

УДК: 159.9.075

DOI 10.26425/1816-4277-2021-8-180-184

**Ложкина Наталья Владимировна**  
преподаватель-методист отдела организа-  
ции учебным процессом управления  
учебно-методической работы ФГКОУ ВО  
«Академии управления Министерства  
внутренних дел Российской Федерации»,  
г. Москва, Российская Федерация  
**ORCID ID - 0000-0003-2553-9945**  
**E-mail: lozhkina.2015@mail.ru**

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ «Я-ОБРАЗА» СОТРУДНИКА ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ МВД РОССИИ ПОД ВЛИЯНИЕМ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ

**Аннотация.** Исследованы социально-психологические механизмы влияния общественного мнения на формирование «Я-образ» сотрудника Госавтоинспекции Министерства внутренних дел Российской Федерации как фактор регуляции служебного поведения. Рассмотрена проблема формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции и поиск оптимальной психотехнологии его успешного проявления в регуляции служебного поведения в связи с тем, что снижение авторитета указанной службы в глазах общественности не позволяет полноценно сформировать положительный «Я-образ». Описаны психодиагностические методы, применяемые при исследовании, эмпирическая база. Обработаны и интерпретированы результаты исследования с применением описательной статистики, корреляционного и факторного анализа. Целенаправленное психологическое воздействие способствует формированию положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции, что доказывается проведенным эмпирическим исследованием.

**Ключевые слова:** сотрудник Госавтоинспекции, общественное мнение, Я-образ, социально-психологические механизмы влияния, коррекционно-развивающая программа, целенаправленное психологическое воздействие, служебное поведение, эффективная психотехнология

**Для цитирования:** Ложкина Н.В. Особенности формирования «Я-образа» сотрудника госавтоинспекции МВД России под влиянием общественного мнения//Вестник университета. 2021. № 8. С. 180–184.

**Natalia V. Lozhkina**  
Teacher-methodologist, Academy  
of Management of the Ministry of Internal  
Affairs of the Russian Federation,  
Moscow, Russia  
**ORCID ID - 0000-0003-2553-9945**  
**E-mail: lozhkina.2015@mail.ru**

## PECULIARITIES OF THE “I-IMAGE” FORMATION OF THE STATE TRAFFIC INSPECTORATE EMPLOYEE OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA UNDER THE INFLUENCE OF PUBLIC OPINION

**Abstract.** The socio-psychological mechanisms of the influence of public opinion on the formation of the “I-image” of the State Traffic Inspectorate employee as a factor of regulation of official behavior have been investigated. The article considers the problem of forming a positive “I-image” of the State Traffic Inspectorate employee and the search for the optimal psychotechnology for its successful manifestation in the regulation of official behavior in relation to the fact that the decline in the authority of the above-mentioned service in the eyes of the public does not allow us to fully form a positive “I-image”. The psychodiagnostic methods used in the study and the empirical base have been described. The results of the study have been processed and interpreted using descriptive statistics, correlation and factor analysis. Purposeful psychological influence contributes to the formation of a positive “I-image” of the State Traffic Inspectorate employee, which has been proved by an empirical study.

**Keywords:** State Traffic Inspectorate employee, public opinion, I-image, socio-psychological mechanisms of influence, correctional development program, targeted psychological impact, service behavior, effective psychological technology

**For citation:** Lozhkina N.V. (2021) Peculiarities of the “I-image” formation of the state traffic inspectorate employee of the Ministry of Internal Affairs of Russia under the influence of public opinion. *Vestnik universiteta*, no. 8, pp. 180–184. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-8-180-184

© Ложкина Н.В., 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Lozhkina N.V., 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## Введение

Феномен социально-психологического формирования «Я-образа» человека в совокупности основополагающих позиций самосознания изучался достаточно активно. В зарубежных исследованиях проблемы самосознания рассматриваются в основном с позиций психоанализа, гуманистической и социальной психологии. Становление «Я-концепции» освещается как процесс интеграции индивидуальных биологических факторов с факторами воспитания и социокультурного окружения [1; 3; 4].

Цель исследования состоит в выявлении социально-психологических механизмов влияния общественного мнения на формирование «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции Министерства внутренних дел России и разработке психотехнологий формирования положительного «Я-образа» как регулятора служебного поведения.

В рамках исследования проблемы формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции разработана коррекционно-развивающая программа, являющаяся эффективной психотехнологией формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции. В основе программы заложено четыре этапа, каждый из которых представляет самостоятельный блок. Соответственно, каждый этап имеет свои цели и задачи.

I этап – самоидентификация, или «Это Я»: ориентирован на самоизучение, самообследование личностных особенностей участниками тренинга. В программе на этом этапе представлены упражнения, задания, направленные на рефлексию, осознание индивидуальности, переживаний, мыслей.

