нами была выбрана область исследования безопасности личности сотрудников правоохранительной сферы и поставлена задача рассмотреть ранее не освещавшиеся категории в этой области: самооценка и базисные убеждения личности сотрудников органов внутренних дел.

Психологические исследования в области правоохранительных органов всегда заслуживали особого внимания со стороны общества и государства. Собираемый образ сотрудника правопорядка в настоящее время включает в себя как высококвалифицированные деловые качества, так и глубоко нравственные личностные особенности (Павлова, 2014). Однако сложившиеся представления являются более идеализированными и менее соответствующими реальности. И на это есть довольно веские основания.

Так, в результате реформы министерства внутренних дел Российской Федерации в 2011 г. руководством страны были предприняты определенные усилия на улучшение деятельности силовых структур. При этом, смена названия ведомства с «милиции» на «полицию» сопровождалась сокращением около 22% сотрудников от общей штатной численности. По замыслам идейных вдохновителей реформы в эту цифру должны были войти все самые нерадивые, которые еще в милиции бросили тень на честь мундира служителя закона. В новую организацию по сути перешли все квалифицированные, исполнительные и ответственные. Создание достойных условий службы сопровождалось повышением уровня материального обеспечения и закономерным увеличением степени ответственности.

Спустя пятилетие, благие цели чистки кадров и улучшение условий труда дают несколько иные результаты, отличающиеся от ожидаемых. Так, сокращение численности привело к неизбежному увеличению нагрузки и в разы увеличило объем выполняемой работы одним сотрудником. Общее количество нерадивых сотрудников было далеко от необходимой цифры и под сокращение попала кате-

горя сотрудников, уже имеющих выслугу для ухода на пенсию. Таким образом были уволены опытные специалисты, способные обучить специфике службы молодых сотрудников. Федеральным законом от 19 июля 2011 г. N247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудникам полиции с 1 января 2012 г. были установлены новые размеры оплаты труда. Частью 5 статьи 2 этого же закона было предусмотрено ежегодное увеличение (индексация) размера окладов денежного довольствия с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Однако, с 1 января 2013 г. действие данной части статьи было приостановлено и на настоящее время первая индексация после реформы была произведена только с 1 января 2018 г. Коэффициент повышения оказался равен 4% от должностного оклада сотрудника полиции и, в среднем, составил от 1000 до 2500 руб. в зависимости от выслуги лет и занимаемой должности. С горечью приходится воспринимать это «достойное» повышение. По официальным данным суммарный уровень инфляции с января 2012 г. по февраль 2018 г. в Российской Федерации составил 54,59%. Фактически, за пять лет с учетом уровня инфляции и роста цен, размер заработной платы сотрудника полиции в настоящее время вернулся на тот же уровень, что и до его увеличения в 2012 г. Таким образом, если в населенных пунктах районного значения периферии профессия «полицейский» еще остается конкурентной, в первую очередь, благодаря отсутствию других более высокооплачиваемых сфер занятости, то в городах краевого и федерального уровня уже наблюдается достаточный кадровый голод в грамотных специалистах. В настоящее время профессия является привлекательной для посредственной части населения, а не для самой достойной, как это было в стране в 70–80-х гг. прошлого века. Но и это обстоятельство не является ключевым в идеализированном образе органов внутренних дел. По данным Института государства и права РАН, четверть всех нарушений законности в правоохранительной деятельности (преступления со стороны сотрудников полиции) в стране происходит из-за несовершенства законодательных актов, их неполнотой, неясностью, противоречивостью. Трудности в законодательной сфере дополняет проблема приказного своеволия. Служба в органах внутренних дел непосредственно связана с принципом сверхдисциплины, основанном на приказах. Последние не обсуждаются, а требуют неукоснительного исполнения. Но иногда административно-приказное своеволие подменяет закон, что влечет за собой злоупотребление должностными полномочиями, произвол власти и коррупцию. В таких условиях формируется реальная угроза изменений в мировоззрении личности, происходит подмена принципов и убеждений, образовывается разрыв между правильными действиями и предписываемыми (Карабаш, 2015). Это способствует резкому различию между идеальными представлениями и реальными качествами сотрудников правоохранительных органов.

### **Методология исследования**

С каждым годом психологическими службами органов внутренних дел прилагаются все большие усилия, направленные на исправление существующего положения как среди действующих сотрудников, так и среди кандидатов на службу. Одной из таких актуальных областей в исследовании личностных и деловых особенностей является область самооценки как чрезвычайно важного интегра-

тивного образования, выступающего мощным регулятором поведения, обуславливающего динамику и направленность развития субъекта. Самооценка как системообразующее и интегративное ядро индивидуальности человека во многом определяет его жизненные позиции и уровень притязаний, составляет особую систему оценок (Бороздина, 1999; Mruk, 1999; Baumeister, 1989; Бернс, 2003; Rogers, 1957; и др.).

Все это находит отражение в содержании части нашего исследования самооценки и базисных убеждений сотрудников правоохранительных органов, проводимом с 2010 года (Фролов, 2016).

Самооценка представляет собой суждения индивида о значении или значимости собственных действий, личностных особенностей и поведения в целом. Выступая частью Я-концепции и самосознания, самооценка рассматривается в качестве центрального, относительно самостоятельного образования, представляющего собой ценностно-смысловую систему личности. Кроме того, самооценка выступает основополагающим базисом индивидуальности человека, который определяет как его внутренние ценности, так и общую систему представлений об окружающем мире (Бороздина, 1999; Мещеряков, Зинченко, 2009).

