

---

## *Психодиагностика*

---

### **РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ ЧЕСТНОСТИ КАК УСТОЙЧИВОЙ ЧЕРТЫ ЛИЧНОСТИ**

**А.А. БОРМОТОВ**

---

#### **Резюме**

*Статья посвящена попытке разработки и апробации методики диагностики честности как черты личности. Рассмотрен подход к описанию честности в этике, а также взгляды на этот феномен и смежные понятия в отечественной и зарубежной психологии и психодиагностике. В связи с малоизученностью феномена предпринята попытка экспериментально описать данную черту через выявление критериев честности и нечестности (качеств и черт, присущих честным и нечестным людям). На основе выделенных критериев построено содержание методики, направленной на оценку личностной готовности к честному или нечестному поведению. Были апробированы два блока методики (выбор афоризмов и пословиц), представляющие собой проективный стимульный материал. Результаты подтверждают значимые связи со шкалами валидизации.*

**Ключевые слова:** *черты личности, зарубежная психодиагностика, психодиагностические методики, честность, критерии честности, принцип проекции*

---

Актуальность фундаментальных психологических исследований неправды, лжи и обмана сейчас не вызывает сомнения в связи с социальной значимостью данных феноменов

и недостатком дифференцированных знаний в этой области.

В последнее время в развитых странах общий уровень честности населения неуклонно снижается,

а количество нечестных людей постоянно возрастает. Как отмечает В.В. Знаков, в Великобритании в период с 1987 по 1991 г. только по случаям предъявленных обвинений, можно судить о том, что объем мошенничества увеличился более чем в два раза (Знаков, 1999). По данным американских исследователей, за последнее время непродуктивное поведение сотрудников обходится фирмам в миллиарды долларов ежегодно. Эти потери вызваны не техническими проблемами, не экономическими факторами или налогами, а поступками людей, которые присваивают товары, время или деньги у своих работодателей и таким образом демонстрируют поведение, противоречащее духу сотрудничества, не соответствующее правилам или проявляют безответственное отношение к своим коллегам, покупателям и контролерам (Батурин, Бормотов, Первухина, 2006).

Таким образом, важность наличия такой устойчивой черты личности работника, как честность, выходит на первый план при профессиональном отборе и консультировании компаний и коммерческих организаций. Особенно это актуально для оценки тех сотрудников, которые имеют прямой доступ к материальным ценностям и неразглашаемой информации.

Феномен честности, прежде всего, рассматривается и описывается в этике. Это моральное качество отражает одно из важнейших требований нравственности. Оно включает: правдивость (говорить истину, не скрывать от других людей и самого себя действительное положение дел); принципиальность (верность

определенной идее в убеждениях и проведение этой идеи в поведении); верность принятым обязательствам; субъективную убежденность в правоте проводимого дела; искренность перед другими и перед самим собой в отношении тех мотивов, которыми человек руководствуется; признание и соблюдение прав других людей на то, что им законно принадлежит. Противоположностью честности является нечестность, проявляющаяся в обмане, лжи, воровстве, вероломстве (злоумышленных коварных действиях, сознательном обмане чужого доверия или вопиющем нарушении принятых обязательств, клевете), а также лицемерии. Честность, с позиции этики, характеризует как поступки, так и отдельные стороны поведения определенной личности, выступающие как свойства ее характера (Словарь по этике, 1981).

В психологии не существует не только единых представлений о честности, но и каких бы то ни было фундаментальных исследований этого феномена. Можно найти лишь обращения к различным связанным с честностью явлениям, таким как искренность и неправда, правдивость и ложь. Так, в отечественной психологической науке, например, рассматривалась правдивость как черта характера, выражающая стремление субъекта говорить только то, что он считает правдой. Правдивость, по мнению С.Л. Рубинштейна, не тождественна искренности, а связана с пониманием субъектом культурно-исторически и социально обусловленных категорий — справедливости и истины (Знаков, 1999). Понятие же честности, как видно из приведенного выше этического определения,

гораздо шире и включает некоторые перечисленные феномены.