II этап – социальная идентификация, или «Какой Я?»: нацелен на осознание самого себя в межличностной сфере отношений, анализ ошибок в межличностных отношениях, исследование привычных способов общения.

III этап – социальная рефлексия, социальная перцепция, или «Я – глазами других»: нацелен на проекцию самого себя «глазами» социального окружения. В рамках тренинговых занятий отрабатываются навыки вербальной и невербальной коммуникации, используются ролевые и организационно-деятельностные игры, техники психологической «пристройки» к партнеру по общению и т. д.

IV этап – профессиональная самоидентификация, или «Я – профессионал»: нацелен на самоосознание через призму профессиональной деятельности. Данный этап программы основан на консолидации новых поведенческих моделей, усилении роли профессионального самоанализа, диагностике произошедших изменений в самовосприятии участников тренинга.

### Методы (методики)

Исследование реализовывалось в три этапа: 1) аналитический (с 2016 по 2017 гг.); 2) экспериментальный (с 2017 по 2018 гг.); 3) заключительный (с 2018 по 2020 гг.). В свою очередь, второй этап (экспериментальный) состоял из трех частей: констатирующего, формирующего и контрольного экспериментов.

В рамках проведения экспериментального исследования был использован соответствующий методический инструментарий:

- 1 этап, аналитический: анкета № 1 – изучение влияния общественного мнения на сотрудников правоохранительных органов; анкета № 2 – изучение самовосприятия сотрудников Госавтоинспекции;
- 2 этап, экспериментальный: методика измерения самооценки; авторский вариант методики «Кто я как сотрудник Госавтоинспекции?»; проективная методика «Незаконченные предложения»; методика «Шкала базисных убеждений»; опросник для оценки самооотношения;
- 3 этап, заключительный: интервью экспертов-сотрудников Госавтоинспекции; методы математической статистики.

В исследовании приняли участие 508 человек (195 слушателей Академии управления МВД России, 313 сотрудников Госавтоинспекции МВД России). За исследуемую единицу в исследовании приняты сотрудники Госавтоинспекции (инспекторы дорожно-патрульной службы), взаимодействующие с участниками дорожного движения.

Для подтверждения эффективности разрабатываемой психотехнологии воздействия реализован формирующий эксперимент, опирающийся на сравнительный метод результатов экспериментальных и контрольных групп.

Проверка распределения на нормальность осуществлялась по значениям асимметрии и эксцесса с применением критериев Н. А. Плохинского (сравнение с ошибкой репрезентативности) и Е. И. Пустыльника (сравнение с рассчитанными по специальной формуле критическими значениями для асимметрии и эксцесса) [5].

При данном объеме выборки для всех показателей ошибки репрезентативности (критерий Н. А. Плохинского) составляют: асимметрии – 0,408 и эксцесса – 0,816.

Критические значения по критерию Е. И. Пустыльника для всех показателей равны: асимметрии – 1,144 и эксцесса – 3,327.

Дальнейший статистический анализ проводился с применением параметрических методов обработки, являющихся, как правило, более мощными, то есть позволяющими проводить оценку как различий, так и связей переменных по их количественным значениям, а не только отнесенности к той или иной категории, либо рангам по выборке. Для показателей, распределение данных по которым не соответствует нормальному хотя бы на одном из двух этапов исследования, выводы о значимости связей или различий проверялись также непараметрическими методами статистики (без включения в расчеты средних значений и стандартных отклонений).

## Результаты и их обсуждение

Навыки, полученные сотрудниками Госавтоинспекции экспериментальной группы, позволят сформировать социально-психологические механизмы положительного влияния общественного мнения на профессиональную деятельность сотрудников Госавтоинспекции.

Для проверки гипотезы о результативности целенаправленного психологического воздействия для формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции выполнялось сравнение ряда психодиагностических показателей на двух этапах исследования с применением параметрического *t*-критерия Стьюдента для связанных выборок.

Авторский вариант – методика «Кто я как сотрудник Госавтоинспекции?», основанная на методике, разработанной М. Куном, Т. Макпартлендом в модификации Т. В. Румянцевой, является видом проективной методики исследования личности. Тест предполагает 20 ответов испытуемых по вопросу «Кто Я как сотрудник Госавтоинспекции?». В этом случае испытуемые сам описывают себя с позиции различных социальных ролей, что позволяет всесторонне изучить представления человека как о самом себе.