Базисные убеждения личности трактуются как имплицитные, глобальные, устойчивые представления индивида о мире и о себе, оказывающие влияние на мышление, эмоциональные состояния и поведение человека (Падун, Котельникова, 2008). В соответствии с концепцией Р. Янофф-Бульман, различные события, в которые вовлечены люди, интерпретируются ими с позиции безопасности окружающего мира. Это состояние базируется на соотношении доброжелательности и враждебности всего окружающего по отношению к личности, оценке справедливости происходящих событий, а также на восприятии самого себя. Различные психотравмирующие ситуации нарушают целостность восприятия существующей картины мира и искажают состояние безопасности — вносят неуверенность и дезинтеграцию, формируют тревогу и страх. Проживание травмирующей ситуации позволяет справиться с негативными проявлениями и вернуть утраченное состояние.

В связи с чем, применение нами двух методик: диагностика самооценки С.А. Будасси и диагностика базисных убеждений личности с помощью одноименной методики Р. Янофф-Бульман в модификации методики М.А. Падун и А.В. Котельниковой, — к сотрудникам органов внутренних дел было обоснованным, в виду усиленного и напряженного режима службы, большого количества экстремальных ситуаций и психотравмирующих событий, дефицита времени и повышенных психофизических нагрузок (Рябкина, Фоменко, 2010; Столяренко, 2001).

## **Содержание исследования**

Выборка респондентов составила 400 сотрудников правоохранительных органов, в числе которых представители большинства подразделений и служб органов внутренних дел, а также курсанты и слушатели основных специальностей Краснодарского университета МВД России (юриспруденция, правоохранительная деятельность, психология служебной деятельности) — мужчины и женщины в возрасте от 18 до 48 лет, с разным стажем трудовой деятельности, проходящие службу в различных подразделениях органов внутренних дел. В качестве методик исследования использовались методика исследования самооценки С.А. Будасси и методика «Шкала базисных убеждений» Р. Янофф-Бульман в модификации

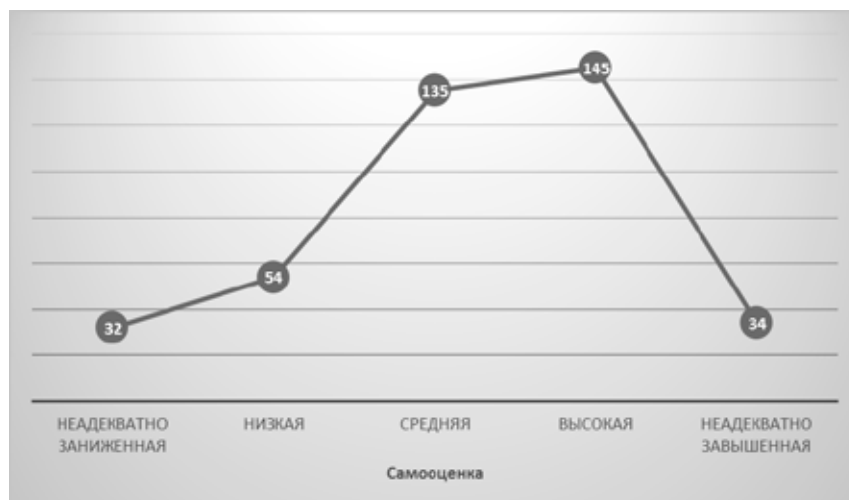


Рис 1. Расположение самооценки по группам сотрудников

Fig. 1. Self-assessment in different groups of employees.

методики М.А. Падун и А.В. Котельниковой (Никиреев, 2007; Падун, Котельникова, 2008). Методы математико-статистического анализа осуществлялась на основе применения пакета IBM® SPSS® Statistics 22 (Statistical Package for Social Science) с использованием критерия Колмогорова-Смирнова и корреляционного анализа Пирсона.

Данные исследования подлежали количественному и качественному анализу. Согласно методике С.А. Будасси критерием оценивания выступает уровень самооценки, который интегрирован характеристиками по степени оценки самого себя (низкая, средняя, высокая) и степени объективности (адекватная и неадекватная (Никиреева, 2007). В результате обработки данных методики было выделено пять групп сотрудников с разным уровнем самооценки (Рис. 1):

- с неадекватно заниженным — 32 сотрудника в возрасте от 19 до 46 лет гендерным соотношением 24 мужчины и 8 женщин;
- низким — 54 сотрудника из которых 33 мужчины и 21 женщина в возрасте от 18 до 44 лет;
- средним — 135 сотрудников в возрасте от 18 до 48 лет из которых 94 мужчины и 41 женщина;
- высоким — 145 сотрудников представленным соотношением 107 мужчин и 38 женщин в возрасте от 19 до 43 лет;
- неадекватно завышенным — 34 сотрудника возрастом от 19 до 47 лет из которых 24 мужчины и 10 женщин (Фролов, 2016).

В целом расположение результатов имеет незначительное отклонение от кривой нормального распределения в сторону высокого уровня самооценки. Именно высокий уровень самооценки отечественные и зарубежные исследователи считают наиболее оптимальным, в отличие от среднего (Бернс, 2003; Куперсмит, 1959; Зимбардо, 2006; Столяренко, 2000). Средний уровень самооценки позволяет адекватно и зрело оценивать себя, свои возможности и поведение. Однако

в определенных критических ситуациях человек со средней самооценкой менее склонен к риску и нацелен на результат, нежели с высокой. Лучше довольствоваться тем что есть, пусть это и немного, чем попробовать достигнуть чего-то большего и все потерять или зачем нужно прилагать усилия в этом деле, я могу не справиться или подведу других, — так рассуждает человек со средней самооценкой. Личность со средним уровнем самооценки старается действовать наверняка, выверено и взвешено. Она стремится свести к минимуму риск и к максимуму результат, и в большинстве случаев, проигрывает только потому, что не рассматривает лучшие варианты, сопряженные с повышенной активностью. Высокая самооценка содействует всестороннему развитию личности, заставляет человека проявлять больше активности для достижения поставленных целей, помогает легче переносить трудности и неудачи и, в целом, оказывает положительное влияние на социальное и личностное поведение человека.

