

ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ПРАВА И УПРАВЛЕНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ»

На правах рукописи



ГОРНОСТАЕВ Станислав Викторович

**СЛУЖЕБНАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ: ИНТЕГРАТИВНАЯ ТЕОРИЯ
И ТЕХНОЛОГИИ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ)**

Специальность 19.00.06 – Юридическая психология
(психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени доктора психологических наук

Научный консультант:
доктор психологических наук, профессор
Поздняков Вячеслав Михайлович

Рязань – 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ИЗУЧЕНИЮ ФЕНОМЕНА ЛОЯЛЬНОСТИ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	22
1.1. Доконцептуальное осмысление и первые научные концепции феномена лояльности.....	22
1.2. Современные тенденции в изучении феномена лояльности.....	41
1.3. Основания разработки интегративной теории лояльности.....	60
Выводы по главе 1.....	110
Глава 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ.....	115
2.1. Востребованность и проблема релевантности применения теории лояльности в отраслевых исследованиях.....	115
2.2. Ориентиры в исследовании специфики лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам.....	133
2.3. Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России.....	155
2.4. Практическое значение концепции служебной лояльности для регуляции активности сотрудников ФСИН России.....	178
Выводы по главе 2.....	200
Глава 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ.....	202
3.1. Организация и методы исследования служебной лояльности сотрудников ФСИН России.....	202
3.2. Исследование индивидуальной психической репрезентации лояльности различным группам у сотрудников ФСИН России.....	218
3.3. Исследование детерминации и развития служебной лояльности у сотрудников ФСИН России.....	245
3.4. Психологическая характеристика служебной лояльности сотрудников различных структурных подразделений уголовно-исполнительной системы России.....	271

Выводы по главе 3.....	298
Глава 4. ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ	304
4.1. Основы создания и применения технологий в управлении лояльностью сотрудников ФСИН России	304
4.2. Апробация технологии психокоррекции служебной лояльности у курсантов вуза ФСИН России.....	324
4.3. Рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы России	348
Выводы по главе 4.....	368
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	370
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	375
Приложение А Сценарий фокус-группы № 1.....	427
Приложение Б Инструкция по проведению исследования для психологов территориальных органов уголовно-исполнительной системы	429
Приложение В Вспомогательный тест допуска к исследованию «Вход».....	432
Приложение Г Анкета 1	433
Приложение Д Анкета 2	434
Приложение Е Слова-стимулы, использованные в адаптированной методике МЦМ И. Л. Соломина.....	435
Приложение Ж Анкета «Субъективная оценка интегрированности»	436
Приложение И Методика «Свободная сортировка объектов»	438
Приложение К Результаты кластеризации корреляционных связей элементов психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России различным группам.....	439
Приложение Л Среднее значение и дисперсия тесноты корреляционных связей (ранговая корреляция Спирмена) шкал методики СОИ по пяти группам.....	442
Приложение М Динамика связей (критерий хи-квадрат Пирсона) стимулов – групп лояльности с другими стимулами МЦМ.....	443

Приложение Н Результаты установления статистической значимости связей между потенциальными группами служебной лояльности и идеалами государственной службы «законность», «справедливость» и «общее благо», в зависимости от статуса и направления деятельности	449
Приложение П Сценарий фокус-группы №2.....	451
Приложение Р Бланк методики «Незаконченные предложения» (пример для исследования особенностей служебной лояльности курсантов учебной группе)	452
Приложение С Перечень стимулов для специализированной методики МЦМ, предназначенной для диагностики служебной лояльности курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний	453
Приложение Т Пример помощи в развитии социальной идентификации	455
Приложение У Пример помощи в разрушении негативного сверхобобщения ..	457
Приложение Ф Динамика показателей лояльности учебной группе у курсантов Академии ФСИН России (по курсам)	459

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Лояльность является одной из ключевых составляющих при научном решении многогранной проблемы оптимального функционирования личности в профессиональной группе, актуальна для практики совершенствования работы с персоналом и обеспечения безопасности в организациях, в том числе в системе учреждений и органов Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России).

О возросшем в отечественной психологии и смежных науках за последнее время интересе к проблематике лояльности свидетельствует разнообразие посвященных ей публикаций (О. В. Андриющенко, Т. Ю. Базаров, С. С. Баранская, Я. В. Берлизева, О. Н. Бобрус, С. В. Голубков, В. И. Доминяк, Р. А. Долженко, С. В. Ильинский, А. В. Ковров, М. А. Лячин, Е. Р. Миронова, О. Г. Овчинникова, К. Э. Оксинайд, Н. В. Омельченко, М. Б. Перфильева, М. В. Полосухина, Л. Г. Почебут, А. Г. Санина, Н. В. Серкова, Г. А. Стародубцева, Г. С. Солдаткина, К. В. Харский, А. В. Шакурова, Б. А. Ясько и др.), в том числе по юридико-психологической тематике (В. В. Ермолаев, Ю. В. Крымова, Д. В. Сочивко, А. В. Оболонский, М. В. Педыч и др.).

Применение в исследованиях конструкта лояльности, понимаемого как соответствие личностной ориентации и деятельности члена группы сложившейся системе групповых норм, открывает возможности для решения целого спектра вопросов, касающихся личностно-групповых связей, развития и функционирования организаций, регуляции социального поведения людей в различных сферах. В отношении перспективного развития юридической психологии как науки и области психопрактики актуально обоснование интегративного методолого-теоретического подхода к лояльности, ориентирующего на учет закономерностей и механизмов ее проявления при осуществлении законотворческой, правоохранительной, правоприменительной и правоисполнительной деятельности.