По методике «Кто Я как сотрудник Госавтоинспекции?» произошло значимое снижение значений ранговой позиции (т. е. приращение придаваемой значимости) для категорий, связанных с профессиональной деятельностью: «офицер» ( $p=0,014$ ), «профессионал» ( $p=0,025$ ), «сотрудник органов внутренних дел» ( $p=0,025$ ), «полицейский» ( $p=0,02$ ). Для наглядности их сумма была объединена в одну шкалу, по которой сдвиг между этапами оказался значимым на высоком уровне. Закономерным образом значимо снизилась приоритетность (увеличилось значение ранговых позиций) для категорий, не связанных прямо с профессиональной деятельностью: «человек» ( $p=0,001$ ), «гражданин» ( $p=0,001$ ), «отец» ( $p=0,008$ ); суммарное значение по данным категориям также было введено в расчеты как отдельный показатель, по которому также наблюдаются высоко значимые различия. По категории «взяточник» ( $p=0,623$ ) на втором этапе исследования наблюдается нулевая вариация, поскольку все испытуемые присвоили ей последний (10-й) ранг. В данном случае сдвиг показателя является также статистически значимым. Отсутствуют значимые сдвиги у категорий «водитель» и «мужчина».

Методика измерения самооценки представляет собой вариант известной методики Дембо-Рубинштейн. Данная проективная методика основана на непосредственном оценивании (шкалировании) сотрудниками Госавтоинспекции ряда профессионально-личностных качеств.

По методике измерения самооценки (вариант методики Дембо-Рубинштейн) выявлено значимое повышение после проведенных воздействий всех показателей с позитивным оценочным смыслом и связанных с мотивацией познания себя и окружающих: «самолюбие» ( $p=0,000$ ), «самовосприятие» ( $p=0,000$ ), «самоанализ» ( $p=0,000$ ), «самоуважение» ( $p=0,001$ ), «самооценка» ( $p=0,001$ ), «целеустремленность» ( $p=0,001$ ), «решительность» ( $p=0,001$ ), «общительность» ( $p=0,000$ ). Напротив, значимо снизился показатель «самоуничтожение» ( $p=0,000$ ). По показателю «самокритичность» ( $p=0,064$ ) данный статистический критерий показывает отсутствие значимых сдвигов.

Применяемая психодиагностическая методика «Шкала базисных убеждений личности» направлена на изучение имплицитных, глобальных, устойчивых представлений индивида о мире и о себе, оказывающих влияние на мышление, эмоциональные состояния и поведение человека [7].

Методика «Шкала базисных убеждений», предложенная Р. Яноффом-Бульманом, продемонстрировала высокие показатели валидности и надежности (адаптирована в русскоязычном варианте в 2003 г.). Стандартизированная компьютерная версия опросника (редактирование компьютерной версии теста выполнено К. Сугоняевым) подтвердила достаточно высокие психометрические характеристики шкал методики ( $\alpha$  Кронбаха для первичных шкал в разных выборках варьирует от 0,56–0,58 до 0,81–0,83, средняя равна 0,711), рассчитаны тестовые нормы, синтезирована контрольная шкала «Атипичность ответов» и интегральная шкала, названная «Позитивное мировосприятие» (в нее вошло большинство пунктов парциальных шкал) [6].

На втором этапе исследования по методике «Шкала базисных убеждений» произошло значимое приращение значений показателей «доброжелательность мира» ( $p=0,002$ ) и «справедливость» ( $p=0,042$ ); по остальным шкалам методики значимых сдвигов нет. Отсюда можно сделать вывод, что базовые убеждения личности являются более устойчивыми образованиями, чем изучаемые компоненты «Я-образа», и проводимые воздействия не оказывают на них столь существенного влияния, как на профессиональное самовосприятие и различные компоненты самооотношения.

«Опросник для оценки самооотношения» для изучения интегральной самооценки и самоуважения (самоценность, самоэффективность, нейротизм, локус контроля). Методика оценки мотивационно-потребностной сферы личности «Опросник для оценки самооотношения» предназначена для экспресс-оценки самооотношения человека – интегральной самооценки и самоуважения, в варианте, подготовленном К. Сугоняевым. Методика представляет собой 37 утверждений. Результатом изучения мотивационно-потребностной сферы является построение «профиля личности».

По опроснику оценки самооотношения также имеется значимое увеличение значений по показателю «самооценка» ( $p=0,003$ ).

Для проверки оценок значимости сдвигов по показателям, не имевшим нормального распределения на одном или обоих этапах исследования, применялся непараметрический  $t$ -критерий Вилкоксона, или «Знаковый ранговый тест для повторных измерений» (Wilcoxon Matched Pairs Test).

Исходя из полученных данных, значимость всех выявленных различий подтвердилась, и даже дополнительно выявлен значимый на 5 %-м уровне сдвиг в сторону приращения показателя «самокритичность» методики измерения самооценки (вариант методики Дембо-Рубинштейн). Очевидно, проведенные воздействия способствуют незначительному повышению самокритичности, но в умеренной степени, поскольку в основном способствуют развитию позитивных компонентов «Я-образа».