Так описывает Р. Бернс формирование высокого уровня самооценки (Бернс, 2003): «Высокая самооценка, развивается у детей в семьях, отличающихся сплочённостью и солидарностью. Более позитивно здесь отношение матери к мужу. В глазах ребёнка родителям всегда сопутствует успех. Он с готовностью следует задаваемым ими образцам поведения, настойчиво и успешно решает встающие перед ним повседневные задачи, так как чувствует уверенность в своих силах. Он менее подвержен стрессу и тревожности, доброжелательно и реалистично воспринимает окружающий мир и себя самого. Высокая самооценка обеспечивает хорошее владение техникой социальных контактов, позволяет индивиду показать свою ценность, не прилагая особых усилий. Ребёнок приобрёл в семье способность к сотрудничеству, уверенность в том, что он окружён любовью, заботой и вниманием. Всё это создаёт прочную основу для его социального развития».

С. Куперсмит также отмечает особенности поведения детей с высокой самооценкой (Куперсмит, 1959): «...мальчики из группы с высокой самооценкой характеризовались как активные, экспрессивные, в целом успешные в учении и социальных отношениях, лидеры в дискуссиях, они не отступали при несогласии с ними других, были частично нечувствительными к критике, высокозаинтересованными в общественных делах, мало отягощенными чувством тревоги. Они выглядели как доверяющие собственному восприятию и реакциям и верящие, что их усилия приведут к успеху. Они обращались к другим с ожиданием, что те будут с ними дружелюбны. Их оптимизм покоился не на фантазиях, а на обоснованной оценке их способностей, навыков и личностных качеств. Они не были поглощены внутренними проблемами и гораздо реже страдали психосоматическими расстройствами, чем их сверстники из группы с низкой самооценкой».

«Если человек застенчив, как правило, он страдает низкой самооценкой, — пишет Ф. Зимбардо (Зимбардо, 2006), — там, где самооценка высока, нет и речи о застенчивости».

О доминирующем положении высокой самооценки в личностном и социальном развитии рассуждает Л.Д. Столяренко: «У большинства людей проявляется тенденция оценивать себя чуть выше среднего. Это позволяет сделать вывод, что человеку свойственна потребность в достаточно высокой самооценке, т.е. каждому хочется уважать себя. Самоуважение — один из истоков психологической устойчивости, хорошего настроения. Допустим, человек совершил ошибку, сделал что-то не так. Если этот человек обладает достаточно высоким уровнем само-

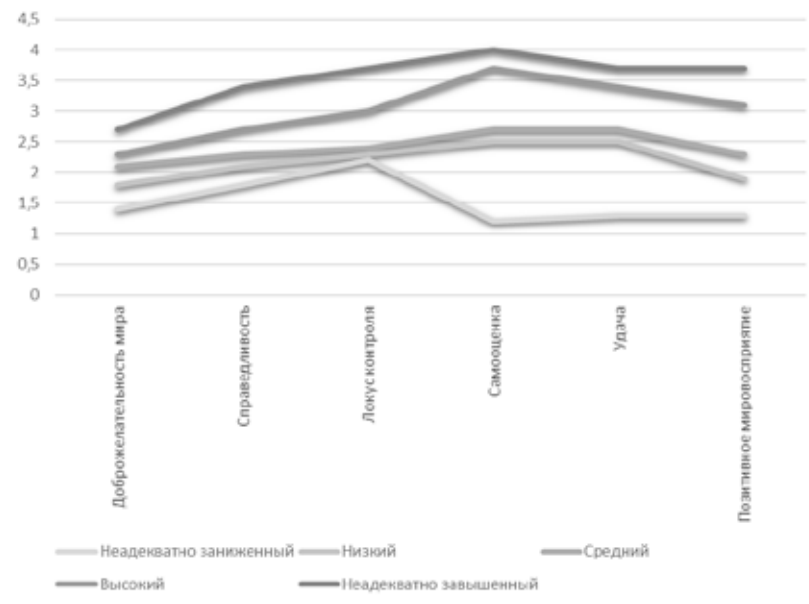


Рис. 2. Результаты методики «Шкала базисных убеждений» в группах с разным уровнем самооценки

Fig. 2. Scale of Basic Beliefs methodology results in groups with different levels of self-assessment

оценки, он может успокоить себя: «Ничего страшного, ведь в целом я отнюдь не глупец и подобное для меня не характерно», — т.е. срабатывает психологическая защита, и человек успокаивается» (Столяренко, 2000).

Общий анализ результатов проведения методики «Шкала базисных убеждений» в соответствующих группах сотрудников с разным уровнем самооценки показал, что наиболее контрастные отличия присутствуют в группах с неадекватно завышенной и заниженной самооценками — самые низкие результаты получены в группе сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки, а самые высокие — в группе с неадекватно завышенным (рис. 2). Показатели в группах с низким и средним уровнями самооценки относятся к средним величинам и располагаются рядом друг с другом. Значения в группе сотрудников с высоким уровнем самооценки занимают промежуточное положение между данными сотрудников со средним и неадекватно завышенным уровнями самооценки.

