

УДК 159.9.072:34.08

DOI 10.17150/2500-4255.2020.14(1).128-138

СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И СТРЕМЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ ИХ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ

Н.А. Цветкова^{1, 2}, С.В. Кулакова²¹ Российский государственный социальный университет, г. Москва, Российская Федерация² Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России, г. Москва, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления

12 июля 2018 г.

Дата принятия в печать

10 февраля 2020 г.

Дата онлайн-размещения

28 февраля 2020 г.

Ключевые слова

Уголовно-исполнительная система; сотрудники; самоэффективность сотрудников; смысловые ориентации; стремление к достижениям; совершенствование психологического обеспечения деятельности сотрудников

Аннотация. В статье поднимается проблема развития самоэффективности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Актуальность ее разработки обосновывается недостаточной изученностью этого личностного метакачества сотрудников отечественной пенитенциарной системы, тогда как существующие научные исследования показывают, что высокий уровень самоэффективности даже при скромных способностях позволяет человеку достигать заметных успехов. Статья содержит результаты эмпирического исследования, осуществленного авторами в 2018 г. на выборке из 117 сотрудников уголовно-исполнительной системы, целью которого стало изучение их самоэффективности, выявление ее связи со смысловыми ориентациями и мотивацией достижений (стремлениями). В ходе исследования проверялась гипотеза о том, что в личности сотрудников присутствуют психологические характеристики, сдерживающие развитие их самоэффективности, — неадекватная мотивация достижений (стремлений) и недостаточный уровень осмысленности жизни. В качестве методов проверки гипотезы использовался метод психологического тестирования: методика определения уровня самоэффективности J.E. Maddux, M. Sherer (модификация А.В. Бояринцевой); методика изучения мотивации достижения «МАС» М.Л. Кубышкиной; тест «Смысловые ориентации» Д.А. Леонтьева, а также методы математико-статистической обработки данных (сравнительный анализ по *U*-критерию Манна — Уитни, корреляционный анализ данных по Пирсону). Отмечается, что обследованные сотрудники обладают достаточно высоким уровнем самоэффективности по параметру «предметная деятельность», тогда как по параметру «межличностное общение» самоэффективность невысока. Приведены результаты сравнительного анализа данных двух групп, выделенных в зависимости от уровня развитости этого параметра, а также по половому признаку. Результаты корреляционного анализа данных продемонстрировали тесную положительную связь обоих параметров самоэффективности — предметной деятельности и межличностного общения — со всеми показателями общего уровня осознанности жизни. Сделано заключение о том, что недостаточная компетентность сотрудников в сфере межличностного общения, стремление к соперничеству, усиливающееся с возрастом, недостаточная осознанность отдельных аспектов жизни сдерживают развитие их самоэффективности, причем в большей степени это характерно для сотрудников женского пола. Предложена структура процесса повышения самоэффективности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

LIFE ORIENTATIONS AND ASPIRATIONS OF THE PENAL SYSTEM'S EMPLOYEES, DEPENDING ON THEIR LEVEL OF SELF-EFFICACY

Nadezhda A. Tsvetkova^{1, 2}, Svetlana V. Kulakova²¹ Russian State Social University, Moscow, the Russian Federation² Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, the Russian Federation

Article info

Received

2018 July 12

Accepted

2020 February 10

Abstract. The authors discuss the problem of developing the self-efficacy of penitentiary system's employees. It is an urgent problem because this personal meta-quality of Russian penitentiary system's employees has not been studied sufficiently. At the same time, according to available research, a high level of self-efficacy makes it possible even for a moderately gifted person to achieve significant results. The paper presents the results of an empirical study carried out by the authors in 2018. They surveyed 117 penitentiary system's employees with the purpose of

Available online
2020 February 28

Keywords

Penitentiary system; employees; self-efficacy of employees; life orientations; aspiration for achievements; improvement of psychological counseling for employees

researching their self-efficacy, identifying its connection with life orientations and motivation for achievements (aspirations). The aim of the study was the verification of the hypothesis that certain psychological characteristics of employees hinder the development of their self-efficacy — inadequate motivation for achievements (aspirations) and insufficient awareness of the meaningfulness of life. The verification method for the hypothesis was psychological testing: self-efficacy level methodology by J.E. Maddux and M. Sherer (as modified by A.V. Boyarintseva); «MAS» motivation study methodology by M.L. Kubyshkina; «Life Orientations» test by D.A. Leontyev, as well as methods of mathematical statistics for data processing (comparative analysis using Mann-Whitney *U*-test, Pearson correlation analysis). It is noted that the surveyed employees have a rather high level of self-efficacy in «substantive activity», while the self-efficacy in «interpersonal communication» is low. The authors present the results of a comparative analysis of data from two groups selected depending on how well this parameter is developed, and on their gender. The correlation data analysis results demonstrated a strong positive correlation between both parameters of self-efficacy — substantive activity and interpersonal communication — with all indicators of the general level of awareness of the meaningfulness of life. The authors conclude that insufficient competence of employees in the sphere of interpersonal communication, competitiveness that increases with age, insufficient awareness of the meaningfulness of some aspects of life hinders the development of their self-efficacy, which is more typical of female employees. The authors also present a structure of the process of improving the self-efficacy of penitentiary system's employees.

Одним из актуальных вопросов предупреждения преступности является совершенствование психологического обеспечения деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) с целью повышения степени их готовности оперативно решать служебные задачи, соблюдая этику обращения с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными и при этом сохраняя собственное здоровье — физическое, психическое, психологическое, социальное [1–4]. Понятно, что эта готовность личностно детерминирована, т.е. основывается на совокупности профессионально важных качеств сотрудника [5–7], среди которых, на наш взгляд, ключевую роль играет *самоэффективность*.