В зарубежной психологии рассматривались скорее противоположные честности феномены. Так, американский психолог Пол Экман развернуто и обстоятельно исследовал проблемы порождения, понимания и обнаружения лжи. Ложь, или обман, определяется ученым как действие (искажение информации, сокрытие правды), которым человек умышленно вводит в заблуждение другого (Экман, 2000). Одним из первых П. Экман осуществил глубокий и чрезвычайно интересный психологический анализ разновидностей лжи, ее мотивов, а также личностных и ситуативных факторов возникновения этого феномена в различной коммуникативной обстановке.

В отличие от П. Экмана, широко трактующего феномен лжи, многие другие психологи разводят содержание понятий обман, ложь и неправда и анализируют их более дифференцированно (Знаков, 1993, 2005). В.В. Знаков подробно останавливается на различиях в понимании названных феноменов с учетом личностных характеристик и особенностей российского менталитета. Кроме исследования и анализа лжи и обмана как ситуативных феноменов, В.В. Знаков осуществил попытку ввести в обиход отечественной психологии разработанное за рубежом понятие «макиавеллизм», понимая под ним склонность личности осознанно манипулировать другими для достижения своей цели. Такая черта связана с наличием у человека убеждения в том, что людьми можно и нужно манипулировать, а также с коммуникативной ригидностью и

навыками манипуляции. Для оценки этого феномена (несколько отличающегося от нечестности) В.В. Знаков адаптировал русскоязычный вариант методики исследования макиавеллизма личности — «Мак-шкалы», получив в результате валидный инструмент диагностики (Знаков, 2001).

За рубежом оценка устойчивой черты личности, определяющей готовность сотрудника к обману, хищению, разглашению информации, производится с помощью большого числа методов, направленных в основном на диагностику деструктивного поведения и декларируемой честности персонала. Такой инструментарий определяется двояко — «honesty tests» и «integrity tests» (тесты честности). Эти термины часто используются как взаимозаменяемые, хотя термин «integrity» охватывает несколько более широкий диапазон поведения. Но ни то, ни другое определение не соответствуют диагностируемым качествам полностью. Американские психодиагносты Д. Майнер и М. Кэппс (Miner, Carpps, 1996) приводят список из 16 характеристик «нечестного поведения» по итогам изучения ими множества тестов диагностики честности, в который, кроме прочего, они вносят эмоциональную неустойчивость, склонность к частой смене работы, а также недостаток сохранности сознания.

Список видов нечестного поведения предлагается также в «Рекомендациях для программ тестирования честности при подборе персонала» (Model Guidelines for Pre-employment Integrity Testing Programs), которые были разработаны специальной комиссией по использованию

тестов честности Ассоциации издателей тестов для диагностики персонала:

- воровство наличных денег, товаров и собственности;
- порча товаров для их последующей покупки со скидкой;
- продление обеденных перерывов;
- воровство «времени»;
- постоянное опаздывание на работу;
- приход на работу в состоянии опьянения или похмелья;
- незаконная продажа наркотиков на работе;
- несоблюдение правил;
- повреждение и ущерб;
- предотвратимые несчастные случаи;
- неправомерное использование привилегий для скидок;
- получение зарплаты за большее количество часов работы, чем было фактически;
- смена работы по различным причинам;
- неправомерное использование информации компании;
- использование отпуска по болезни, когда служащий не болеет;
- злоупотребление наркотиками на рабочем месте;
- преднамеренно медленное или небрежное выполнение работы;
- злостное неправомерное поведение;
- вандализм;
- физические нападения.

Некоторые тесты сосредоточиваются на ограниченном наборе проблем, в большинстве случаев связанных с воровством служащего; некоторые имеют множество субшкал,

имеющих дело с различными типами проблем, и подводят итог для каждой; некоторые содержат пункты, освещающие широкий диапазон проблем, но резюмирующие только общий итоговый балл. Тест, который разработали Д. Майнер и М. Кэппс, характеризуется последним качеством. Список диагностируемых ими параметров дополняется следующими: шантаж, склонность к азартным играм, саботаж, фальсификация улик и показаний, налоговое мошенничество и обман, нападение и насилие, вождение автомобиля в состоянии алкогольного опьянения, сексуальные домогательства и т. д.