Результаты корреляционного анализа также продемонстрировали наличие зависимости между уровнями самооценки и шкалами методики:

- доброжелательность окружающего мира —  $r = 0,321, p < 0,01$ ;
- справедливость —  $r = 0,292, p < 0,01$ ;
- локус контроля —  $r = 0,276, p < 0,01$ ;
- самооценка —  $r = 0,700, p < 0,01$ ;
- удача —  $r = 0,458, p < 0,01$ ;
- позитивное мировосприятие —  $r = 0,500, p < 0,01$ .



## Интерпретация результатов

Для подтверждения достоверности различий между значениями шкал методики в группах с разным уровнем самооценки был применен Критерий  $t$  Стьюдента для независимых выборок.

Рассмотрим выявленные отличия более детально. Так по шкале доброжелательность окружающего мира наиболее низкие показатели получены в группе сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки (94% или 30 из 32 респондентов), наиболее высокие показатели продемонстрировали сотрудники группы с неадекватно завышенным уровнем самооценки — 15% респондентов имели высокие показатели, 50% — средние. Результаты в группах с высоким и средним уровнями самооценки имели минимальные различия в показателях, а данные в группе с низким уровнем самооценки занимали промежуточное положение между результатами групп с неадекватно заниженным и средним уровнями.

Дисперсии сравниваемых распределений значений шкалы статистически достоверно различаются и равенство дисперсий не предполагается в следующих сочетаниях:

- в группах с неадекватно заниженным и низким уровнями самооценки ( $p=0,018$ );
- в группах с неадекватно завышенным и низким уровнями самооценки ( $p=0,05$ );
- в группах с высоким и низким уровнями самооценки ( $p=0,016$ );
- в группах с высоким и средним уровнями самооценки ( $p=0,028$ ).

В остальных сочетаниях групп с разными уровнями самооценки по шкале доброжелательность окружающего мира дисперсии сравниваемых распределений статистически достоверно не различаются ( $p>0,05$ ).

Показатели по шкале справедливость были наиболее низкими в группе сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки — 72% группы продемонстрировали низкие результаты. Наиболее высокие значения отмечены в группе с неадекватно завышенным уровнем самооценки — 30% группы имели высокие показатели, 67% — средние. Также в группе сотрудников с неадекватно завышенным уровнем самооценки присутствовало минимальное количество низких результатов 3%.

Вместе с тем, дисперсии сравниваемых распределений значений шкалы справедливость статистически достоверно не различаются ( $p>0,05$ ) ни в одном сочетании групп.

По шкале локус контроля низкие значения в группе с неадекватно заниженным уровнем самооценки составили 59%, высокие и средние значения в группе с неадекватно завышенным уровнем самооценки составили 44% и 53%.

Дисперсии сравниваемых распределений значений шкалы статистически достоверно различаются и равенство дисперсий не предполагается в группах с неадекватно завышенным и низким уровнями самооценки ( $p=0,022$ ) и в группах с неадекватно завышенным и средним уровнями самооценки ( $p=0,039$ ).

В остальных сочетаниях групп с разными уровнями самооценки по шкале локус контроля дисперсии сравниваемых распределений статистически достоверно не различаются ( $p>0,05$ ).

По шкале самооценки в группе сотрудников с неадекватно завышенным уровнем самооценки отсутствовали низкие значения, а высокие и средние составили 68% и 32%. Низкие значения в группе с неадекватно заниженным уровнем самооценки составили 91%.

Дисперсии сравниваемых распределений значений шкалы статистически достоверно различаются и равенство дисперсий не предполагается в следующих сочетаниях:

- в группах с неадекватно заниженным и неадекватно завышенным уровнями самооценки ( $p=0,025$ );
- в группах с неадекватно завышенным и низким уровнями самооценки ( $p=0,028$ );
- в группах с неадекватно завышенным и средним уровнями самооценки ( $p=0,04$ ).

В остальных сочетаниях групп с разными уровнями самооценки по шкале самооценки дисперсии сравниваемых распределений статистически достоверно не различаются ( $p > 0,05$ ).

По шкале удача низкие показатели в группе сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки составили 81%, высокие и средние в группе с неадекватно завышенным уровнем самооценки — 58% и 39%.

Дисперсии сравниваемых распределений значений шкалы статистически достоверно различаются и равенство дисперсий не предполагается в следующих сочетаниях:

- в группах с неадекватно заниженным и высоким уровнями самооценки ( $p=0,001$ );
- в группах с неадекватно заниженным и средним уровнями самооценки ( $p=0,003$ );
- в группах с неадекватно завышенным и низким уровнями самооценки ( $p=0,011$ );
- в группах с неадекватно завышенным и высоким уровнями самооценки ( $p=0,038$ ).

В остальных сочетаниях групп с разными уровнями самооценки по шкале удача дисперсии сравниваемых распределений статистически достоверно не различаются ( $p > 0,05$ ).

Позитивное мировосприятие имеет отличие от остальных шкал тем, что в группе сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки отсутствуют высокие показатели, а низкие составили 88%, высокие и средние показатели в группе сотрудников с неадекватно завышенным уровнем самооценки оказались 61% и 36%.

Дисперсии сравниваемых распределений значений шкалы статистически достоверно различаются и равенство дисперсий не предполагается в группах с неадекватно заниженным и неадекватно завышенным уровнями самооценки ( $p=0,044$ ) и в группах с неадекватно завышенным и средним уровнями самооценки ( $p=0,017$ ).