Понятие самоэффективности ввел А. Бандура, чтобы более четко определить конечный результат целенаправленной психокоррекционной работы с людьми [8]. Он исходил из представления о том, что даже при скромных способностях умелое их использование позволяет человеку достигать высоких результатов; наличие высокого личностного потенциала автоматически не гарантирует человеку заметных успехов, если он не верит в возможность его применения и не прилагает усилий для самореализации.

Судя по ряду научных публикаций, самоэффективность рассматривается как субъективный компонент самосознания, личностное метакачество человека, отражающее его представление о собственной результативности в выполняемом труде, которое основывается

на предшествующем личном опыте, психическом состоянии человека, а также эмоциональной поддержке значимых других [8–12]. Самоэффективности присущи субъективность и ситуативная специфичность. В зависимости от сферы проявления выделяют самоэффективность в сфере предметной деятельности и самоэффективность в сфере межличностного общения [13; 14].

Профессиональная деятельность сотрудников УИС имеет ряд характерных особенностей: во-первых, это строго регламентированный нормативно-правовыми актами труд, требующий повышенной ответственности за любые предпринятые действия, а также результаты межличностного общения и социального взаимодействия в ситуациях вынужденных контактов [7; 15]; во-вторых, это деятельность, строящаяся на основе субординационных отношений, при которых сотрудник обязан выполнять приказы вышестоящих лиц; в-третьих, это работа, изначально предполагающая готовность к ее выполнению в экстремальных ситуациях и стрессогенных условиях [1]; в-четвертых, это работа, где практикуется властное проявление служебных полномочий; в-пятых, это деятельность, осуществляемая сотрудниками руководствуясь принципами самостоятельности, независимости и персональной ответственности.

Отмеченные выше особенности профессиональной деятельности в УИС предъявляют к ее сотрудникам определенные требования,

первостепенными в перечне которых являются: профессиональная адаптированность, личностная целостность, социальная зрелость, стрессоустойчивость, уверенность в себе, высокий интеллект, гибкость, смелость, решительность, способность брать на себя ответственность за принимаемые решения и др. Все они не что иное, как индивидуально-личностные предпосылки успешности профессиональной самореализации человека в УИС, а также условие экспекции самооффективности сотрудника, поскольку самооффективность — это вера в надежность собственных действий, ожидание успеха от их реализации и получение желаемого результата, очевидного для себя и для других.

Введенное А. Бандурой понятие самооффективности получило признание и разрабатывалось в рамках различных научных подходов (М.И. Гайдар, Л.А. Первин и др.). К настоящему времени осуществлен анализ самооффективности как личностного ресурса (С.В. Лебединская, Ю.Ю. Неякина, Е.И. Сибирцева и др.), в том числе и как акмеологического фактора развития личности (И.В. Бабичев, Р.Л. Кричевский, Е.В. Селезнева и др.).

В зарубежной литературе достаточно основательно изучена взаимосвязь самооффективности с такими психическими конструктами, как локус контроля (J.M. Phillips, S.M. Gully и др.), удовлетворенность трудом (C.C. Durham, A. Lebbaus, E.A. Locke, A.O. Mensah и др.), баланс между личной жизнью и работой (X.W. Chan, T. Kalliath, P. Brough, M. O'Driscoll, O. Siu, C. Timms и др.) [16–22].

К настоящему времени установлены взаимосвязи самооффективности с особенностями совладающего поведения в трудной жизненной ситуации (Т.Л. Крюкова, М.Л. Хачатурова и др.), профессиональной самореализации (А.М. Майрамян, Г.В. Миронова, О.В. Москаленко и др.), карьерными предпочтениями и профессиональным потенциалом личности (Н.В. Иванова, Т.В. Корнилова, Е.А. Митицина, S. Appelbaum, A. Hare и др.), стрессоустойчивостью (R. Grieve, N.L. Jimmieson, C. Speirer, V. Witteveen и др.); выполнен анализ самооффективности и ее детерминантов на этапе школьного и вузовского обучения (Т.В. Белых, М.И. Гайдар, Н.А. Иванова, В.Н. Кобец, А.М. Майрамян, Е.А. Шепелева, F. Pajares, E.L. Usher и др.).

Однако проблема изучения и повышения самооффективности сотрудников УИС как одного из направлений совершенствования их дея-

тельности по предупреждению преступности пока не исчерпана наукой и не решена практически. В частности, не выявлены внутриличностные предпосылки, сдерживающие развитие этой интегративной личностной характеристики, стимулируя развитие которых возможно повысить самооффективность личности.

Чтобы внести свой вклад в разработку обозначенной выше проблемы, в 2018 г. нами было проведено эмпирическое исследование с целью диагностики самооффективности сотрудников УИС, выявления ее связи со смысложизненными ориентациями и мотивацией достижений (стремлениями) и разработки методических рекомендаций по ее повышению.

Мы исходили из предположения о том, что в личности сотрудников УИС присутствуют психологические характеристики, сдерживающие развитие их самооффективности, — неадекватная мотивация достижений (стремлений) и недостаточный уровень осмысленности жизни.

С целью проверки данного предположения использовались следующие методики психологической диагностики и методы обработки полученных на их основе данных: 1) методика определения уровня самооффективности J.E. Maddux, M. Sherer (модификация А.В. Бояринцевой под руководством Р.Л. Кричевского), направленная на количественное определение уровня самооффективности: сотрудник оценивает свой потенциал в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он реально может воспользоваться [13]; 2) методика изучения мотивации достижения «МАС» М.Л. Кубышкиной, направленная на выявление стремления (мотивации) сотрудника к достижению цели, к соперничеству (азартности) и к социальному престижу; 3) тест «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева [23], наряду с общим показателем осмысленности жизни включающий пять субшкал, отражающих три конкретных смысложизненных ориентации человека: «цели в жизни»; «процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни»; «результативность жизни или удовлетворенность самореализацией», а также два аспекта локуса его контроля: локус контроля — Я (Я — хозяин жизни); локус контроля — жизнь (управляемость жизнью).