Очевидно, что такие тесты честности включают гораздо более широкий диапазон поведения, чем обозначено в их названии. По этой причине они иногда упоминаются как диагностика подрывного, непродуктивного поведения на работе или ненадежности (там же).

Тестирование на честность в США с помощью личностных опросников, разрабатываемых в качестве альтернативы детектору лжи, — это индустрия, обороты которой оцениваются во многие миллионы долларов. По обобщенным данным проводящих тестирование организаций, в 1980-е гг. в США по меньшей мере 5000 фирм использовали тестирование на честность персонала и принимаемых на работу лиц. Как правило, эти опросники используются при обследовании тех сотрудников, которые связаны с розничной торговлей, складскими операциями и работой в финансовых структурах. Как средство первичного отбора опросники применяются для изучения лиц, принимаемых на должности низшего

звена (кассиры, инкассаторы, операторы в банках) и на более высокие посты в учреждениях и даже в полиции (Бурлачук, Морозов, 2000).

Существует информация о надежности опросников и значений коэффициентов корреляции получаемых с их помощью показателей с результатами обследования на детекторе лжи, с признаниями обследуемых в случаях воровства в прошлом и с поведением на работе в будущем. Большинство опросников имеют достаточно значимую прогностическую валидность и высокие оценки надежности. Имеются сведения о взаимосвязи London House Personnel Selection Inventory и Reid Report с результатами прохождения теста Кеттелла. Так, лица с низкими показателями честности характеризуются слабостью Эго и Супер-Эго, подозрительностью и напряженностью.

В большинстве рассматриваемых опросников, используемых, как правило, при приеме на работу, обследуемые должны отвечать на прямые вопросы об имеющихся склонностях к хищениям, подлогам и растратам, а также на вопросы, побуждающие к прямому признанию в воровстве в прошлом, такие как: «На какую сумму вы взяли товар у вашего работодателя в прошлом году?» Общими для этих методик являются и «опосредованные» вопросы, касающиеся:

- наказания за воровство (например: «Следует ли увольнять человека, который украл пять долларов?»);
- ощущения простоты воровства (например: «Насколько просто было бы нечестному человеку украсть что-нибудь у работодателя?»);
- вероятности обнаружения воровства (например: «Какой процент

служащих, воровующих у компании, попадается?»);

- рациональных оправданий воровству (например: «Работодатель, который платит людям слишком мало, заслуживает того, чтобы его обворовали?»).

Наряду со шкалами, вопросы которых касаются воровства, в некоторых опросниках используются и другие, «сочетающиеся» со «склонностью к хищениям». Это прежде всего шкалы, позволяющие оценить степень алкогольной и наркотической зависимости обследуемых. Иногда в опросник включаются вопросы на социальную желательность ответа. Следует учитывать, что, хотя назначение всех рассмотренных опросников и определяется как диагностика честности, в действительности речь идет об измерении значительно более узкого конструкта, который может быть обозначен как «склонность к хищениям, воровству» (там же, 2000).

Одним из таких методов является опросник отбора персонала — PSI (Personnel Selection Inventory, 1991, 1996), который содержит специализированную шкалу честности. Авторы опросника стоят на позициях диагностики честности путем определения отношения человека к правонарушениям на работе: насколько он толерантен к воровству, к тем, кто ворует, рационализирует ли респондент факты краж и обмана (т. е. существуют ли у него определенные психологические установки на эти действия). Они рассматривают так называемый треугольник мошенничества, включающий три основных элемента: 1) давление внешних, чаще всего финансовых обстоятельств;

2) реальная возможность совершить и некоторое время скрывать акт мошенничества; 3) способность человека оправдывать свой поступок.

Шкалы честности в основном предназначены для того, чтобы выявить личностное отношение к актам воровства и обмана на предприятиях с целью прогнозирования такого поведения на работе. Как и другие опросники, они были разработаны для определенной выборки с определенными культурными особенностями развития. В российских реалиях для оценки честности персонала прямые опросниковые шкалы честности не подходят ввиду особенностей развития российского бизнеса и специфики российского менталитета персонала. Более плодотворным, на наш взгляд, для диагностики такого феномена является использование наряду с опросниковым проективного подхода.