В остальных сочетаниях групп с разными уровнями самооценки по шкале позитивное мировосприятие дисперсии сравниваемых распределений статистически достоверно не различаются ( $p > 0,05$ ).

Для более качественной интерпретации результатов методики в группах с разным уровнем самооценки было произведено сравнение полученных средних значений показателей шкал методики с оценочными критериями результатов, представленными в самой методике (низкими, ниже среднего, средними, выше среднего и высокими) с помощью одновыборочного критерия *t* Стьюдента.

Так в группе сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки средние значения шкал доброжелательность окружающего мира ( $p=0,003$ ), справедливость ( $p=0,046$ ), самооценка ( $p=0,03$ ), удача ( $p=0,023$ ) и позитивное мировосприятие ( $p=0,01$ ) статистически значимо относятся к низкому уровню оценки результатов. Значение шкалы локус контроля ( $p=0,021$ ) статистически значимо относится к уровню оценки результатов ниже среднего.

Интерпретируя полученные результаты, можно сказать, что группа сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки с недоверием относится к окружающему миру и считает его небезопасным и враждебным. По мнению сотрудников этой группы, в обществе отсутствуют законы справедливости и действуют законы неравенства — каждый человек получает привилегии и блага исходя из его статуса, уровня материального обеспечения, наличия выгодных связей и т.п., по принципу — прав тот, у кого больше прав. В связи с чем, контролировать происходящие события в жизни становится невозможно, происходит потеря уверенности в себе и в собственных силах, складывается ощущение бессилия и безысходности.

В группе сотрудников с неадекватно завышенным уровнем самооценки средние значения шкал доброжелательность окружающего мира ( $p=0,009$ ) и справедливость ( $p=0,04$ ) статистически значимо относятся к среднему уровню оценки результатов. Значения шкал самооценка ( $p=0,028$ ), удача ( $p=0,013$ ), локус контроля ( $p=0,026$ ) и позитивное мировосприятие ( $p=0,016$ ) статистически значимо относятся к уровню оценки результатов выше среднего.

Таким образом, группа сотрудников с неадекватно завышенным уровнем самооценки больше остальных считает окружающий мир доброжелательным, в первую очередь благодаря тому, что они сами участвуют в обеспечении своей безопасности. Уверенность в контроле происходящих в жизни событий, справедливости и удачливости респондентами зачастую переоценивается, что создает иллюзию тотального превосходства и контроля. Повышается значимость собственной личности во всех жизненных ситуациях и сильно снижаются усилия окружающих людей. Взаимодействие с другими строится по принципу «всё для меня» или «весь мир вращается вокруг меня», что указывает на наличие эгоцентризма, эгоизма и чрезмерных амбиций, выраженной демонстрацией важности и исключительности собственных усилий, необходимости быть более оцененным.

В группе сотрудников с высоким уровнем самооценки средние значения шкал доброжелательность окружающего мира ( $p=0,006$ ), справедливость ( $p=0,004$ ), локус контроля ( $p=0,004$ ), удача ( $p=0,013$ ) и позитивное мировосприятие ( $p=0,04$ ) статистически значимо относятся к среднему уровню оценки результатов. Значения шкалы самооценка ( $p=0,017$ ) статистически значимо относится к высокому уровню оценки результатов.

В связи с чем, группа сотрудников с высоким уровнем самооценки в целом считает окружающий мир доброжелательным, однако данное доверие не является абсолютным, а скорее ситуативным — респонденты считают, что в большинстве ситуаций и происходящих событий находиться вполне безопасно, однако в опре-

деленных обстоятельствах необходимо проявлять осторожность и осмотрительность. По их мнению, в обществе действуют законы избирательной справедливости — существуют привилегированные категории населения и все остальные. Эта позиция накладывает отпечаток и на остальные сферы — контроля своей жизни, удачливости и позитивного мировосприятия. Взаимоотношения с окружающими строятся исходя из степени принадлежности к классу «избранных» — у привилегированной категории власти больше, у неё больше вероятность благополучного исхода в различных жизненных ситуациях, а также больше уверенность в собственных силах и контроле происходящих событий.

В группе сотрудников с низким уровнем самооценки средние значения шкал доброжелательность окружающего мира ( $p=0,027$ ), справедливость ( $p=0,01$ ), locus контроля ( $p=0,028$ ), самооценка ( $p=0,003$ ), удача ( $p=0,003$ ) и позитивное мировосприятие ( $p=0,016$ ) статистически значимо относятся к уровню оценки результатов ниже среднего.

В группе сотрудников со средним уровнем самооценки средние значения шкал доброжелательность окружающего мира ( $p=0,03$ ), справедливость ( $p=0,07$ ), locus контроля ( $p=0,001$ ) и позитивное мировосприятие ( $p=0,005$ ) статистически значимо относятся к уровню оценки результатов ниже среднего. Значения шкал самооценка ( $p=0,005$ ) и удача ( $p=0,003$ ) статистически значимо относятся к среднему уровню оценки результатов.