Методы математико-статистической обработки данных: MS Office Excel, IBM SPSS Statistics 23. Сравнительный анализ данных выполнялся

по *U*-критерию Манна — Уитни, корреляционный анализ — по Пирсону.

Выборку исследования составили 117 сотрудников УИС в возрасте от 25 до 59 лет (средний возраст — 36 лет), работающих в пенитенциарной системе ФСИН России от 1 года до 36 лет (средний стаж работы в УИС — 12 лет). Из них 69 мужчин (59 %) и 48 женщин (41 %); 22 сотрудника (18,8 %) имели среднее специальное образование, 95 (81,2 %) — высшее, в том числе 5 чел. с высшим образованием (5,3 %) имели ученую степень.

Приведем полученные в процессе исследования результаты:

1. С помощью методики определения уровня самооффективности обследовано 117 сотрудников УИС. Результаты представлены в табл. 1 и на рис. 1 и 2.

Таблица 1 / Table 1
Распределение сотрудников УИС по уровням выраженности показателей самооффективности, чел. (%)
Distribution of penitentiary system's employees depending on the level of self-efficacy's indicators, people (%)

Показатель самооффективности / Indicator of self-efficacy	Уровень выраженности показателя / Level of the indicator		
	Низкий / Low	Средний / Medium	Высокий / High
Предметная деятельность / Substantive activity	0	18 (15,4)	99 (84,6)
Межличностное общение / Interpersonal communication	21 (17,9)	39 (33,3)	57 (48,8)

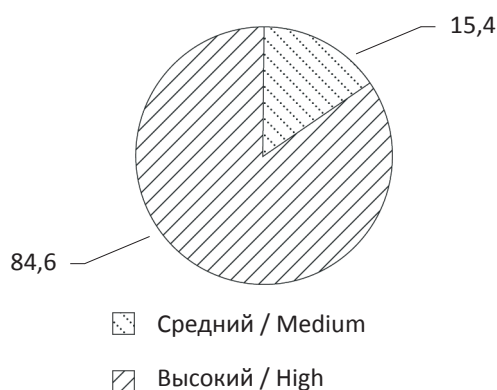


Рис. 1. Самооффективность сотрудников УИС по шкале «Предметная деятельность», %

Fig. 1. Self-efficacy of penitentiary system's employees on the scale «Substantive activity», %

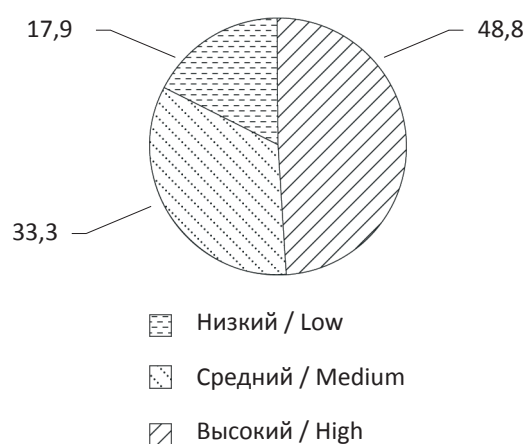


Рис. 2. Самооффективность сотрудников УИС по шкале «Межличностное общение», %

Fig. 2. Self-efficacy of penitentiary system's employees on the scale «Interpersonal communication», %

Данные, представленные в табл. 1 и на рис. 1 и 2, позволяют прийти к выводу о том, что самооффективность обследованных сотрудников УИС заметно выше в области предметной деятельности (по данному параметру около 85 % из них находятся на высоком уровне развития; среди них нет сотрудников, имеющих низкие показатели) по сравнению с их самооэффективностью в ситуациях межличностного общения (по данному параметру треть из них имеют низкие показатели, т.е. могут быть охарактеризованы как социально-психологически некомпетентные сотрудники).

2. Результаты, полученные с помощью методики изучения стремлений (мотивации достижений) «МАС» М.Л. Кубышкиной, сведены в табл. 2 и отображены на рис. 3.

В табл. 2 и на рис. 3 показано, что несколько более выраженной мотивацией достижений обследованных сотрудников УИС является стремление к соперничеству (азартность), хотя степень напряженности всех трех стремлений невысока.

3. Результаты, полученные с помощью теста смысловых ориентаций, сведены в табл. 3 и отображены на рис. 4.

Таблица 3 дает основание для вывода о том, что обследованная группа сотрудников УИС в целом имеет достаточно высокий общий уровень осмысленности жизни (нет ни одного сотрудника с низкими показателями по данному параметру).

