

Шкала отношения осужденных к труду (ШООТ)

Леньков С.Л.

ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования», Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6934-3229>, e-mail: new_psy@mail.ru

Рубцова Н.Е.

АНО ВО «Российский новый университет», г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7232-4539>, e-mail: hope432810@yandex.ru

Александров Б.В.

ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»,
Рязань, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5283-390X>, e-mail: abv2712@rambler.ru

В статье приводятся результаты разработки новой психодиагностической методики «Шкала отношения осужденных к труду (ШООТ)», сочетающей возможности личностного опросника, проективного теста и биографического метода. Шкала позволяет получить общую (интегральную) оценку отношения осужденного к труду в континууме с полюсами «конструктивное—деструктивное» и включает три субшкалы (позитивный опыт труда и трудоустройства, образование и квалификация, восприятие труда и образования как социальных ценностей), отражающих качественно специфичные аспекты отношения к труду. Психометрическая проверка проведена на выборке, включившей 195 осужденных мужского пола, в возрасте от 19 до 60 лет, со сроками осуждения от 8 месяцев до 24 лет, имеющих первую судимость (27%) и рецидивистов (73%). Обоснована критериальная и конструктивная валидность методики. Надежность по внутренней согласованности (альфа Кронбаха) для шкалы в целом и ее субшкал варьирует в пределах от 0,71 до 0,86; ретестовая надежность — в пределах от 0,69 до 0,81. Обоснована целесообразность применения методики в научных исследованиях и в практике психологической и психолого-педагогической работы с осужденными.

Ключевые слова: труд, отношение к труду, осужденные, психодиагностическая методика, психометрические свойства, позитивный опыт труда, образование, квалификация, профессионализм, ценность труда.

Для цитаты: *Леньков С.Л., Рубцова Н.Е., Александров Б.В.* Шкала отношения осужденных к труду (ШООТ) [Электронный ресурс] // Психология и право. 2020. Том 10. № 2. С. 223–239. DOI:10.17759/psylaw.2020100217

Scale of Convicts ' Attitude To Work

Sergey L. Lenkov

Institute for the Study of Childhood, Family and Education of the Russian Academy of Education,
Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6934-3229>, e-mail: new_psy@mail.ru

Nadezhda E. Rubtsova

«New Russian University», Moscow, Russia,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7232-4539>, e-mail: hope432810@yandex.ru

Boris V. Alexandrov

Academy of Law and Administration of the Federal Penitentiary Service, Ryazan, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5283-390X>, e-mail: abv2712@rambler.ru

The article presents the results of the development of a new psychodiagnostic method "Scale of convicts ' attitude to work (SHOT)", which combines the potential of all three: personal questionnaire, projective test, biographical method. The scale allows to get an integral assessment of the convict's attitude to work in a continuum with the poles "constructive – destructive" and includes three subscales (positive experience of work and employment, education and qualifications, perception of work and education as social values), which reflect qualitatively specific aspects of the attitude to work. The psychometric test was conducted on a sample of 195 male convicts, age 19 to 60 years old, with sentences ranging from 8 months to 24 years, who have a first criminal record (27%) and repeat offenders (73%). The criteria and design validity of the method is proved. Internal consistency reliability (Cronbach's alpha) for the scale as a whole and its subscale ranges from 0.71 to 0.86, and retest reliability ranges from 0.69 to 0.81. The practicability of applying the method in scientific research and in the practice of psychological and psychological-pedagogical work with convicts is proved.

Keywords: work, attitude to work, convicts, psychodiagnostic methods, psychometric properties, positive work experience, education, qualifications, professionalism, value of work.

For citation: Lenkov S.L., Rubtsova N.E., Alexandrov B.V. Scale of Convicts ' Attitude To Work. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2020. Vol. 10, no. 2, pp. 223–239. DOI:10.17759/psylaw.2020100217 (In Russ.).

Введение

Труд традиционно рассматривается как важное средство исправления преступников, а овладение профессиональными навыками — как залог успешной ресоциализации после освобождения. С этих позиций труд и трудовая подготовка осужденных широко исследовались на протяжении длительного времени [см.: 1; 14]. В современных исследованиях реабилитации и ресоциализации осужденных также значительное внимание уделяется организации труда в условиях исправительного учреждения и формированию трудовых навыков [4; 12; 18; 19]. При этом часто подчеркивается важность формирования

жизнестойкости, позитивного отношения к жизни, адекватной смысловой сферы [17; 20], но роль в подобных процессах отношения к труду рассматривается не часто.

Еще реже встречаются исследования, в которых отношение осужденных к труду изучается как самостоятельный психологический конструкт. В итоге наблюдается объективное противоречие между значительным опытом изучения и практической организации труда осужденных и степенью теоретического осмысления отношения осужденных к труду. Существенным препятствием на пути такого осмысления является отсутствие релевантного психодиагностического инструментария.

При изучении различных аспектов психологии осужденных чаще всего применяют качественные методы: интервью [например: 8; 12], анкеты [5; 17], биографический метод [4; 19]. Из психодиагностических методик чаще применяют проективные методы и общие, не специализированные по целевому контингенту личностные опросники [например: 1; 4]. Часто применяют метод экспертной оценки: например, отношение осужденного к труду оценивают сотрудники исправительного учреждения [1; 8; 12; 14; 17]. В итоге надежные и валидные методы психодиагностики отношения осужденных к труду к настоящему времени фактически отсутствуют.

Цель исследования состояла в разработке и психометрической проверке психодиагностической методики, направленной на выявление различных аспектов отношения осужденных к труду.