Исходя из полученных результатов, в группах респондентов с низким и средним уровнем самооценки взгляд на окружающий мир более прагматичен и пессимистичен. И если в группе респондентов с высоким уровнем самооценки присутствует позиция принадлежности к привилегированной части населения, то здесь наблюдается тенденция к причислению себя к категории рядовых граждан и некоторая отягощённость имеющейся ответственностью. Справедливость законов воспринимается с сомнением и скептицизмом, прежде всего, благодаря несовершенству последних. Степень контроля над своей жизнью реализуется в пределах, не выходящих за границы других более влиятельных людей. Собственная удачливость складывается из пропорционального распределения своих усилий и усилий значимых окружающих. Преимущество отдается значимости собственных усилий в группе сотрудников со средним уровнем самооценки, в группе с низким уровнем самооценки преобладает уверенность в могуществе более влиятельного окружения.

### **Выводы и апробация**

В итоге наиболее контрастные отличия по шкалам методики исследования базисных убеждений выделены в группах с неадекватно завышенным и заниженным уровнями самооценки (самые низкие результаты показаны в группе сотрудников с неадекватно заниженным уровнем самооценки, а самые высокие — в группе с неадекватно завышенным), значения базисных убеждений в группах с низким и средним уровнями самооценки относятся к средним величинам и располагаются рядом друг с другом, показатели в группе сотрудников с высоким уровнем самооценки занимают промежуточное положение между данными сотрудников со средним и неадекватно завышенным уровнями самооценки.

Конкретизируя полученные данные, отметим, что сотрудники с неадекватно заниженным уровнем самооценки с недоверием относятся к окружающему

миру и считают его небезопасным и враждебным. Сотрудники с неадекватно завышенным уровнем самооценки больше остальных считают окружающий мир доброжелательным, в первую очередь благодаря тому, что они сами участвуют в обеспечении своей безопасности. Сотрудники с высоким уровнем самооценки считают окружающий мир доброжелательным, однако степень доверия у них устанавливается в зависимости от собственного ощущения безопасности окружающих условий. Средний уровень самооценки сотрудников также определяет их доброжелательность к окружающему миру и степень успешности собственных действий и прикладываемых собственных усилий. В то время как сотрудники с низким уровнем самооценки считают, что окружающий мир доброжелателен пропорционально решениям управленческой элиты общества.

Результаты исследования подтверждают ранее выдвинутую гипотезу о существовании взаимосвязи самооценки и базисных убеждений личности, позволяют более качественно раскрыть имплицитные, глобальные, устойчивые представления личности с разным уровнем самооценки о мире и о себе и, в целом, вносят вклад в область психологии безопасности и сферу психологического сопровождения сотрудников правоохранительных органов. Выводы были успешно внедрены в образовательный процесс Краснодарского университета МВД России при проведении лекционных, практических занятий, семинаров по следующим дисциплинам для специальности 37.05.02 — Психология служебной деятельности: «Общая психология», «Общий психологический практикум», «Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел», «Психология личности», а также используются при подготовке научно-исследовательских работ курсантами и слушателями университета.

Исследование представляет несомненный интерес как для психологов правоохранительных органов, так и сотрудников кадровых подразделений гражданских организаций, и может быть эффективно использовано в процессе психологического сопровождения персонала.

### Библиографический список

- Бернс, Р. (2008). Я-концепция и Я-образы. В Д.Я. Райгородский (ред.) *Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия* (с. 133–219). Самара: Бахрах-М.
- Бороздина, Л. В. (1999). *Теоретико-экспериментальное исследование самооценки: дис. ... д-ра психол. наук.* Москва.
- Гловер, Э. (1999). *Фрейд или Юнг.* СПб.: Академический проект.
- Зимбардо, Ф. (2008). Формирование самооценки. В Д.Я. Райгородский (ред.) *Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия* (с. 282–296). Самара: Бахрах-М.
- Знаков, В. В. (2016). XXI век: Изменения в мире человека и новый этап развития психологии субъекта. В *Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности* (Материалы Всероссийской научно-практической конференции (9–10 сентября 2016 г.)) (с. 5–14). Краснодар.
- Карабаш, Д. В. (2015). Формирование жизненных и профессиональных ценностных ориентаций личности в процессе обучения в образовательной организации МВД России. *Вестник Краснодарского университета МВД России*, 4 (30), 246–249.
- Мещеряков, Б. Г, Зинченко, В. П. (ред.). (2009). *Большой психологический словарь.* Москва: АСТ.
- Никиреев, Е. М. (2007). *Психологические особенности направленности личности.* Москва: Московский психолого-социальный институт.

- Павлова, С. А. (2014). Формирование эмоциональной устойчивости у сотрудников органов внутренних дел. В *Акмеология. Специальный выпуск* (Материалы IX Международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» (1 июня–15 июля 2014 г.)) (с. 175–176). Москва.
- Падун, М. А., Котельникова, А. В. (2008). Модификация методики исследования базисных убеждений личности Р. Янофф-Бульман. *Психологический журнал*, 29 (4), 98–106.
- Рябкина, З. И., Фоменко, Г. Ю. (2010). Личность в профессии: теоретико-эмпирическая интерпретация в контексте субъектно-бытийного подхода. В Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев (ред.) *Социальная психология труда теория и практика* (с. 82–101). Москва: Издательство «Институт психологии РАН».
- Столяренко, А. М. (ред.). (2001). *Прикладная юридическая психология*. Москва: Юнити-Дана.
- Столяренко, Л. Д. (2000). *Основы психологии*. Издание 3-е, перераб. и дополненное. Ростов-на-Дону: Феникс.
- Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 19.07.2011 N247-ФЗ.
- Фоменко, Г. Ю. (2004). Парадоксальность как конституирующее качество профессионального бытия психолога. *Человек. Сообщество. Управление*, 1, 69–84.
- Фролов, А. А. (2016). Исследование взаимосвязи видов самооценки и уровней правового самосознания личности сотрудников правоохранительных органов. *Человек. Сообщество. Управление*, 17 (2), 26–40.
- Baumeister, R. F., Tice, D. M. & Hutton, D. G. (1989). Self-Presentational Motivations and Personality Differences in Self-Esteem. *Journal of Personality*, 57, 547–579.
- Coon, D. & Mitterer, J. O. (2010). *Introduction to Psychology: Gateways to Mind and Behavior*. Wadsworth Cengage Learning.
- Coopersmith, S. (1959). A method for determining types of self-esteem. *Journal of Abnormal and Social psychology*, 59 (1), 87–94.
- Doyle, A. C. (1894). *The Memoirs of Sherlock Holmes*. London: George Newnes.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry. *American Psychologist*, 34 (10), 906–911.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Kessel, M., Kratzer, J. & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and innovation management*, 2 (21), 147–157.
- Leeuwenberg, E. & van der Helm, P. A. (2013). *Structural information theory: The simplicity of visual form*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6 (1), 65–78.
- Rogers, C. & Dymond, R. (1957). *Psychotherapy and Personality Change*. Chicago: University of Chicago Press.
- Zimbardo, P. G. & Sword, R. (2012). *Overcome PTSD with new psychology of time perspective therapy*. N. Y.: Willey.