Таблица 2 / Table 2

Распределение сотрудников УИС по уровням выраженности показателей мотивации достижений, чел. (%)**Distribution of penitentiary system's employees depending on the level of achievement motivation's indicators, people (%)**

Показатель мотивации достижений (стремления) / Indicator of achievement motivation (aspiration)	Уровень выраженности показателя / Level of the indicator			
	Низкий / Low	Средний / Medium	Высокий / High	Среднее значение / Mean value
Социальный престиж / Social prestige	0	99 (84,6)	18 (15,4)	7,6
Соперничество / Competition	0	101 (86,3)	16 (13,7)	8,8
Достижение цели / Achieving a goal	7 (6,0)	96 (82,0)	14 (12,0)	7,5

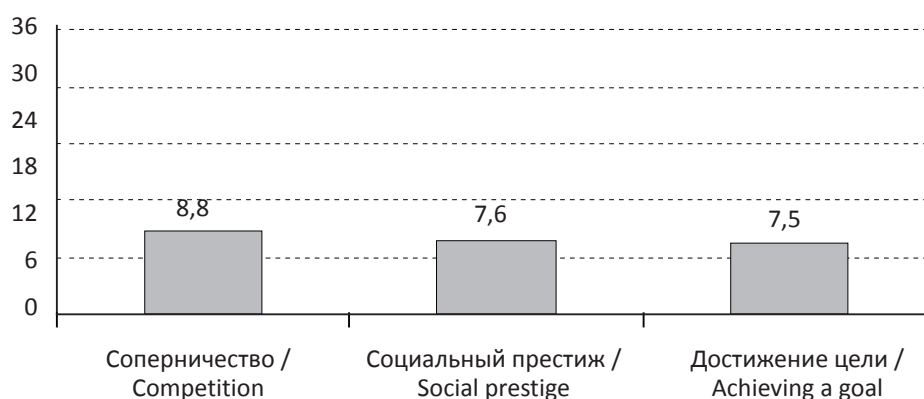
**Рис. 3. Показатели мотивации достижений сотрудников УИС (средние значения)****Fig. 3. Indicators of achievement motivation of penitentiary system's employees (mean values)**

Таблица 3 / Table 3

Распределение сотрудников УИС по уровням выраженности показателей осмысленности жизни, чел. (%)**Distribution of penitentiary system's employees depending on the level of awareness of the meaningfulness of life, people (%)**

Показатель осмысленности жизни / Indicator of awareness of the meaningfulness of life	Уровень выраженности показателя / Level of the indicator			
	Низкий / Low	Средний / Medium	Высокий / High	Среднее значение / Mean value
Цели / Goals	10 (8,5)	40 (34,2)	67 (57,3)	39,5
Процесс / Process	8 (6,8)	36 (30,8)	73 (62,4)	37,3
Результат / Result	0	55 (47,0)	62 (53,0)	31,6
Локус контроля — Я / Locus of control — I	0	69 (59,0)	48 (41,0)	37,8
Локус контроля — жизнь / Locus of control — life	19 (16,2)	64 (54,7)	34 (29,1)	25,9
Общий уровень осмысленности жизни / General level of awareness of the meaningfulness of life	0	75 (64,1)	42 (35,9)	

Однако на рис. 4 показано, что не все так однозначно: во-первых, при достаточно хорошо осознаваемых жизненных целях наблюдается

относительная недоосознанность результатов, что свидетельствует о неудовлетворенности прожитой частью жизни и самореализацией.

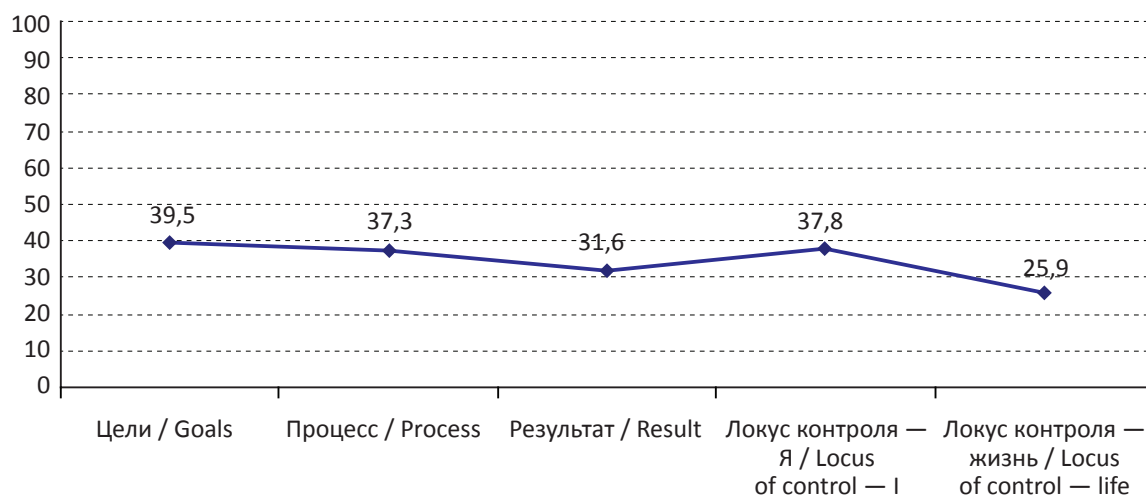


Рис. 4. Показатели осмысленности жизни сотрудников УИС (средние значения)

Fig. 4. Indicators of the awareness of the meaningfulness of life for penitentiary system's employees (mean values)

Также можно предположить, что высокие баллы по шкале «цели» при относительно низких по шкале «результат» могут характеризовать не только целеустремленных сотрудников, но и прожектеров, планы которых не имеют реальной основы в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию; во-вторых, показатель «локус контроля — Я» (Я — хозяин жизни) в обследованной группе сотрудников является достоверно более высоким по сравнению с показателем «локус контроля — жизнь». Высокие баллы по шкале «локус контроля — Я» соответствуют представлению человека о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле, что в целом наблюдается у обследованных сотрудников УИС. В то же время низкий показатель «локус контроля — жизнь» (управляемость жизни) свидетельствует об их фатализме, сомнениях в том, что жизнь человека подвластна сознательному контролю, затруднениях в планировании собственного будущего.

Жизнь считается осмысленной при наличии целей, удовлетворения, получаемого в процессе их достижения, уверенности в собственной способности выбирать задачи из наличных и достигать желаемых результатов.