В связи с этим перед психологами встает важная и актуальная проблема грамотной и точной оценки честности как устойчивой личностной черты, а не ситуативного ее проявления при социальной желательности ответов. В данном случае честность описывается нами как направленность и готовность сотрудника на поведение согласно принятым обязательствам, адекватное выполнение профессиональных задач и т. д.

Следует особо отметить, что для диагностики такого феномена в значительно большей степени по сравнению с другими личностными характеристиками требуется учет культурных, исторических и национальных особенностей российских граждан.

С этой целью в лаборатории психодиагностики Южно-Уральского

государственного университета осуществлена попытка разработки тестовой системы измерения честности. Была принята следующая логика содержания новой методики, основанная на описанных выше представлениях о лжи и обмане в зарубежной и отечественной психологии и на некоторых элементах шкал честности зарубежных опросников.

Основной блок методики направлен на оценку личностной готовности к честному поведению, хищению или воровству на работе, выявляя людей, которые чаще думают о нарушении закона и уверены в благополучном исходе такой ситуации при участии в ней. Предполагается, что такие люди проявляют большую, чем другие, терпимость по отношению к тем, кто ворует, они поддерживают воровскую солидарность (не выдают нарушителя и надеются, что их не выдадут). Такие сотрудники, скорее всего, убеждены в том, что большинство людей нечестны (что освобождает их от ответственности и чувства вины), а также рационализируют свое поведение, объясняя и презентуя его (в первую очередь для себя) в лучшем свете.

Еще один блок методики предполагает получение от респондента информации об уже совершенных им преступлениях (прямые признания в воровстве или других правонарушениях), для первичного отсева не зарекомендовавших себя кандидатов. Также диагностируется склонность приукрашивать себя как направленность на фальсификацию и искажение информации и манипулировать другими, что полнее описывает феномен нечестности.

Дополнительный блок направлен на выявление побочных факторов,

способствующих нечестному поведению, таких как склонность к аддиктивному поведению (употребление алкоголя и наркотических средств), склонность к агрессии и насилию, к риску и экстремальным ситуациям (Батурин, Бормотов, Первухина, 2006).

Данная работа состояла из трех этапов, на каждом из которых решались разные задачи:

- определение критериев честности;
- разработка методики диагностики честности как устойчивой черты личности;
- проверка конструктивной валидности методики диагностики честности.

### **Определение критериев честности**

Основной задачей, решаемой на этапе выделения критериев честности, было определение ключевых характеристик, описывающих честность как черту личности. Для этого использовалось полустандартизированное интервью, включающее вопросы о содержании понятия честности для респондента и о качествах и чертах, присущих честным и нечестным людям.

Выборка состояла из 72 человек: 23 мужчины и 49 женщин в возрасте от 18 до 52 лет. Из них 29 студентов и аспирантов, 10 практикующих психологов, 15 руководителей различного уровня, 18 специалистов различного профиля. Обработка результатов интервью осуществлялась с использованием метода контент-анализа двумя психологами-экспертами, специализирующимися в изучаемой области.

При обобщении данных, полученных в теоретическом и эмпиричес-

ком исследовании, были выделены следующие основные критерии честного поведения:

- 1) правдивость (важность правды и истины);
- 2) открытость и искренность;
- 3) конгруэнтность (согласованность, согласие с самим собой);
- 4) ответственность;
- 5) доверие к себе и окружающим.

Определены и критерии нечестного поведения:

- 1) лживость (склонность к обману, клевете и т. д.);
- 2) закрытость и скрытность;
- 3) отсутствие доверия;
- 4) страхи и активное использование механизмов психологической защиты;
- 5) склонность к манипуляциям.

### **Разработка двух блоков методики диагностики честности как устойчивой черты личности**

Как отмечалось, преимущества в диагностике честности, на наш взгляд, может иметь методика, использующая по аналогии с проективными методами принцип опосредованной оценки. Рассмотрим детально два блока методики диагностики честности как устойчивой черты личности.