Статья поступила в редакцию 30.06.2018

Статья принята к публикации 23.08.2018

Для цитирования: Г.Ю. Фоменко, А.А. Фролов. Самооценка и базисные убеждения личности: содержание взаимосвязи и особенности исследования. — *Южно-российский журнал социальных наук*. 2018. Т. 19. № 3. С. 58-74.

## SELF-ASSESSMENT AND BASIC PERSONAL BELIEFS: CONTENT OF THE RELATIONSHIP AND PECULIARITIES OF THE RESEARCH

G. Yu. Fomenko, A. A. Frolov

Galina Ju. Fomenko, Kuban State University, Stavropolskaya St., 149, Krasnodar, 350040, Russia  
E-mail: fomgal27@mail.ru

Alexey A. Frolov, Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia,  
Yaroslavskaya St., 128, Krasnodar, 350005, Russia  
E-mail: ajeduk@mail.ru · <https://orcid.org/0000-0001-7603-2621>

*Abstract.* Modern psychological research in the sphere of ensuring personal safety and law-and-order domain focuses on shaping standard qualities for the personnel. In this connection, it is necessary to update explorative tools, to improve forms and methods of work, and introduce new psychological mechanisms. The diagnostics and description of self-assessment and basic personal beliefs of those who work in law-enforcement agencies are of special scientific interest. The authors of the paper put forward the hypothesis about the connection of basic personal beliefs and the determining role of self-assessment. The diagnostics of self-assessment was carried out with the help of methodology worked out by S.A. Budassi. Personal beliefs were analyzed on the basis of M. Padun and A. Kotel'nikova's methodology modified by R. Yanoff-Bul'man. The research is based on the selection provided by polling 400 employees of law-enforcement agencies representing most subdivisions of Internal Affairs Agencies, as well as cadets and attendees of Krasnodar University of IAA, both males and females (18–48 years of age), with different employment period in IAA. As a result, five groups of employees with different levels of self-assessment have been extracted. The data obtained in the course of analysis were compared with basic beliefs. Processing the data with the help of IBM® SPSS Statistics 22 has verified the authors' hypothesis about the inner connection between self-assessment and basic personal beliefs. It has been proved that the most radical differences exist between the employees with overestimated and underestimated levels of basic personal beliefs. The first group of employees mistrusts reality and consider the surrounding world unsafe and hostile; the second group think that the world around is friendly, especially because they themselves participate in ensuring their own safety. Yet the level of friendliness depends on their perception of safety in the surrounding world. The average rate of self-assessment pre-determines their goodwill towards reality and the level of their efficiency. The second group considers that reality is friendly in proportion to the decisions taken / made by the administrative elite of the society.

*Key words:* self-assessment, basic beliefs, personality, justice, luck, positive worldview, goodwill of the world around, locus of (internal-external) control.

DOI: 10.31429/26190567-19-3-58-74

### References

- Baumeister, R. F., Tice, D. M. & Hutton, D. G. (1989). Self-Presentational Motivations and Personality Differences in Self-Esteem. *Journal of Personality*, 57, 547–579.
- Berns, R. (2003). Ya-kontsepsiya i YA-obrazy [Ya-concept and Ya-images]. In D. Ya. Raigorodskij (Ed.) *Samosoznanie i zashhitnye mekhanizmy lichnosti* [Consciousness and Protective Mechanisms of the Personality]. Samara: Izd dom "Bakhrakh".
- Borozdina, L. V. (1999). *Teoretiko-ehksperimental'noe issledovanie samoootsenki* [Theoretical and Experimental Study of Self-Assessment]: dis. ... d-ra psikhol. nauk. Moskva.
- Coon, D. & Mitterer, J. O. (2010). *Introduction to Psychology: Gateways to Mind and Behavior*. Wadsworth Cengage Learning.
- Coopersmith, S. (1959). A method for determining types of self-esteem. *Journal of Abnormal and Social psychology*, 59 (1), 87–94.
- Doyle, A. C. (1894). *The Memoirs of Sherlock Holmes*. London: George Newnes.