Методология

Концептуальные основания

Отношение осужденных к труду с теоретической точки зрения специфицирует более общий конструкт «отношение к труду», изучение которого велось уже на длительном донаучном этапе развития психологии [6; 10]. С конца XIX в. подобные исследования продолжились в научной психологии (В.М. Бехтерев, В. Вундт и др.), а также в социологии, педагогике и других науках. При этом ключевым понятием для данной области познания в отечественной психологии стало понятие «отношение» (А.Ф. Лазурский и др.), а в зарубежной — «аттитюд» (Г. Олпорт и др.). Вместе с тем отношение к труду широко изучалось и с иных позиций: теорий потребностей А. Маслоу, деятельности А.Н. Леонтьева, установки Д.Н. Узнадзе; концепций оперантного подкрепления Б. Скиннера, кросскультурных различий Г. Хофштеде и др.

С учетом этого при разработке методики мы опирались:

- на психологические трактовки отношений человека, связанные с субъектным подходом С.Л. Рубинштейна, системным подходом к детерминации психических явлений Б.Ф. Ломова, теорией отношений В.Н. Мясищева, концепциями личности и модусов существования человека Б.Г. Ананьева, смысла В. Франкла, ценностных ориентаций Э. Фромма;

- на конкретизацию указанных положений применительно к конструктам «субъект труда», «трудовая деятельность», «отношение к труду», «профессия», «профессиональное образование» и др. в психологии труда, концепциях профессиональной деятельности, профессиональной пригодности, трудовой мотивации и удовлетворенности трудом (В.А. Бодров, Е.А. Климов, О.Г. Носкова и др.).

Прототипы

Методика создана на основе биографической анкеты для осужденных Б.В. Александрова [см.: 1], а также двух известных психодиагностических методик:

1) личностного опросника В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной «Морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ)» [13], из которого используются модификации ряда заданий шкал жизненных сфер «Профессиональная деятельность» и «Обучение и образование»;

2) проективной методики Е.Ф. Бажина, А.М. Эткинды «Цветовой тест отношений (ЦТО)» [2], по методологии которой оцениваются понятия «Образование», «Знания» и «Профессия».

Методы исследования

Помимо указанных прототипов, для разработки методики применялись:

- опросник В.К. Гербачевского «Оценка уровня притязаний (ОУП)» [3];
- экспертная оценка отношения осужденных к труду;
- методы создания психодиагностических методик, включающие процедуры отбора заданий, оценки валидности и надежности, проверки соответствия этическим и статистическим требованиям психодиагностики и т. д.;
- методы статистического анализа: факторный и корреляционный анализ, методы оценки надежности тестов и др.

Процедура разработки

На основе указанных прототипов был сформирован исходный набор заданий, включивший 65 пунктов, относящихся к следующим типам:

- 22 пункта были различными вариантами вопросов из биографической анкеты для осужденных;
- 32 пункта представляли собой модификации заданий опросника МТЖЦ;
- 11 пунктов соответствовали подходу теста ЦТО, включая различные варианты оценивания ассоциаций с понятиями «Труд», «Моя работа», «Профессия», «Образование» и «Знания».

В ходе проверки на пилотных выборках отбирались пункты, способствующие улучшению факторной структуры и повышению надежности шкалы и ее субшкал. Среди исключенных пунктов оказались: оценки ассоциаций с понятиями «Труд» и «Моя работа»; 27 вопросов опросника МТЖЦ; вопросы биографической анкеты относительно желаний работать в исправительном учреждении и после освобождения, желаемой сферы работы, престижности разных профессий и др.

Выборка

Психометрическая проверка методики выполнена на выборке осужденных мужского пола ($N = 195$), отбывающих наказание в обычных (81%) или облегченных (19%) условиях в исправительных учреждениях ФСИН России за преступления против собственности, жизни и здоровья, половой неприкосновенности и др.:

- возраст от 19 до 60 лет ($M = 33,2$; $SD = 7,50$); при этом в возрасте от 18 до 30 лет — 35%, от 31 года до 40 лет — 49%, 41 год и старше — 16%;
- срок осуждения от 0,67 (8 месяцев) до 24 лет ($M = 4,8$; $SD = 3,84$); при этом до двух лет — 27%, от 2 до 5 лет — 35%, от 5 до 10 лет — 30%, свыше 10 лет — 8%;
- количество судимостей от 1 до 9 ($M = 2,8$; $SD = 1,80$); при этом одну судимость имели 27%, 2 или 3 — 43%, 4 и более — 30%.

Результаты

Концептуальные рамки

1. Труд понимается как многообразная область действительности, включающая труд профессиональный и непрофессиональный, оплачиваемый и бесплатный, квалифицированный и неквалифицированный и т. д. При этом в контексте отношения к труду

осужденных особенно важен профессиональный труд. Он является условием полноценной социализации человека, главным (в социальной норме) источником его доходов, важной детерминантой его субъектного и личностного развития. Такой труд реализуется обычно как работа в определенной должности в некоторой трудовой организации. Сфера профессионального труда весьма динамична [7], включает разнообразные межсубъектные отношения и тесно связана со сферой образования.

2. *Отношение к труду* является свойством не только личностным, характеризующим индивидуальную и социальную сущность человека безотносительно к текущей ситуации его жизнедеятельности (например, к нахождению в исправительном учреждении), но и субъектным, связанным с тем, какие именно формы субъекта реализует человек. Поэтому нельзя абстрагироваться от неблагоприятной социальной ситуации осужденного, проблематичных перспектив его ресоциализации и других особенностей, неизбежно влияющих на текущее отношение к труду. Базовым ресурсным «поплачком», позволяющим человеку сохранить надежды на будущее, является, во-первых, позитивный опыт труда, во-вторых, имеющийся уровень образования и квалификации. Третий такой «поплавок» — это восприятие труда как социальной ценности, укоренившееся в убеждениях, мировоззрении, смысловой сфере личности. Такое восприятие труда тесно связано с пониманием необходимости усилий по овладению профессией, достижению мастерства и получению соответствующего образования.