1. *Выбор пословиц.* Пословица — это краткое народное изречение с назидательным содержанием, что обеспечивает более опосредованную оценку поступков и процесс проекции. Респондентам предлагается из предложенного списка выбрать 10 пословиц, которые в большей степени соответствуют тому, как чаще всего поступает большинство людей (выбор 1). Этот выбор, по нашему мнению, иллюстрирует факт проекции

собственных качеств (честности или нечестности) на большую выборку — «большинство людей». Затем предлагается выбрать те 10, которые в большей степени соответствуют поведению самого респондента (выбор 2). Второй выбор свидетельствует о социальной желательности ответов респондента в ситуации диагностики.

2. *Выбор афоризмов.* В качестве материала были выбраны афоризмы как обобщенная, законченная и глубокая мысль определенного автора, выраженная в лаконичной, отточенной форме, отличающаяся меткой выразительностью и неожиданностью суждения. Афоризмам свойственны признаки, весьма ценные для конструирования тонкого диагностического инструмента, посредством которого измеряется глубинное личностное свойство. Респондентам предлагается выбрать из пары афоризмов наиболее отражающий точку зрения респондента. В парах подобраны афоризмы декларирующие соответственно ценности честного и нечестного поведения.

Задача отбора афоризмов и пословиц решалась двумя экспертами, специализирующимися в данной области. В задачи экспертов входил подбор пар утверждений, одно из которых декларирует ценность честного поведения, а другое — ценность нечестного поведения, порой с позитивной окраской и использованием механизмов психологической защиты.

#### **Проверка валидности блоков методики диагностики честности**

С целью проверки валидности блоков теста подобраны следующие

стандартизированные шкалы соответственно выделенным критериям честного и нечестного поведения.

Фактор G (сила «Сверх-Я» — слабость «Сверх-Я») личностного опросника Р. Кеттелла (16PF) связан с регуляцией поведения и характеризует наличие стремления к соблюдению моральных требований, потребности ощущать себя правым в действиях и морали. У честного человека высоки моральные принципы, соблюдение которых является для него очень важным. Следовательно, высокие значения по данной шкале характеризуют таких людей.

Шкала Re (ответственность) Калифорнийского психологического опросника (CPI) определяет лиц с надежным, честным (совестливым), ответственным характером и темпераментом. Эта шкала напрямую отражает честное поведение, которому присуща совесть, ответственность и надежность, четко отражающая один из основных критериев честного поведения.

Шкала So (социализация) CPI определяет уровень (степень) социальной зрелости, правильности и честности, достигнутый данным индивидуумом.

Шкала Ne (представлений о природе человека) Самоактуализационного теста (SAT) измеряет склонность респондента воспринимать природу человека в целом как положительную. Высокие значения по этой шкале характеризуют поведение честного человека, так как он склонен проявлять доверие к миру. Окружающие не несут для него угрозы, таким образом, респондент не направлен на нечестное поведение (обман, манипуляцию). Данная шкала



связанна с критерием доверия к себе и окружающим.

Для диагностики у респондентов уровня выраженности различных психологических защит личности использован Опросник жизненных стилей (LSI), разработанный Р. Плутчиком совместно с Г. Келлерманом и Х.Р. Контом и адаптированный в диссертационном исследовании Л.Р. Гребенникова. Методика LSI предназначена для оценки степени использования индивидом восьми механизмов психологической защиты (МПЗ): отрицания, проекции, регрессии, замещения, вытеснения, интеллектуализации, формирования реакции, компенсации.

Механизмы психологической защиты определяются как автоматизированные способы последовательного искажения когнитивной и аффективной составляющих образа стимульной ситуации. Механизмы психологической защиты, на наш взгляд, больше присущи человеку, который склонен проявлять нечестное поведение. Можно предположить, что для честного человека более характерны такие защиты, как отрицание, вытеснение, быстрое нивелирование отрицательного опыта, а также формирование реакции, как стремление трансформировать импульсы и чувства, расцениваемые как неприемлемые, в противоположные. Это, например, может выражаться в склонности к морализаторству.

Для человека, склонного к нечестному поведению, скорее характерны такие защиты, как интеллектуализация и проекция, формирующие рациональную основу для оправдания и принятия себя при неприятии других. Им также свойственны компен-

сация с тенденцией исправлять или заменять неудобные объекты и факты и замещение как перенос агрессии с более сильного или значимого субъекта (являющегося источником гнева) на более слабый, доступный объект или на самого себя.