Проблема формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции является актуальной для службы Госавтоинспекции. На данный момент существует потребность в разработке психотехнологий.

## Выводы и заключение

«Я-образ» сотрудника Госавтоинспекции включает когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, и их характеристики отличаются друг от друга. Полученные результаты изучения указанных выше компонентов позволили сформировать обобщенный портрет профессионального «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции.

«Я-образ» сотрудника Госавтоинспекции – это система представления человека о себе как о субъекте профессиональной деятельности (профессиональная самоидентификация). Структура «Я-образа» сложна, как и структура самосознания личности, в которую входят представления человека о своих социальных ролях, представления о самом себе, и механизмы ее формирования также разнообразны.

Самореализация в профессиональной деятельности и возможность реализации властных полномочий для сотрудников Госавтоинспекции является одним из основных факторов при формировании положительного «Я-образа». Кроме того, данный фактор является наиболее значимым при выборе указанной выше профессии, что позволяет качественно повысить практико-ориентированную составляющую в служебном поведении.

Проведенный анализ содержания «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции показал необходимость комплексного формирования профессионального «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции с помощью тренинговых программ.

Полученные данные в ходе исследования подтверждают эффективность и оптимальность разработанной коррекционно-развивающей программы, которая в свою очередь способствует осознанию сотрудниками Госавтоинспекции своих мыслей, позиций, профессиональных ценностей. Сформированные в ходе тренинговой



работы компетенции повышают мотивацию сотрудников Госавтоинспекции к дальнейшей профессиональной деятельности, стимулируют поиск новых форм и методов взаимодействия с участниками дорожного движения, коллегами и руководством.

Критерием оценки и показателем успешности реализации разработанной коррекционно-развивающей программы являются положительные изменения «Я-образа» сотрудников Госавтоинспекции.

В данном случае в качестве воздействующей силы выступает коррекционно-развивающая программа формирования положительного «Я-образа» как регулятора служебного поведения и нейтрализации отрицательного воздействия общественного мнения на «Я-образ» сотрудника Госавтоинспекции.

#### *Библиографический список*

1. Бернс, Р. Б. Развитие Я-концепции и воспитание. – М.: Прогресс, 1986. – 422 с.
2. Джеймс, У. Психология. – Москва: Амрита-Русь, 2019. – 448 с.
3. Мид, Дж. Г. Философия настоящего. – М.: Издательский дом ВШЭ, 2014. – 272 с.
4. Роджерс, К. Р. Становление личности. Взгляд на психотерапию. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2016. – 258 с.
5. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Речь, 2000. – 350 с.
6. Ульянина, О. А. Психологическое сопровождение формирования личностной компетентности сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.06. – М., 2019. – 459 с.
7. Хаин, А. Е. Психологические факторы адаптации к лечению методом трансплантации гемопоэтических стволовых клеток у подростков с онкогематологическими заболеваниями: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04. – СПб., 2018. – 25 с.
8. Эриксон, Э. Х. Трагедия личности; перевод Е. Длугача, М. Хорькова, Л. Бессоновой. – М.: Родина Издательство ООО, 2019. – 256 с.

#### *References*

1. Burns R. B. *Development of the Self-concept and education*. Moscow, Progress, 1986, 422 p. (In Russian).
2. James W. *Psychology*. Moscow, Amrita-Rus, 2019, 448 p. (In Russian).
3. Mead G. H. *The philosophy of the present*. Moscow, Higher School of Economics Publ. House, 2014, 272 p. (In Russian).
4. Rogers C. R. *On Becoming a Person: A Therapists View on Psychotherapy*. Moscow, Institute of General Humanitarian Research, 2016, 258 p. (In Russian).
5. Sidorenko E. V. *Methods of mathematical processing in psychology*. St. Petersburg, Rech', 2000, 350 p. (In Russian).
6. Ulyanina O. A. *Psychological support of development of personal competence of employees of Internal Affairs Bodies in the educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia*: Dissertation of Doctor of Psychological Sciences: 19.00.06. Moscow, 2019, 459 p. (In Russian).
7. Khain A. E. *Psychological factors of adaptation to treatment by hematopoietic stem cell transplantation in adolescents with oncohematological diseases*: Abstract of Dissertation of Candidate of Psychological Sciences: 19.00.04. St. Petersburg, 2018, 25 p. (In Russian).
8. Erikson E. H. *The tragedy of the individual*, transl. E. Dlugach, M. Khor'kov, L. Bessonova. Moscow, LLC Rodina Publishing House, 2019 (Philosophical Duel), 256 p. (In Russian).