3. С учетом многозначности труда отношение к труду может быть, в принципе, избирательно-дифференцированным: у одного и того же человека один вид или аспект труда может быть связан с позитивным отношением, а другой — с негативным.

4. В соответствии с принципом полисистемности (Б.Ф. Ломов и др.), отношение к труду может быть представлено в виде системы различными способами, выбор которых определяется исследовательской целью. В нашем случае такой целью является изучение отношения к труду осужденных, направленное, в первую очередь, на решение практических задач реабилитации и ресоциализации. С учетом этого, отношение осужденного к труду является сложным, интегративным, многопризнаковым психологическим свойством, представляющим собой функциональную систему, детерминирующую разнородные внутрисубъектные и внутриличностные, межсубъектные и межличностные, поведенческие и иные проявления, связанные с активностью человека по отношению к сфере труда. В структуре данной системы целесообразно выделить три ключевых компонента:

1) позитивный объективный и субъективный опыт труда и трудоустройства, накопленный человеком (как до осуждения, так и, возможно, после);

2) субъективное восприятие реальных (объективных) достижений человека (равно как и их последующих перспектив) в отношении квалификации и профессионализма, а также необходимого для них общего и профессионального образования; такое восприятие характеризует, в свою очередь, когнитивное, личностное и иное развитие субъекта, рассматриваемое в аспектах отношения к профессиональной деятельности и труду в целом;

3) субъективное восприятие труда, профессионализма и образования как социальных ценностей, что характеризует соответствующие ценностные и смысловые паттерны, занимающие важное место в общей структуре личности осужденного.

5. Указанные компоненты являются относительно независимыми, поэтому любая попытка их сведения к одномерной структуре (т. е. попытка получить общий, итоговый балл по методике в целом) является определенной редукцией, неизбежно огрубляющей и схематизирующей реальную картину. Тем не менее, для решения указанных прикладных задач

целесообразно все же выделить генеральный фактор, дающий оценку общего (интегрального) отношения осужденного к труду. Такое общее отношение целесообразно рассматривать в континууме с полюсами «конструктивное—деструктивное», где первый полюс интегрирует значения «добросовестное», «позитивное», «хорошо осознанное», «информированное», «основанное на личном положительном опыте», а второй — негативные альтернативы всех этих качеств. Таким образом, континуум интегральной оценки отношения к труду является, на самом деле, квазиодномерным.

Общая характеристика методики ШООТ

Итоговый вариант методики включает 16 пунктов и представлен в Приложении. В соответствии с концептуальными основаниями, методика содержит три субшкалы (по 5 пунктов каждая):

- 1) «Позитивный опыт труда и трудоустройства»;
- 2) «Образование и квалификация»;
- 3) «Восприятие труда и образования как социальных ценностей».

На основе данных субшкал, позволяющих прояснить различные значимые аспекты отношения осужденных к труду, методика в целом представляет собой шкалу, характеризующую общее (интегральное) отношение к труду.

Психометрические свойства

Основными видами валидности психодиагностической методики являются критериальная, конструктивная и содержательная валидность [11]. Методика ШООТ имеет комплексный, интегративный характер, объединяя возможности проективных тестов, личностных опросников и биографического метода. В то же время содержательно она ориентирована, в первую очередь, на изучение всеми указанными методами специфического интегрального личностного свойства «отношение к труду». При этом для личностных опросников, в отличие от тестов достижений, необходимыми и достаточными являются критериальная и конструктивная валидность, а содержательная валидность используется лишь на начальных стадиях составления теста [11, с. 102]. С учетом этого, для итогового варианта методики проверялись критериальная и конструктивная валидность.

Критериальная валидность включает текущую и прогностическую, из которых в рамках разработки методики мы ограничились определением текущей валидности, состоящей в соответствии результатов теста независимому внешнему критерию [11, с. 90]. В качестве такого критерия использовалась усредненная экспертная оценка конструктивного отношения осужденного к труду, связываемого с перспективами исправления и ресоциализации, выполненная тремя сотрудниками исправительного учреждения по следующей шкале: 1 — скорее, нет; 2 — неясно; 3 — скорее, да. Этот критерий соответствует, в первую очередь, общей шкале отношения к труду. Для субшкал аналогичные отдельные критерии подобрать оказалось трудно, но, так как эти субшкалы направлены на формирование общей шкалы, мы использовали указанный внешний критерий и для каждой из них. В итоге выявлены положительные связи ($p < 0,01$) данного критерия, для которых коэффициент корреляции Пирсона составил 0,735 для шкалы, а для субшкал 1, 2 и 3 — 0,338, 0,396 и 0,638 соответственно.

Конструктивная валидность методики была проверены для трех ее видов — факторной, дискриминантной и конвергентной.

Факторная валидность подтверждается следующим. Факторная структура субшкал характеризуется тем, что в рамках каждой субшкалы, включающей по 5 пунктов, выделился

только один фактор с собственным значением, большим, чем 1,0, а процент объясненной дисперсии по нему составил для субшкал 1, 2 и 3 соответственно 54,0%, 55,1% и 64,5%.

Факторная структура шкалы представлена в табл. 1. Факторы здесь, как и для субшкал, извлекались методом главных компонент; дополнительно использовалось вращение методом «Варимакс с нормализацией Кайзера». Минимальная факторная нагрузка на пункт в пределах субшкалы наблюдалась у субшкал 1, 2 и 3 соответственно для пунктов 11 (0,60), 15 (0,64) и 13 (0,75).