Диагностика такого связанного с нечестностью феномена, как социальная желательность, осуществлялась с помощью шкал искренности из текста опросников Айзенка — EPQ и EPI, которые отражают степень искренности при ответах на вопросы, склонность давать социально желательные ответы. Респондент, склонный к нечестному поведению, часто представляет себя в более выгодном свете (высокие значения по «шкалам лжи»), приукрашивает, выставляет на показ нужные для конкретной ситуации качества, проявляя манипулятивное поведение.

На этапе психометрической проверки методики диагностики честности выборка составила 108 человек в возрасте от 20 до 52 лет: 66 женщин и 42 мужчины. Диагностика проводилась в ситуации добровольного участия респондентов с целью первичной апробации. Для проверки валидности частей создаваемой нами методики было проведено корреляционное исследование результатов выполнения описанных выше шкал и методик.

## Результаты

Как видно из табл. 1, наблюдается взаимосвязь между количеством выбранных «для большинства людей» пословиц, декларирующих честное поведение (*Выбор посл. 1*) и МПЗ

*Отрицание* при уровне значимости  $p \leq 0.01$ . Это свидетельствует о том, что люди, склонные оценивать поведение большинства как честное, часто отрицают причиняющий страдания опыт, некоторые импульсы или стороны себя. Таким респондентам присущи внушаемость, самовнушаемость, жажда признания, легкая переносимость критики и отсутствие самокритичности. Они отличаются оптимистичным взглядом на вещи, что и позволяет видеть окружающих людей честными. При этом присутствует отрицательная корреляционная связь между *Выбором посл. 1* и МПЗ *Компенсация* ( $p \leq 0.05$ ). Чем выше испытуемые оценивают большинство людей как честных, тем менее выражен такой механизм психологической защиты, как компенса-

ция, т. е. у них нет попыток исправить или заменить объекты, вызывающие чувство неполноценности, нехватки, утраты. Респонденты склонны реалистично смотреть на вещи без попыток подмены их более удобными фактами и объектами. Это подтверждает выдвинутую нами гипотезу о наличии у честного респондента подобных механизмов психологической защиты.

Также наблюдается значимая на уровне  $p \leq 0.01$  корреляционная связь между *Выбором посл. 1* и шкалой *Искренности* Г. Айзенка. Чем выше респонденты оценивают большинство людей как честных, тем более они склонны давать социально желательные ответы, но это ни в коем случае не лживость как личностная характеристика.

Табл. 1

Значимые коэффициенты корреляции блоков методики диагностики честности со шкалами валидации

	Механизмы психологической защиты (LSI, Р. Плутчик)				
	Отрицание	Компенсация	Проекция	Замещение	Формирование реакции
Выбор посл. 1	<b>0.257**</b>	<b>-0.190*</b>	0.025	-0.128	-0.008
Выбор посл. 2	0.116	-0.164	<b>-0.223*</b>	-0.149	<b>0.254**</b>
Выбор афор.	0.040	-0.172	<b>-0.262**</b>	<b>-0.255**</b>	0.187
Шкалы личностных опросников					
	Ne (CAT)	Шкала искренности (Айзенк)	Re (CPI)	So (CPI)	G (16PF)
Выбор посл. 1	0.091	<b>0.261**</b>	0.112	0.091	0.115
Выбор посл. 2	<b>0.230*</b>	<b>0.215*</b>	<b>0.391**</b>	<b>0.241*</b>	<b>0.262**</b>
Выбор афор.	<b>0.298**</b>	0.187	<b>0.473**</b>	<b>0.392**</b>	<b>0.257**</b>