Судя по результатам обследования данной группы сотрудников УИС, в их жизнедеятельности присутствуют факторы, препятствующие до-

стижению ими желаемых результатов и ощущения управляемости собственной жизни. Один из них — выявленная нами недостаточная компетентность сотрудников в сфере межличностного общения, другой — стремление к соперничеству, т.е. азартность как предпочитаемая мотивация достижений.

В ходе исследования возник вопрос: какие различия могут быть обнаружены по остальным замеряемым нами параметрам, если сравнить группу сотрудников с высоким уровнем самооффективности в сфере межличностного общения с группой сотрудников, имеющих достоверно более низкие показатели по данному критерию? В табл. 4 представлены данные, полученные в обеих группах.

Сравнительный анализ выполнялся с помощью *U*-критерия Манна — Уитни.

Таблица 4 отражает тот факт, что, различаясь по общему уровню самооффективности (особенно в сфере межличностного общения), сотрудники обеих групп достоверно различаются по всем показателям смысловых ориентаций. Причем группа сотрудников с высоким уровнем межличностной самооффективности явно превосходит группу сотрудников с низким уровнем межличностной самооффективности по общему уровню осознанности жизни и его частным показателям — «процесс», «результат», «локус контроля — жизнь», несколько слабее — по показателям «цели» и «локус контроля — Я». Однако группа сотрудников с высоким

Таблица 4 / Table 4

Средние значения по двум группам сотрудников УИС, сравниваемым по критерию
самоэффективности в сфере межличностного общенияMean values for two groups of penitentiary system's employees compared according to the criterion
of self-efficacy in the sphere of interpersonal relations

Параметры и показатели / Parameters and indicators	Сравниваемые группы / Compared groups		Средние значения по всей выборке / Mean values for the whole group	Достоверность различий (по U-критерию Манна — Уитни) / Credibility of differences (by Mann-Whitney U-test)	
	Сотрудники с высоким уровнем межличностной самоэффективности (57 чел.) / Employees with a high level of interpersonal self-efficacy (57 people)	Сотрудники с низким уровнем межличностной самоэффективности (60 чел.) / Employees with a low level of interpersonal self-efficacy (60 people)		U	p
Самоэффективность / Self-efficacy					
Предметная деятельность / Substantive activity	72,5	67,1	69,7	1 228,5	0,008
Межличностное общение / Interpersonal communication	21,2	8,1	14,5	0,0	0,000
Общий уровень самоэффективности / General level of self-efficacy	93,7	75,2	84,2	573,0	0,000
Мотивация достижений (стремления) / Achievement motivation (aspirations)					
Социальный престиж / Social prestige	6,8	8,3	7,6	1 125,0	0,001
Соперничество / Competition	9,0	8,6	8,8	1 435,5	0,124
Достижение цели / Achieving a goal	7,8	7,3	7,5	1 552,5	0,387
Смыслжизненные ориентации / Life orientations					
Цели / Goals	40,4	38,7	39,5	1 305,0	0,023
Процесс / Process	38,5	36,1	37,3	994,5	0,000
Результат / Result	32,6	30,7	31,6	1 170,0	0,003
Локус контроля — Я / Locus of control — I	38,6	37,0	37,8	1 336,5	0,038
Локус контроля — жизнь / Locus of control — life	26,7	25,2	25,9	1 233,0	0,009
Общий уровень осознанности жизни / General level of the awareness of the meaningfulness of life	176,8	167,7	172,1	1 116,0	0,001

уровнем межличностной самоэффективности значительно уступает группе сотрудников с низким уровнем межличностной самоэффективности по стремлению к социальному престижу, при этом межгрупповые различия в показателях мотивации «соперничество» и «достижение цели» оказались несущественными.

В ходе исследования также возник другой вопрос: какие различия могут быть обнаружены по всем замеряемым нами параметрам, если сравнить группу сотрудников УИС мужского пола с группой сотрудников УИС женского пола?

В табл. 5 представлены результаты сравнительного анализа мужской и женской выборок.

Таблица 5 показывает, что гендерные группы достоверно различаются по ряду показателей: мужская группа превосходит женскую по общему уровню самоэффективности, уровню локуса контроля — Я и локуса контроля — жизнь, осознанности жизненных целей и особенно — по мотивации достижения цели, а также по параметру «результат» в структуре смысловжизненных ориентаций. Получается, что сотрудники-мужчины в УИС более адаптирова-

Таблица 5 / Table 5

Результаты сравнительного анализа данных, полученных в мужской и женской выборках сотрудников УИС

Results of a comparative analysis of data from the male and the female groups of penitentiary system's employees

Параметры и показатели / Parameters and indicators	Сравниваемые группы / Compared groups		Средние значения по всей выборке / Mean values for the whole group	Достоверность раз- личий (по <i>U</i> -критерию Манна — Уитни) / Credibility of differences (by Mann-Whitney <i>U</i> -test)	
	Мужчины (69 чел.) / Men (69 people)	Женщины (48 чел.) / Women (48 people)		<i>U</i>	<i>p</i>
Самозффективность / Self-efficacy					
Предметная деятельность / Substantive activity	70,3	68,9	69,7	1 413,0	0,177
Межличностное общение / Interpersonal communication	15,7	12,8	14,5	1 317,0	0,060
Общий уровень самозффективно- сти / General level of self-efficacy	86,0	81,7	84,2	1 255,5	0,026
Мотивация достижений (стремления) / Achievement motivation (aspirations)					
Социальный престиж / Social prestige	7,2	8,1	7,6	1 332,0	0,070
Соперничество / Competition	8,6	9,1	8,8	1 376,0	0,111
Достижение цели / Achieving goals	8,3	6,4	7,5	1 111,5	0,002
Смысложизненные ориентации / Life orientations					
Цели / Goals	39,9	39,0	39,5	1 246,5	0,020
Процесс / Process	37,6	36,8	37,3	1 440,0	0,227
Результат / Result	32,7	30,2	31,6	1 111,5	0,002
Локус контроля — Я / Locus of control — I	38,0	37,4	37,8	1 296,0	0,042
Локус контроля — жизнь / Locus of control — life	26,1	25,6	25,9	1 462,5	0,028
Общий уровень осознанности жиз- ни / General level of the awareness of the meaningfulness of life	174,3	169,0	172,1	1 448,0	0,249