Таблица 1

Повернутая матрица компонент (N = 195)

Пункт	Компонент		
	1	2	3
4	,83		
7	,82		
10	,83		
13	,75		
16	,77		
3		,87	
6		,73	
9		,73	
12		,68	
15		,64	
2			,80
5			,78
8			,65
11		,34	,60
14			,78

Примечания.

1. Компоненты 1, 2 и 3 отвечают соответственно субшкалам 3, 2 и 1.
2. Процент объясненной дисперсии по трем выделенным факторам составил 59,2%, в том числе по факторам 1, 2 и 3 соответственно — 22,0%, 19,3% и 17,9%.
3. Показаны только нагрузки, по абсолютной величине большие, чем 0,2.

Дискриминантная валидность доказывается отсутствием связи между измеряемым и каким-либо другим свойством. В нашем случае ее целесообразно проверить по отношению к субшкалам и шкале в целом. Из всех интеркорреляций субшкал, представленных в табл. 2, статистически значима ($p < 0,05$) лишь одна — между субшкалами 1 и 2, причем она является слабой ($r = 0,18$). Корреляции шкалы с субшкалами являются высоко значимыми ($p < 0,01$), но не очень высокими ($r < 0,73$).

Таблица 2

Интеркорреляции и средние значения (N = 195)

Субшкала	1	2	3	Шкала в целом
1	7,8 (2,36)	,18*	,14	,52**
2		10,7 (3,86)	,09	,67**
3			15,9 (4,43)	,72**
Шкала в целом				34,4 (7,01)

Примечания.
1, На диагонали показаны значения M (SD), выше — интеркорреляции,
2, «*» — $p < 0,05$; «**» — $p < 0,01$,

Конвергентная валидность определялась по соответствию результатам методик с известным конструктивным содержанием. Выявлены положительные корреляции Пирсона:

- для субшкалы 1 — с ассоциацией понятия «профессия» по тесту ЦТО ($r = 0,16$; $p < 0,05$);

- для субшкалы 2 — на уровне $p < 0,01$ с познавательным мотивом по опроснику ОУП ($r = 0,33$), а также с ассоциациями по тесту ЦТО понятий «профессия» ($r = 0,83$), «образование» ($r = 0,60$) и «знания» ($r = 0,63$);

- для субшкалы 3 — на уровне $p < 0,01$ и при этом сильные с результатами опросника МТЖЦ для сферы профессиональной деятельности ($r = 0,90$) и сферы обучения и образования ($r = 0,82$).

Для шкалы в целом подобных методик (относительных аналогов) подобрать не удалось (в силу фактического отсутствия операционализации отношения осужденных к труду). В то же время выявлены значимые ($p < 0,01$) положительные корреляции Пирсона: а) с ассоциациями по тесту ЦТО понятий «профессия» ($r = 0,57$), «образование» ($r = 0,38$), «знания» ($r = 0,36$); б) с результатами опросника МТЖЦ для сфер профессиональной деятельности ($r = 0,67$), обучения и образования ($r = 0,66$); в) с познавательным мотивом по опроснику ОУП ($r = 0,31$). В силу интегративного характера шкалы эти результаты можно рассматривать как подтверждения ее конвергентной валидности.

Надежность методики. Надежность по внутренней согласованности (альфа Кронбаха) для шкалы равна 0,75, а для субшкал 1, 2 и 3 соответственно — 0,74, 0,71 и 0,86. Надежность по внутренней согласованности при половинном расщеплении теста (коэффициент Спирмена—Брауна при неравной длине половин) для шкалы составила 0,82, а для субшкал 1, 2 и 3 соответственно — 0,77, 0,74 и 0,87. Ретестовая надежность определена на подвыборке (N = 176) исходной выборки с помощью коэффициента корреляции Пирсона между показателями «тест—ретест» (интервал от 1 до 2 месяцев) и составила (при $p < 0,01$) 0,77 для шкалы, а для субшкал 1, 2 и 3 соответственно — 0,81, 0,69 и 0,73.

Обсуждение

В теоретическом плане концепция методики объединяет ряд достаточно разнородных оснований, но такой подход является объективно вынужденным: несмотря на его широкое изучение, для конструкта «отношение» фактически отсутствует общепринятое понимание его сущности, структуры, места в понятийно-категориальном строе психологической науки. Имеется, скорее, множество разнородных концепций, предлагающих то или иное подобное

понимание. Например, теория отношений В.Н. Мясищева, хотя и признается наиболее развитой, подвергается обоснованной критике за незавершенность, многозначность трактовки понятий, претензии на излишнюю универсальность (А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский и др.). Аналогично отсутствует общепринятое понимание более частного конструкта «отношение к труду». Вместе с тем мы стремились обеспечить концептуальную непротиворечивость методики, отбирая из различных подходов только конвергентные или взаимно дополняющие положения.

Нетрадиционными являются выделенные компоненты отношения к труду, соответствующие субшкалам методики. Многие авторы, рассматривая ту или иную разновидность отношений, идут по пути классификации психических процессов и/или свойств, выделяя в структуре такого отношения познавательные, эмоциональные, мотивационные, регулятивные, ценностные и иные подобные компоненты. При этом нередко утверждается, что аналогичный подход применял, якобы, В.Н. Мясищев. Но Мясищев выделял аффективный, когнитивный и конативный компоненты в составе не конкретного отношения, а всей *системы отношений человека*, называя их «частичными отношениями», а также «видами» или «сторонами» предельно обобщенного, единого отношения как связи субъекта с объектом; более того, в том же контексте методологического анализа психологической категории «отношение» он выделял еще особые виды или формы отношений, к которым причислял интересы, оценки, убеждения, социальные установки, мотивы и др. [см., например: 6, с. 220; 9, с. 18]. В то же время, рассматривая, например, отношение к деятельности и к труду (как конкретное отношение, подразумевающее эмпирическое изучение), Мясищев выделяет множество его предметно обусловленных (а не абстрактно-процессуальных) индикаторов [см.: 9, с. 378]. С учетом этого в структуре отношения осужденного к труду мы выделили сущностные, содержательно-психологические компоненты, каждый из которых в функционально-процессуальном плане интегрирует в себе специфические когнитивные, аффективные, волевые, потребностные, мотивационные, ценностные, смысловые и иные проявления (при различной их иерархии).