\* –  $p \leq 0.05$ ; \*\* –  $p \leq 0.01$

Наблюдается взаимосвязь между количеством выбранных соответственно своим поступкам пословиц, декларирующих честное поведение (*Выбор посл. 2*), и шкалой *Ответственность (Re)* при уровне значимости  $p \leq 0.01$ . Таким образом, респонденты, оценивающие себя более честными, являются более надежными, совестливыми, ответственными. Они склонны проявлять последовательное поведение, отличаются смелостью и обладают чувством собственного достоинства, независимостью, являются осторожными в вопросах морали и этики. Также наблюдается положительная корреляционная связь между *Выбором посл. 2* и *Социализацией (So)* при уровне значимости  $p \leq 0.05$ . Респонденты, приписывающее себе честное поведение, обладают высоким уровнем социальной зрелости. Они отличаются серьезностью, правильностью и честностью в поведении. При этом они готовы к самоограничению и приспособлению для реализации поставленных целей. Наблюдается положительная корреляционная связь между *Выбором посл. 2* и *фактором G* (сила Сверх-Я — слабость Сверх-Я) при уровне значимости  $p \leq 0.01$ . Чем выше респондент оценивает себя как честного, тем больше он стремится к соблюдению моральных требований. При этом у испытуемого выражена потребность ощущать себя правым в действиях и морали, присутствует развитое чувство ответственности, обязательности и добросовестности. Такие респонденты точны и аккуратны в делах, любят порядок, не нарушают правил, даже если они кажутся им пустой формальностью, обладают хорошим самоконтролем.

Взаимосвязь между *Выбором посл. 2* и шкалой *Представлений о природе человека (Ne)* при уровне значимости  $p \leq 0.05$  может свидетельствовать о том, что, чем больше испытуемые приписывают себе честное поведение, тем выше склонность субъекта воспринимать природу человека в целом как положительную.

Данная ситуация скорее демонстрирует высокую подверженность подобных шкал личностных опросников фальсификации со стороны респондентов. Тем самым косвенно подтверждается и целесообразность использования проективных методов в оценке честности как устойчивой черты личности, а не социально желательной реакции на ситуацию диагностики.

Также отрицательная взаимосвязь выявлена между *Выбором посл. 2* и *Проекцией (E)* при уровне значимости  $p \leq 0.05$ , т. е. чем выше респондент оценивает свое поведение как честное, тем меньше он использует проекцию как механизм психологической защиты. Он менее склонен приписывать окружающим различные негативные качества, мысли, чувства. Наблюдается положительная взаимосвязь между *Выбором посл. 2* и МПЗ *Формирование реакции (H)* при уровне значимости  $p \leq 0.01$ . Респонденты, оценивающие свое поведение как честное, склонны трансформировать импульсы и чувства, которые они по тем или иным причинам расценивают как неприемлемые, в их противоположности, т. е. проявляют неприятие всего «неприличного» и демонстрируют выраженное стремление соответствовать общепринятым стандартам поведения. Они отличаются

морализаторством, хотя бы примером для окружающих, что соотносится со стремлением давать социально более привлекательные ответы. Данный факт еще раз подтверждает корреляционная связь между шкалой *Выбор посл. 2* и шкалой *Искренности* при уровне значимости  $p \leq 0.05$ . Чем выше респонденты оценивают свое поведение как честное, тем более они склонны давать социально желательные ответы, но это ни в коем случае не лживость как личностная характеристика.

Также выявлена положительная корреляционная связь между *Выбором посл. 2* и *Выбором афоризмов* при уровне значимости  $p \leq 0.01$ . Это указывает на то, что представленные шкалы измеряют одну реальность. И их картины корреляционных связей, как видно из табл. 1, являются во многом сходными.

Отрицательная корреляционная связь между *Выбором афоризмов*, *Проекцией (E)* и *Замещением (F)* при уровне значимости  $p \leq 0.01$  может свидетельствовать о том, что чем выше у респондента ценность честного поведения, тем меньше он использует проекцию, т. е. менее склонен приписывать окружающим различные негативные качества, мысли, чувства, а также меньше смещенная агрессия — механизм снятия напряжения путем переноса агрессии с более сильного или значимого субъекта на более доступный объект.

В результате респонденты, приписывающие большинству людей честное поведение, склонны использовать такой механизм психологической защиты, как *отрицание*. Но, отрицая, они не делают попыток исправлять или заменять объекты, вы-

зывающие чувство неполноценности, нехватки, утраты. Такие респонденты склонны реалистично смотреть на вещи, но лишь в рамках своих установок, а противоречащая информация и события просто не воспринимаются ими. У них также выражена склонность давать социально желательные ответы. Но такая тенденция не является проявлением лживости как личностной характеристики.