ны и эффективны по сравнению с женщинами, особенно если принять в расчет важность мотивационного компонента в структуре профессиональной адаптации сотрудников УИС [24].

В ходе корреляционного анализа данных по критерию Пирсона установлено, что:

— оба показателя самоеффективности (предметная деятельность и межличностное общение) тесно положительно коррелируют со всеми показателями общего уровня осознанности жизни (СЖО). А это значит, что при повышении любого структурного компонента осмысленности жизни у сотрудников повышается самоеффективность, и наоборот;

— стремление к социальному престижу тесно отрицательно согласуется со шкалой

СЖО «локус контроля — Я» ($r = -0,263$ при $p = 0,004$), а также с показателем самоеффективности «межличностное общение» ($r = -0,321$ при $p = 0,000$). То есть чем сильнее у сотрудников выражено стремление к социальному престижу, тем слабее их вера в свои силы и ниже самоеффективность в сфере межличностного общения;

— в женской группе, где уровень образованности оказался выше, чем в мужской, стремление женщин к осознанию и достижению целей оказалось слабее выраженным и ниже удовлетворенность результатами прожитой части жизни;

— возраст обследованных сотрудников УИС тесно ($r = 0,348$ при $p = 0,000$) коррелирует со

стремлением к соперничеству (азартностью): чем старше сотрудники, тем более они руководствуются мотивацией соперничества.

В целом исследование показало, что наше предположение нашло свое подтверждение: недостаточная компетентность сотрудников УИС в сфере межличностного общения, стремление к соперничеству как предпочитаемая мотивация достижений, недостаточная осознанность отдельных аспектов жизни сдерживают развитие их самооффективности. Причем сотрудники УИС женского пола в большей степени нуждаются в психологическом сопровождении процесса ее повышения, чем сотрудники УИС мужского пола.

Учитывая полученные результаты исследования и ставя задачу повышения самооффектив-

ности сотрудников УИС, важно понимать, что ее решение представляет собой многосторонний процесс, состоящий из нескольких компонентов. Как минимум, он включает следующие структурные звенья: 1) расширение знаний о феномене самооффективности, ее роли в жизнедеятельности сотрудника УИС и методах ее повышения; 2) актуализация у сотрудников опыта проявления самооффективности; 3) социальное научение (в этих целях эффективны методы активного социально-психологического обучения — дискуссия, ролевая игра, тренинг); 4) повышение у сотрудников степени осознанности отдельных аспектов жизнедеятельности, где самооффективность ниже; 5) тренировка навыков саморегуляции психофизиологического состояния.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Психологические аспекты подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях / П.Н. Казберов, С.В. Кулакова, К.Ф. Фадеева, Л.В. Мешкова // Научно-исследовательские публикации. — 2014. — № 12 (16). — С. 29–35.
2. Миронова О.М. Требования, предъявляемые к сотрудникам уголовно-исполнительной системы в современных условиях / О.М. Миронова // Бизнес в законе. — 2011. — № 6. — С. 82–84.
3. Казберов П.Н. О необходимости противодействия экстремистско-террористическим проявлениям в обществе и в пенитенциарной системе / П.Н. Казберов // Психология и право. — 2013. — № 2. — С. 110–120.
4. Кулакова С.В. Суицидальное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы как актуальная проблема / С.В. Кулакова, Н.А. Цветкова // Суицидология. — 2017. — Т. 8, № 4 (29). — С. 91–98.
5. Алексеева О.С. Сравнительный анализ личностных характеристик сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня экспертной оценки их личности / О.С. Алексеева, Л.А. Нилова, Н.А. Цветкова // Прикладная юридическая психология. — 2017. — № 4 (41). — С. 32–42.
6. Коданева М.С. Профессионально важные качества личности сотрудника уголовно-исполнительной системы / М.С. Коданева, О.Н. Ракитская, Е.С. Лобанова. — Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2012. — 110 с.
7. Полякова Я.Н. Содержание и специфика психологической готовности сотрудников к служебной деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Я.Н. Полякова. — Ярославль, 2017. — 260 с.
8. Bandura A. Self-efficacy / A. Bandura // Encyclopedia of Human Behavior / ed. V.S. Ramchandran. — New York : Academic Press, 1994. — Vol. 4. — P. 71–81.
9. Лощакова А.Б. О содержании и соотношении понятий «личная эффективность» и «самоэффективность» в психологической науке / А.Б. Лощакова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. — 2015. — Т. 5, № 2. — С. 54–63.
10. Майрамян А.М. Взаимосвязь выраженности самооффективности и структурно-функциональных характеристик личности как субъекта ситуативного межличностного взаимодействия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А.М. Майрамян. — Саратов, 2016. — 163 с.
11. Селезнева Е.В. Самоэффективность как акмеологический инвариант профессионализма кадров управления / Е.В. Селезнева // Акмеология. — 2016. — № 1. — С. 19–26.
12. Хачатурова М.Р. Самоэффективность личности и ее связь с выбором копинг-стратегий поведения в межличностном конфликте / М.Р. Хачатурова // Альманах современной науки и образования. — 2011. — № 9 (52). — С. 92–96.
13. Бояринцева А.В. Тест на самооффективность / А.В. Бояринцева // Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. — Москва : Изд-во МПСИ, 2003. — С. 217–219.
14. Матвеев В.Е. Понятие и условия успешности профессиональной адаптации молодых сотрудников к служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе / В.Е. Матвеев // Преступление, наказание, исправление : 3-й Междунар. пенитенциар. форум (г. Рязань, 21–23 нояб. 2017 г.). В 8 т. Т. 4 : Воспитательная, социальная и психологическая работа в уголовно-исполнительной системе. — Рязань, 2017. — С. 304–310.
15. Лагвилава К.Е. Психология социального взаимодействия / К.Е. Лагвилава. — Псков : Изд-во ПГУ, 2016. — 68 с.
16. Appelbaum S. Self-efficacy as a Mediator of Goal Setting and Performance / S. Appelbaum, A. Hare // Journal of Managerial Psychology. — 1996. — Vol. 11, iss. 3. — P. 33–47.
17. Self-efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model / X.W. Chan, T. Kalliath, P. Brough [et al.] // International Journal of Manpower. — 2017. — Vol. 38, iss. 6. — P. 819–834.
18. Work-family Enrichment and Satisfaction: the Mediating Role of Self-Efficacy and Work-life Balance / X.W. Chan, T. Kalliath, P. Brough [et al.] // The International Journal of Human Resource Management. — 2016. — Vol. 27, iss. 15. — P. 1755–1776.