В практическом плане специфика предложенной методики определяется, в первую очередь, ее комплексным и интегративным характером. Он заключается в том, что методика непротиворечиво объединяет разнородные, по сути, психодиагностические инструменты. Так, из 16 пунктов методики (см. Приложение):

- 4 пункта (1, 6, 9, 15) относятся к проективным тестам цветового выбора; при этом пункт 1 является калибровочным и задает исходную диспозицию для оценок содержательных выборов;

- 7 пунктов (4, 7, 8, 10, 12, 13, 16) содержат личностные вопросы;

- 5 пунктов (2, 3, 5, 11, 14) представляют автобиографический метод.

Методы каждой из этих групп используются в пениitenciарной психологии, но их применение в рамках единой методики является нестандартным. Однако, с учетом прикладной цели ее создания и специфики целевой аудитории, такой подход оправдан. Многие осужденные, особенно рецидивисты, не склонны к искренним ответам на вопросы личностного плана и нередко предоставляют искаженную, «фантазийную» интерпретацию. Подобные риски в определенной мере нивелирует применение двух других методов — проективного и биографического. Вместе с тем использование блока личностных вопросов дает возможность высказаться той части осужденных, для которых отношение к труду является осмысленным и не скрывается.

Биографический метод является более объективным, фиксируя реальные поступки и факты, характеризующие конструктивное отношение к труду. Вместе с тем у человека может не быть подобных достижений не из-за отношения к труду, а в силу юного возраста или иных жизненных обстоятельств. В таких ситуациях ограниченность биографического метода может нивелироваться применением личностного и проективного блоков.

Наконец, проективный метод призван выявлять латентные, бессознательные паттерны отношения к труду, но обладает меньшей надежностью и подвержен влиянию неосведомленности, отсутствия личного опыта и т. п.

Таким образом, интегративное сочетание трех указанных методов является взаимодополняющим и в силу этого может обеспечить методике определенные преимущества по сравнению с ее возможными «монометодными» аналогами.

Надежность методики является не слишком высокой с точки зрения формальных требований психодиагностики, но превосходит показатели надежности многих известных личностных опросников и, тем более, проективных тестов [см., например: 11]. Кроме того, «всего лишь» удовлетворительные психометрические показатели методики обусловлены, на наш взгляд, глубокой спецификой целевого обследуемого контингента.

Отметим проблему подбора англоязычных эквивалентов используемых терминов, так как она характеризует не только трудности перевода, но и сложность анализа зарубежного опыта. В контексте отношения осужденных к труду:

- анализ с помощью английских толковых словарей показал, что слово «relation», используемое отечественными авторами, чтобы охарактеризовать отношение как существующую связь, а не просто оценочное мнение, выражает отношение либо «с» (with), либо «между» (between) кем-либо (кем-либо), а с предлогом «к» (to) используется лишь в контексте «в связи с тем-то»; в итоге мы используем в контексте отношения к труду слово «attitude», поскольку тот факт, что этот термин (в виде своей русскоязычной кальки) в отечественной психологии по историческим причинам прочно ассоциирован с теорией социальных представлений, не отменяет его исходного значения как отношения именно «к» (to) чему-либо (кому-либо), не обязательно ограниченного лишь оценочным мнением;

- широкое понимание труда, используемое нами, соответствует слову «work», так как в современном английском языке «labour» чаще обозначает неквалифицированный труд, в то время как «work» служит универсальным обозначением любого труда [цит. по: 15, с. 101].

Подчеркнем важность того, что методика определяет отношение осужденного к труду в целом, а не только к труду в исправительном учреждении. Организация последнего связана с большими трудностями и нередко приводит к ситуации, которую, применительно к тюрьмам США, описывает E. Natton и в которой такой труд становится всего лишь еще одним элементом наказания, карательным ограничением гражданских прав [16, p. 174]. Однако подобные недостатки вовсе не исключают самой возможности использования конструктивных проявлений отношения к труду в качестве психологического ресурса реабилитации и ресоциализации осужденных.

Можно отметить ряд ограничений исследования, которые также определяют перспективы его продолжения:

- методика апробирована на осужденных мужского пола; разработка ее «женской» версии требует отдельного исследования;

- на показатели надежности методики могли повлиять такие характеристики выборки, как степень рецидивности, уровень образования, возраст, региональные и этнические

особенности; в связи с этим разработка детальных тестовых норм методики требует широкомасштабных исследований на соответствующих выборках;

- не получена прогностическая валидность методики, которую целесообразно определить в будущих лонгитюдных исследованиях;

- представленный вариант методики является кратким и в силу этого неизбежно огрубляет модель отношения к труду; возможно, для углубленной диагностики целесообразно создать более полную версию методики; пока же мы, в интересах практического применения, сделали выбор в пользу простоты и лаконичности.

Выводы

- Представленная методика «Шкала отношения осужденных к труду (ШООТ)» является новой, не имеет прямых аналогов в отечественной и зарубежной психологической литературе.

- Методика интегрирует возможности личностного опросника, проективного теста и биографического метода и при этом обладает обоснованной валидностью и эмпирически доказанными удовлетворительными показателями надежности.