- Federal'nyj zakon "O sotsial'nykh garantiyakh sotrudnikam organov vnutrennikh del Rossijskoj Federatsii i vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federatsii"* ot 19.07.2011 N247-FZ [Federal Law "About Social Guarantees to Staff of Bodies of Internal Affairs of the Russian Federation and Introduction of Amendments to Separate Acts of the Russian Federation" from 19.07.2011 N247-FZ].
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry. *American Psychologist*, 34 (10), 906–911.
- Fomenko, G. Yu. (2004). Paradoksal'nost' kak konstituiruyushhee kachestvo professional'nogo bytiya psikhologa [Paradoxicality as the Constituting Quality of Professional Life of the Psychologist]. *Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie* [Human. Community. Management], 1, 69–84.
- Frolov, A. A. (2016). Issledovanie vzaimosvyazi vidov samootsenki i urovnej pravovogo samosoznaniya lichnosti sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov [The Research of Interrelation Between Types of Self-Esteem and Levels of Legal Consciousness of Law Enforcement Officers]. *Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie* [Human. Community. Management], 17 (2), 26–40.
- Glover, E.H. (1999). *Frejd ili Yung* [Freud or Jung]. SPb.: Akademicheskij proekt.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Karabash, D. V. (2015). Formirovanie zhiznennykh i professional'nykh tsennostnykh orientatsij lichnosti v protsesse obucheniya v obrazovatel'noj organizatsii MVD Rossii [The Formation of Vital and Professional System of Values of a Personality in the Course of Training in an Education Organization of the Ministry of the Interior of Russia]. *Vestnik Krasnodarskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin of Krasnodar University of Russian MIA], 4 (30), 246–249.
- Kessel, M., Kratzer, J. & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and innovation management*, 2 (21), 147–157.
- Leeuwenberg, E. & van der Helm, P. A. (2013). *Structural information theory: The simplicity of visual form*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meshcheryakov, B. G. & Zinchenko, V. P. (Eds.). (2009). *Bol'shoj psikhologicheskij slovar'* [Big Psychological Dictionary]. Moskva: AST, Prajm-Evroznak.
- Mruk, C. (1999). *Self-esteem: Research, theory, and practice* (2nd ed.). N. Y.: Springer.
- Nikireev, E. M. (2007). *Psikhologicheskie osobennosti napravlenosti lichnosti: Uchebnoe posobie* [Psychological Features of Orientation of the Personality: Textbook]. Moskva: Moskovskij psikhologo-sotsial'nyj institut.
- Padun, M. A. & Kotel'nikova, A. V. (2008). Modifikatsiya metodiki issledovaniya bazisnykh ubezhdenij lichnosti R. Yanoff-Bul'man [Modification of Core Beliefs of Personality Questionnaire (R. Janoff-Bulman's)]. *Psikhologicheskij zhurnal* [Psychological magazine], 29 (4), 98–106.
- Pavlova, S. A. (2014). Formirovanie ehmtsional'noj ustojchivosti u sotrudnikov organov vnutrennikh del [Formation of emotional stability at staff of bodies of internal affairs]. In *Akmeologiya. Spetsial'nyj vypusk po materialam IX Mezhdunarodnoj nauchnoj konferentsii "Akmeologiya: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka"* [Akmeology. Special Release on Materials IX of the International Scientific Conference "Akmeology: Personal and Professional Development of the Person"] (pp. 175–176).
- Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6 (1), 65–78.
- Rogers, C., Dymond, R. (1957). *Psychotherapy and Personality Change*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ryabikina, Z. I. & Fomenko, G. YU. (2010). Lichnost' v professii: teoretiko-ehmpiricheskaya interpretatsiya v kontekste sub»ektno-bytijnogo podkhoda [The Personality in Profession: Theoretical and Empirical Interpretation in the Context of the Subjective and the Event-Driven Approaches]. In L. G. Dikaya, A. Juravlev (Eds.) *Sotsial'naya psikhologiya truda teoriya i praktika* [Social Labour Psychology: Theory and Practice], Moskva: Izdatel'stvo "Institut psikhologii RAN", 1, 82–101.



- Stolyarenko, L. D. (2000). *Osnovy psikhologii* [Fundamentals of Psychology]. Izdanie 3-e, pererabotannoe i dopolnennoe. Rostov-na-Donu: Feniks.
- Stolyarenko, A. M. (Ed.). (2001). *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya* [Applied Legal Psychology]. Moskva: Yuniti-Dana.
- Zimbardo, P. (2006). Formirovanie samootsenki [Formation of a Self-Assessment]. *Samosoznanie i zashhitnye mekhanizmy lichnosti: Khrestomatiya* [Consciousness and Protective Mechanisms of the Personality: Anthology]. Samara: BAKHRAKH-M.
- Zimbardo, P. G. & Sword, R. (2012). *Overcome PTSD with new psychology of time perspective therapy*. N. Y.: Willey.
- Znakov, V. V. (2016). XXI vek: Izmeneniya v mire cheloveka i novyj ehtap razvitiya psikhologii sub"ekta [21st Century: Changes in the World of the Person and New Stage of Development of Psychology of the Subject]. In *Lichnost' i bytie: chelovek kak sub"ekt sotsiokul'turnoj real'nosti* [Personality and Life: Person as a Subject of Sociocultural Reality] (Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference (September 9–10, 2016)) (pp. 5–14). Krasnodar.

Received 30.06.2018. Accepted 23.08.2018

*For citation:* Fomenko G. Yu., Frolov A. A. Self-assessment and basic personal beliefs: content of the relationship and peculiarities of the research. — *South-Russian Journal of Social Sciences*. 2018. Vol. 19. No. 3. Pp. 58-74.

© 2018 by the author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).