19. Development and Validation of a Measure of Cognitive and Behavioural Social Self-efficacy / R. Grieve, K. Witteveen, G.A. Tolan, B. Jacobson // *Personality and Individual Differences*. — 2014. — Vol. 59. — P. 71–76.
20. Mensah A.O. The Influence of Employees' Self-efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana / A.O. Mensah, A. Lebbeaus // *International Journal of Business and Social Science*. — 2013. — Vol. 4, iss. 2. — P. 195–205.
21. Phillips J.M. Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-efficacy and Goal-setting Process / J.M. Phillips, S.M. Gully // *Journal of Applied Psychology*. — 1997. — Vol. 82. — P. 792–802.
22. Whyte G. When Success Breeds Failure: The Role of Perceived Self-efficacy in Escalating Commitment to a Losing Course of Action / G. Whyte, A. Saks, S. Hook // *Journal of Organizational Behavior*. — 1997. — Vol. 18. — P. 415–432.
23. Леонтьев Д.А. Тест смысловых ориентаций / Д.А. Леонтьев. — Москва : Смысл, 2008. — 18 с.
24. Степанова О.Н. Мотивационный компонент в структуре профессиональной адаптации сотрудников УИС / О.Н. Степанова // *Вестник БГУ. Образование. Личность. Общество*. — 2011. — № 5. — С. 168–172.