- Краткость и прикладная ориентированность методики позволяют надеяться, что она найдет применение не только в научных исследованиях, но и в практике психологической и психолого-педагогической работы с осужденными.

Приложение

Методика «Шкала отношения осужденных к труду (ШООТ)»

Для применения методики требуются бланк с заданиями, представленными ниже, а также стандартный набор из восьми цветowych карточек теста Люшера.

Инструкция

Уважаемый участник! Данное исследование направлено на то, чтобы выяснить, как разные люди относятся к труду и к жизни. Возможно, оно в чем-то поможет и лично Вам — например, лучше понять себя, осознать, что Вам мешает в жизни, а на какие собственные ресурсы Вы можете опереться, чтобы более четко определить свой жизненный путь и перспективы своего развития.

Задания

1. Перед Вами 8 цветowych карточек. Выберите из них самый приятный, предпочтительный для Вас цвет, присвоив ему 1-е место, затем — самый приятный из оставшихся, присвоив ему 2-е место, и так далее.

2. Были ли Вы трудоустроены до осуждения?

а) нет, не желал работать

б) нет, но занимался поиском работы

в) да, но неофициально

г) да, в соответствии с трудовым законодательством РФ

3. Какое образование Вы имеете?

а) менее 9 классов школы

б) основное общее (9 классов)

в) среднее общее (11 классов)

г) среднее профессиональное (колледж, техникум и т. п.)

д) высшее или незаконченное высшее

4. Насколько Вам важно изучать новые веяния в Вашей профессиональной деятельности?

а) абсолютно неважно

б) скорее неважно

в) затрудняюсь ответить

г) скорее важно

д) очень важно

5. В какой сфере Вы работали до осуждения? (можно указать несколько сфер)

а) работы с людьми

б) искусства

в) технических интересов

г) материальных интересов

д) умственного труда

е) физического труда

6. Перед Вами 8 цветowych карточек. Выберите цвет, с которым у Вас связано понятие «Образование».

7. Насколько для Вас важно чтобы уровень образования помог Вам занять желаемую должность?

а) абсолютно неважно

б) скорее неважно

в) затрудняюсь ответить

г) скорее важно

д) очень важно

8. Испытываете ли Вы удовлетворение от выполнения какой-либо работы?

а) да

б) чаще да

в) чаще нет

г) нет

9. Перед Вами 8 цветowych карточек. Выберите цвет, с которым у Вас связано понятие «Знания».

10. Насколько для Вас важно, чтобы Ваша работа была на уровне или лучше, чем у других?

а) абсолютно неважно

б) скорее неважно

в) затрудняюсь ответить

г) скорее важно

д) очень важно

11. Есть ли у Вас профессия?

а) да

б) нет

12. Для того, чтобы жить хорошо, нужно быть (выберите три наиболее важных пункта):

а) здоровым

б) богатым

в) образованным

г) нацеленным на карьеру

д) с социальным статусом

е) влиятельным

ж) специалистом, профессионалом

з) семьянином

и) любимым

- к) общительным
 - л) радующимся жизни
13. Насколько для Вас важно перед началом работы четко ее распланировать?
- а) абсолютно неважно
 - б) скорее неважно
 - в) затрудняюсь ответить
 - г) скорее важно
 - д) очень важно

14. Устраивала ли Вас работа до осуждения?

- а) нет
- б) частично
- в) да, полностью.

15. Перед Вами 8 цветowych карточек. Выберите цвет, с которым у Вас связано понятие «Профессия».

16. Насколько для Вас важно повышать уровень образования, чтобы входить в круг умных и интересных людей?

- а) абсолютно неважно
- б) скорее неважно
- в) затрудняюсь ответить
- г) скорее важно
- д) очень важно

Перевод ответов в баллы

Вопрос	Оценка ответов в баллах
1	Цвет, попавший на 1-е место, — 8 баллов, на 2-е — 7, ..., на 8-е — 1
2	а) 0 баллов, б) 1, в) 2, г) 3
3, 4, 7, 10, 13, 16	а) 1 балл, б) 2, в) 3, г) 4, д) 5
5	По 1 баллу за каждую отмеченную сферу (минимум 0, максимум 6)
6	Оценивается в соответствии с баллом, который выбранный цвет получил в задании 1: от 1 до 3 — 0 баллов, от 4 до 6 — 1, от 7 до 8 — 2
8	а) 3 балла, б) 2, в) 1, г) 0
9	Оценивается в соответствии с баллом, который выбранный цвет получил в задании 1: от 1 до 3 — 0 баллов, от 4 до 7 — 1, 8 — 2
11	а) 1 балл, б) 0
12	а), б), г), д), е), з), и), к), л) 0 баллов, в) 1 балл, ж) 1 балл
14	а) 0 баллов, б) 1, в) 2
15	Балл (от 1 до 8), который выбранный цвет получил в задании 1

Ключ к методике и уровни суммарного балла

Субшкала	Вопросы	Суммарный балл			
		Минимум/ Максимум	Низкий	Средний	Высокий
1. Позитивный опыт труда и трудоустройства	2, 5, 8, 11, 14	0/15	< 7	7—8	> 8
2. Образование и квалификация	3, 6, 9, 12, 15	2/19	< 8	8—14	> 14
3. Восприятие труда и профессионализма как социальных ценностей	4, 7, 10, 13, 16	5/25	< 14	15—19	> 19
Общая (интегральная) шкала отношения к труду	2-16	7/59	< 30	31—39	> 39

Интерпретация результатов

Средний уровень суммарного балла по шкале или субшкале свидетельствует о том, что ситуация испытуемого типична, характерна для большинства осужденных. Низкий уровень показывает, что испытуемый имеет серьезные проблемы в соответствующем аспекте, необходима целенаправленная работа по их разрешению. Высокий уровень говорит о том, что показатель относительно благополучен, и на данный ресурс целесообразно опираться, организуя психологическую и педагогическую работу с испытуемым.