Респонденты с высокими значениями по *Выбору посл. 2* характеризуются яркой социальной направленностью, что проявляется в склонности давать социально желательные ответы. У них выработался такой механизм психологической защиты, как *формирование реакций*. Такая защита проявляется в четкой тенденции трансформировать импульсы и чувства, расценивающиеся как неприемлемые, в их противоположности. Проявляется неприятие всего «неприличного», присутствует подчеркнутое стремление соответствовать общепринятым стандартам поведения. Заметим, однако, что такая тенденция к социально желательным ответам респондентов не является отражением лживости как личностной характеристики.

Респонденты с высокими значениями по шкале *Выбор афоризмов* во многом схожи по характеристикам с респондентами с высокими значениями по *Выбору посл. 2*. В свою очередь, они склонны реалистично смотреть на вещи без попыток подмены их более удобными фактами и объектами.

## Выводы

Теоретический анализ литературы по данной тематике показал, что в

психологии не существует не только единых представлений о честности, но и каких бы то ни было фундаментальных исследований этого феномена. Можно найти лишь обращения к различным связанным с честностью явлениям, таким как искренность и неправда, правдивость и ложь.

В отдельных случаях для диагностики нечестного поведения за рубежом предлагаются списки характеристик непродуктивных действий персонала. Для диагностики же честности в России в значительной степени требуется учет культурных, исторических и национальных особенностей российских жителей.

Вследствие обобщения данных, полученных в теоретическом и эмпирическом исследованиях, были выделены основные критерии честного поведения, такие как правдивость (важность правды и истины), открытость и искренность, конгруэнтность (согласованность, согласие с самим собой), ответственность и доверие к себе и окружающим. На основании этих критериев и особенностей нечестного поведения были сконструированы блоки методики диагностики честности, которые в основном предназначены для того, чтобы выявить личностное отношение к актам нечестности, воровства и обмана на

предприятиях с целью прогнозирования такого поведения на работе.

Корреляционный анализ результатов исследования показал, что параметры честности блока пословиц и суждений прочно взаимосвязаны с психологическими защитами личности (показатели отрицания, замещения, проекции, формирования реакции), со шкалами ответственности и социализации CPI (соответственно Re и So), G из 16PF Кеттелла. Эти связи подтверждают конструктивную валидность описанных блоков методики. Перспективными исследованиями с целью обеспечения комплексной оценки честности как личностной черты персонала являются более обширные процедуры валидации и стандартизации целостной методики при непосредственной экспертизе кандидатов на должности в организацию или в ситуации внутренней оценки персонала.

Подобный подход к диагностике честности как устойчивой черты личности персонала кажется нам наиболее адекватным для решения проблем оценки описанного феномена при приеме на работу будущих сотрудников с учетом национальных особенностей отношения к честному поведению, к правонарушениям, воровству и обману.

## Литература

- Батурин Н.А., Бормотов А.А., Первухина Е.С.* Диагностика честности как устойчивой черты личности // Психология образования: культурно-исторические и социально-правовые аспекты: Материалы III Национальной научно-практической конференции. М., 2006. Т. 2. С. 115–116.
- Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М.* Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2000.
- Знаков В.В.* Правда и ложь в сознании русского народа и современной психологии понимания. М.: Изд-во ИП РАН, 1993.
- Знаков В.В.* Психология понимания правды. СПб.: Алетейя, 1999.
- Знаков В.В.* Методика исследования макиавеллизма личности. М.: Смысл, 2001.
- Знаков В.В.* Психология понимания: Проблемы и перспективы. М.: Изд-во ИП РАН, 2005.
- Словарь по этике / Под ред. И.С. Кона. М.: Политиздат, 1981.
- Экман П.* Психология лжи. СПб.: Питер, 2000.
- Miner J.B., Capps M.H.* How Honesty Testing Works. Westport, CT; London: Quorum Books, 1996.
- Personnel Selection Inventory Information Guide. National Computer Systems, Inc., USA, 1991, 1996.

***Бормотов Александр Александрович, Южно-Уральский государственный университет, факультет психологии, аспирант***

Контакты: bormotovalexander@yandex.ru