REFERENCES

1. Kazberov P.N., Kulakova S.V., Fadeeva X.F., Meshkova L.V. Psychological Aspects of the Preparation Employees of the Correctional System for Actions in Extreme Conditions. *Nauchno-issledovatel'skie publikatsii = Journal of Scientific Research Publications*, 2014, no. 12 (16), pp. 29–35. (In Russian).
2. Mironova O.M. The Requirements Brought to Officers of Criminal-executive System in Current Conditions. *Biznes v zakone = Business in Law*, 2011, no. 6, pp. 82–84. (In Russian).
3. Kazberov P.N. On the Need to Counteract Extremist-terrorist Manifestations in Society and in the Penitentiary System. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2011, no. 2, pp. 110–120. (In Russian).
4. Kulakova S.V., Tsvetkova N.A. Suicidal Behavior among Criminal Executive System Personnel as an Actual Problem. *Suit-sidologiya = Suicidology*, 2017, vol. 8, no. 4 (29), pp. 91–98. (In Russian).
5. Alekseeva O.S., Nilova L.A., Tsvetkova N.A. Comparative Analysis of the Personal Characteristics of the Staff of the Penitentiary System, Depending on the Level of Peer Review. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya = Applied Legal Psychology*, 2017, no. 4 (41), pp. 32–42. (In Russian).
6. Kodaneva M.S., Rakitskaya O.N., Lobanova E.S. *Professional'no vazhnye kachestva lichnosti sotrudnika ugolovno-ispolnitel'noi sistemy* [Professionally relevant personal qualities of a penitentiary system's employee]. Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia Publ., 2012. 110 p.
7. Polyakova Ya.N. *Soderzhanie i spetsifika psikhologicheskoi gotovnosti sotrudnikov k sluzhebnoi deyatel'nosti*. Kand. Diss. [The contents and specifics of psychological readiness of employees for professional activities. Cand. Diss.]. Yaroslavl, 2017. 260 p.
8. Bandura A. Self-efficacy. In Ramchandran V.S. (ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*. New York, Academic Press, 1994, vol. 4, pp. 71–81.
9. Loshchakova A.B. About the Content and a Ratio of «Personal Efficiency» and «Self-Efficiency» Concepts in Psychological Science. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina = Vestnik of Pushkin Leningrad State University*, 2015, vol. 5, no. 2, pp. 54–63. (In Russian).
10. Mairamyan A.M. *Vzaimosvyaz' vyrazhennosti samoeffektivnosti i strukturno-funktsional'nykh kharakteristik lichnosti kak sub'ekta situativnogo mezhluchnostnogo vzaimodeistviya*. Kand. Diss. [Interconnection of the level of self-efficacy and structural-functional characteristics of a person as a subject of situational interpersonal interactions. Cand. Diss.]. Saratov, 2016. 163 p.
11. Selezneva E.V. Self-efficacy as Acmeological Invariant of Professionalism of Managerial Human Resources. *Akmeologiya = Acmeology*, 2016, no. 1, pp. 19–26. (In Russian).
12. Khachaturova M.R. Self-efficacy of a person and its connection with choosing coping behavior strategies in an interpersonal conflict. *Al'manakh sovremennoi nauki i obrazovaniya = Almanach of contemporary science and education*, 2011, no. 9 (52), pp. 92–96. (In Russian).
13. Boyarintseva A.V. Self-efficacy Test. In Mitina L.M. *Psikhologiya razvitiya konkurentosposobnoy lichnosti* [Psychology of Development of the Competitive Personality]. Moscow Psychological and Social University Publ., 2003, pp. 217–219. (In Russian).
14. Matveenko V.E. The concept and conditions of a successful adaptation of young employees to work in the penitentiary system. *Prestuplenie, nakazanie, ispravlenie. 3-i Mezhdunarodnyi penitentsiarnyi forum. Ryazan', 21–23 noyabrya 2017 g.* [Crime, Punishment, Correction. 3rd International Prison Forum. Ryazan, November 21–23, 2017]. Ryazan, 2017, vol. 4, pp. 304–310. (In Russian).
15. Lagvilava K.E. *Psikhologiya sotsial'nogo vzaimodeistviya* [Psychology of Social Interaction]. Pskov State University Publ., 2016. 68 p.
16. Appelbaum S., Hare A. Self-efficacy as a Mediator of Goal Setting and Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 1996, vol. 11, iss. 3, pp. 33–47.
17. Chan X.W., Kalliath T., Brough P., O'Driscoll M., Siu O., Timms C. Self-efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model. *International Journal of Manpower*, 2017, vol. 38, iss. 6, pp. 819–834.
18. Chan X.W., Kalliath T., Brough P., O'Driscoll M., Siu O., Timms C. Work-family Enrichment and Satisfaction: the Mediating Role of Self-Efficacy and Work-life Balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 2016, vol. 27, iss. 15, pp. 1755–1776.
19. Grieve R., Witteveen K., Tolan G.A., Jacobson B. Development and Validation of a Measure of Cognitive and Behavioural Social Self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 2014, vol. 59, pp. 71–76.
20. Mensah A.O., Lebbeaus A. The Influence of Employees' Self-efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 2013, vol. 4, iss. 2, pp. 195–205.
21. Phillips J.M., Gully S.M. Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-efficacy and Goal-setting Process. *Journal of Applied Psychology*, 1997, vol. 82, pp. 792–802.

22. Whyte G., Saks A., Hook S. When Success Breeds Failure: The Role of Perceived Self-efficacy in Escalating Commitment to a Losing Course of Action. *Journal of Organizational Behavior*, 1997, vol. 18, pp. 415–432.
23. Leontyev D.A. *Test smyslozhiznennykh orientatsii* [Test of Life-meaningful Orientations]. Moscow, Smysl Publ., 2000. 18 p.
24. Stepanova O.N. Motivational Component in the Structure of Prison Staff Professional Adaptation. *Vestnik BGU. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo = BSU Bulletin. Education. Personality. Society*, 2011, no. 5, pp. 168–172.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Цветкова Надежда Александровна — профессор кафедры социальной, общей и клинической психологии Российского государственного социального университета, ведущий научный сотрудник отдела разработки методологий исполнения уголовных наказаний без лишения свободы Научно-исследовательского института Федеральной службы исполнения наказаний России, доктор психологических наук, г. Москва, Российская Федерация; e-mail: TsvetkovaNA@yandex.ru; SPIN-код: 1681-2189; ORCID ID: 0000-0003-0967; Researcher ID: V-1958-2017.

Кулакова Светлана Владимировна — старший научный сотрудник отдела изучения проблем управления и реформирования Научно-исследовательского института Федеральной службы исполнения наказаний России, г. Москва, Российская Федерация; e-mail: centr2nii@yandex.ru; SPIN-код: 4732-1210; ORCID ID: 0000-0001-8688-2021; Researcher ID: U-9857-2017.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Цветкова Н.А. Смысложизненные ориентации и стремления сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня их самоэффективности / Н.А. Цветкова, С.В. Кулакова. — DOI: 10.17150/2500-4255.2020.14(1).128-138 // Всероссийский криминологический журнал. — 2020. — Т. 14, № 1. — С. 128–138.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Tsvetkova, Nadezhda A. — Professor, Chair of Social, General and Clinical Psychology, Russian State Social University, Leading Researcher, Department for the Development of Methodologies for the Execution of Criminal Penalties without Imprisonment, Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Doctor of Psychology, Moscow, the Russian Federation; e-mail: TsvetkovaNA@yandex.ru; SPIN-код: 1681-2189; ORCID ID: 0000-0003-0967; Researcher ID: V-1958-2017.

Kulakova, Svetlana V. — Senior Researcher, Department for Researching the Problems of Management and Reforms, Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, the Russian Federation; e-mail: centr2nii@yandex.ru; SPIN-код: 4732-1210; ORCID ID: 0000-0001-8688-2021; Researcher ID: U-9857-2017.

FOR CITATION

Tsvetkova N.A., Kulakova S.V. Life orientations and aspirations of the penal system's employees, depending on their level of self-efficacy. *Vserossiiskii kriminologicheskii zhurnal = Russian Journal of Criminology*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 128–138. DOI: 10.17150/2500-4255.2020.14(1).128-138. (In Russian).