Литература

1. Александров Б.В. Современное представление об отношении осужденных к труду в исправительных учреждениях // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика, 2016. Т. 22, № 1. С. 41—43.
2. Бажин Е.Ф., Эткин А.М. Цветовой тест отношений: методические рекомендации. Л.: ЛГУ, 1985. 18 с.
3. Гербачевский В.К. Опросник «Оценка уровня притязаний» // Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учеб. пособие / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2007. С. 189—192.
4. Дебольский М.Г., Левин Л.М., Бокова Н.В. Сравнительный анализ субъективной картины жизненного пути осужденных, состоящих на учете в уголовно-исполнительной инспекции [Электронный ресурс] // Психология и право. 2016(6). № 4. С. 186—195. doi: 10.17759/psylaw.2016060417
5. Казберов П.Н., Бовин В.Г. Общая характеристика лиц, осужденных за преступления экстремистской и террористической направленности [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019(9). № 1. С. 36-53. doi: 10.17759/psylaw.2019090103
6. Левченко Е.В. История и теория психологии отношений. СПб.: Алетейя, 2003. 312 с.
7. Ленков С.Л., Рубцова Н.Е. Это неуловимое понятие профессии [Электронный ресурс] // Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 3. С. 9—38. URL: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document378.pdf>
8. Мирусин И.С. Труд в местах лишения свободы в восприятии осужденных и сотрудников исправительных учреждений // Уголовная юстиция. 2016. № 10. С. 97—104.
9. Мясищев В.Н. Психология отношений. 4-е изд. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011. 400 с.

10. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие. 3-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 384 с.
11. Орёл В.Е., Сенин И.Г. Основы психодиагностики: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Ярославль: ЯрГУ, 2007. 140 с.
12. Рунова К. Ресоциализация в местах лишения свободы в России: аналитический обзор [Электронный ресурс]. М.: Институт проблем правоприменения, 2018. 64 с. URL: <https://www.csr.ru/> (дата обращения: 30.08.2019).
13. Сонов В.Ф., Карпушина Л.В. Морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ) // Прикладная психология. 2001. № 4. С. 9—30.
14. Чернышов И.Н. Цели труда в системе исправления осужденных // Человек: преступление и наказание. 2016. № 1(92). С. 120—126.
15. Юлдашева Д.А. Представление сферы «деятельность» в функционально-когнитивном словаре. М.: МПГУ, 2016. 140 с.
16. Hatton E. When work is punishment: Penal subjectivities in punitive labor regimes [Электронный ресурс] // Punishment & Society. 2018. Vol. 20(2). P. 174—191. <https://doi.org/10.1177/1462474517690001>
17. Hopkin G., Evans-Lacko S., Forrester A., Shaw J., & Thornicroft G. Interventions at the Transition from Prison to the Community for Prisoners with Mental Illness: A Systematic Review // Administration and Policy in Mental Health. 2018. Vol. 45(4). P. 623—634. doi:10.1007/s10488-018-0848-z
18. Maslauskaitė K., Mooney C. Doing More with Less: Prisoner Rehabilitation in Ireland [Электронный ресурс]. Thematic Reviews, CEB, Paris. 2018. https://coebank.org/media/documents/Doing_More_with_Less_Prisoner_Rehabilitation_in_Ireland.pdf
19. Peled-Laskov R., Timor U. Working Bars: Employed Prisoners' Perception of Professional Training and Employment in Prison [Электронный ресурс] // International Journal of Criminology and Sociology. 2018. Vol. 7. P. 1—15. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2018.07.01>
20. Stringer H. Improving mental health for inmates: Using a variety of new strategies, psychologists in correctional settings are transforming care for people in prisons and jails // Monitor on Psychology. March 2019. Vol. 50(3). P. 46—52.

References

1. Александров Б.В. Современное представление об отношении осужденных к труду в исправительных учреждениях [Modern understanding of the attitude of convicted persons to labour in correctional establishments]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsiokinetika*. 2016. Т. 22, no. 1, pp. 41-43.
2. Bazhin E.F., Etkind A.M. Tsvetovoi test otnoshenii: metodicheskie rekomendatsii [Relationship color test: methodological guidelines]. Leningrad: LGU Publ., 1985., 18 p. (In Russ.).
3. Gerbachevskii V.K. Oprosnik «Otsenka urovnya prityazanii». Praktikum po obsheii, eksperimental'noi i prikladnoi psikhologii: uchebnoe posobie [Questionnaire "Assessment of level of claims". Workshop on the general, experimental and applied psychology: manual]. In A.A. Krylova (eds.). 2nd ed. Saint-Petersburg: Piter Publ., 2007, pp. 189-192. (In Russ.).
4. Debol'skii M.G., Levin L.M., Bokova N.V. Sravnitel'nyi analiz sub'ektivnoi kartiny zhiznennogo puti osuzhdennykh, sostoyashchikh na uchete v ugovovno-ispolnitel'noi inspektsii [Elektronnyi resurs] [Comparative analysis of the subjective picture of the life path of convicted persons registered with the Penal Inspectorate]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and law]*. 2016.

Vol. 6, no. 4, pp. 186—195. doi: 10.17759/psylaw.2016060417

5. Kazberov P.N., Bovin V.G. Obshchaya kharakteristika lits, osuzhdennykh za prestupleniya ekstremistskoi i terroristicheskoi napravlenosti [Elektronnyi resurs] [General description of persons convicted of extremist and terrorist offences]. *Psikhologiya i pravo* [Psychology and law]. 2019. Vol. 9, no. 1, pp. 36-53. doi: 10.17759/psylaw.2019090103
6. Levchenko E.V. Istoriya i teoriya psikhologii otnoshenii [History and theory psychology of relations]. Saint-Petersburg: Aleteiya Publ., 2003. 312 p. (In Russ.).
7. Len'kov-S.L., Rubtsova N.E. Eto neulovimoe ponyatie professii [Elektronnyi resurs] [It 's an elusive notion of a profession]. Institut Psikhologii RAN. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Organizational psychology and psychology of labour]. 2018. T. 3, no. 3, pp. 9-38. URL: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document378.pdf>
8. Mirusin I.S. Trud v mestakh lisheniya svobody v vospriyatii osuzhdennykh i sotrudnikov ispravitel'nykh uchrezhdenii [Labour in places of deprivation of liberty in the perception of convicts and correctional officers]. *Ugolovnaya yustitsiya* [Criminal justice]. 2016, no. 10, pp. 97-104.
9. Myasishchev V.N. Psikhologiya otnoshenii [Psychology of relations]. 4nd ed. Moscow: MPSI Publ.; Voronezh: MODEK Publ., 2011. 400 p. (In Russ.).
10. Noskova O.G. Psikhologiya truda: uchebnoe posobie [Psychology of labour]. 3nd ed. Moscow: «Akademiya» Publ., 2007. 384 p.
11. Orel V.E., Senin I.G. Osnovy psikhodiagnostiki: uchebnoe posobie [Fundamentals of psychodiagnosics]. 2nd ed. Yaroslavl': YarGU Publ., 2007. 140 p.
12. Runova K. Resotsializatsiya v mestakh lisheniya svobody v Rossii: analiticheskii obzor [Elektronnyi resurs] [Resocialization in places of deprivation of liberty in Russia: analytical review]. Moscow: Institut problem pravoprimeneniya Publ., 2018. 64 p. URL: <https://www.csr.ru/> (data obrashcheniya 30.08.2019).
13. Sopov V.F., Karpushina L.V. Morfologicheskii test zhiznennykh tsennostei (MTZhTs) [Morphological test of vital values]. *Prikladnaya psikhologiya* [Applied psychology]. 2001, no. 4, pp. 9-30.
14. Chernyshov I.N. Tseli truda v sisteme ispravleniya osuzhdennykh [Work purposes in the system of correction of convicts]. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie* [Person: crime and punishment]. 2016, no. 1(92), pp. 120-126.
15. Yuldasheva D.A. Predstavlenie sfery «deyatel'nost'» v funktsional'no-kognitivnom slovare [Representation of the sphere "activity" in the functional and cognitive dictionary]. Moscow: MPGU Publ., 2016. 140 p. (In Russ.).
16. Hatton E. When work is punishment: Penal subjectivities in punitive labor regimes. *Punishment & Society*, 2018. Vol. 20, no. 2, pp. 174—191. <https://doi.org/10.1177/1462474517690001>
17. Hopkin G., Evans-Lacko S., Forrester A., Shaw J., & Thornicroft G. Interventions at the Transition from Prison to the Community for Prisoners with Mental Illness: A Systematic Review. *Administration and policy in mental health*, 2018. Vol. 45, no. 4, pp. 623—634. doi:10.1007/s10488-018-0848-z
18. Maslauskaite K., Mooney C. Doing More with Less: Prisoner Rehabilitation in Ireland. *Thematic Reviews*, CEB, Paris. 2018. https://coebank.org/media/documents/Doing_More_with_Less_Prisoner_Rehabilitation_in_Ireland.pdf
19. Peled-Laskov R., Timor U. Working Bars: Employed Prisoners' Perception of Professional Training and Employment in Prison. *International Journal of Criminology and Sociology*, 2018. Vol.

Ленков С.Л., Рубцова Н.Е., Александров Б.В.
Шкала отношения осужденных к труду (ШООТ)
Психология и право. 2020. Том 10. № 2. С. 223–239.

Lenkov S.L., Rubtsova N.E., Alexandrov B.V.
Scale of Convicts ' Attitude To Work
Psychology and Law. 2020. Vol. 10, no. 2, pp. 223–239.

7, pp. 1-15. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2018.07.01>

20. Stringer H. Improving mental health for inmates: Using a variety of new strategies, psychologists in correctional settings are transforming care for people in prisons and jails. *Monitor on Psychology*, march 2019. Vol. 50, no. 3, pp. 46—52.

Информация об авторах

Леньков Сергей Леонидович, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник, ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования», г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6934-3229>, e-mail: new_psy@mail.ru

Рубцова Надежда Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры общей психологии и психологии труда, АНО ВО «Российский новый университет», г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7232-4539>, e-mail: hope432810@yandex.ru

Александров Борис Владимирович, соискатель ученой степени кандидата психологических наук, преподаватель кафедры социальной психологии и социальной работы, ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний», г. Рязань, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5283-390X>, e-mail: abv2712@rambler.ru

Information about the authors

Sergey L. Lenkov, Doctor of Psychology, Professor, Chief Researcher, Institute of Study of Childhood, Family and Education of the Russian Academy of Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6934-3229>, e-mail: new_psy@mail.ru

Nadezhda E. Rubtsova, Doctor of Psychology, Associate Professor, Department of General Psychology and Labor Psychology, Russian New University, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7232-4539>, e-mail: hope432810@yandex.ru

Boris V. Alexandrov, PhD applicant in Psychology, Lecturer, Department of Social Psychology and Social Work, Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service, Ryazan, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5283-390X>, e-mail: abv2712@rambler.ru