Проблема лояльности в системе государственной службы, к которой относится и ФСИН России, особо значима для общества, так как государственные

структуры предназначены для удовлетворения его потребностей, а лояльность государственных служащих группам, к которым они причастны в профессионально-служебной сфере, в силу влияния этих групп на своих членов, является важной детерминантой адекватного служебного поведения и выполнения служащими своих функций в госоргане и долга перед обществом.

Проблемы служебной лояльности сотрудников ФСИН России обостряются рядом негативных факторов, отмеченных в Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, а именно: низким престижем службы в уголовно-исполнительной системе России (далее – УИС) среди населения; увеличением криминальной зараженности лиц, содержащихся в исправительных учреждениях; активным противодействием находящихся на свободе криминальных «авторитетов» надлежащему исполнению сотрудниками служебных обязанностей [137]; важностью профилактики фактов коррупции. Лояльность группам, нормы которых согласуются с миссией госорганов в обществе, является одним из важных факторов, помогающих сотрудникам ФСИН России осознавать значимость своей службы и противостоять давлению криминалитета. При этом лояльность, базирующаяся на усвоении личным составом УИС одобряемых обществом смыслов и способов профессионально-служебной деятельности, укрепляет законность, снижает служебные риски и одновременно открывает возможности для позитивной просоциальной самореализации личности и успеху групп и организаций в профдеятельности.

С учетом приведенных моментов, а также факта востребованности со стороны психологической службы ФСИН России методического инструментария для диагностики лояльности и профилактики негативных проявлений среди личного состава нами и была избрана тема настоящего исследования.

Степень разработанности темы исследования. Феномен лояльности был концептуально рассмотрен с психологических позиций преимущественно зарубежными учеными (I. Boszormenyi-Nagy, G. D. H. Cole, J. Connor, G. P. Fletcher, T. W. Fletcher, M. Grodzins, W. James, S. Keller, J. Kleinig, Ch. E. Merriam, T. Parsons, J. Royce, E. A. Singer, G. Spark, U. G. Weatherly, L. C. Wynne и др.), вы-

двинувшими положения, касающиеся понятия лояльности, ее структуры, детерминирующих факторов, механизмов и функций. Однако современные исследователи, в том числе отечественные (Р. Thornberry, В. И. Доминяк, О. Н. Бобрус, С. С. Баранская и др.) отмечают, что в науке так и не сложилось общепринятого представления о лояльности. Знания о ней представляют собой конгломерат противоречивых концепций и эмпирических данных, не связанных единой теоретико-методологической базой и нередко противоречащих друг другу.

В отсутствие общепринятого понимания в каждой отрасли научного знания, где изучается проблематика лояльности, сформировался свой спектр ее интерпретаций, которые, как правило, привязаны к каким-то ее частным аспектам и проявлениям, размывающим суть феномена. В исследованиях наблюдается и неоправданное применение термина «лояльность» к явлениям, не соответствующим ее ключевым признакам из-за редукционизма, смешения или подмены понятий. Это препятствует прогрессу в отраслевых исследованиях лояльности, в том числе проводимых в отношении различных категорий служащих.

Психологические вопросы лояльностей государственных и муниципальных служащих в наибольшей степени были рассмотрены такими авторами, как G. De Graaf, M. Kasiński, S. Maynard-Moody, A. M. Mentzelopoulos, M. Musheno, A. Twijnstra, S. H. Wellisz, М. В. Педыч. Вопросы лояльности военнослужащих анализировались в работах Р. А. Gade, S. Coleman, W. R. Schumm, N. Sherman, R. B. Tiggel. Лояльность служащих органов полиции изучали R. E. Adams, T. A. Arcury, R. Ewin, M. C. De Lemos, J. Kleinig, P. Van Reenen, W. M. Rohe, В. В. Ермолаев и др. Однако авторы по-разному трактовали суть лояльности, делали акцент преимущественно на раскрытии ее деонтологического либо сугубо феноменологического характера, что затрудняет создание эффективных психотехнологий решения проблемы лояльности.

Анализ публикаций свидетельствует о том, что близкие к проблематике служебной лояльности теории (например, теория организационной лояльности) обычно не учитывают многоаспектности социально-правового статуса государственных служащих, так как рассматривают далеко не все виды групп, действующ-

щих в профессионально-служебной среде и выступающих объектами лояльности государственных служащих. Кроме того, в них не учтена специфика групп госслужащих, обусловленная правовой направленностью их деятельности, а также моральных и иных обязательств перед обществом, предполагаемых служебным статусом.

В рамках отечественной пенитенциарной психологии проблема служебной лояльности сотрудников ФСИН России затрагивалась только Ю. В. Крымовой и Д. В. Сочивко, которые изучали лояльность курсантов своему вузу. Близкими к рассматриваемой теме можно признать исследования регуляции служебного поведения групповыми нормами и ценностями (Т. В. Щеголева), организационной культуры сотрудников УИС, выступающей объединяющей основой психоповеденческой интеграции сотрудников (А. В. Чечкова, Е. Е. Гаврина, Р. Н. Киселева), а также зарубежные исследования культуры «членского поведения» сотрудников пенитенциарных учреждений (C. Culliver, R. Sigler, B. McNeely, E. Lambert, N. Hogan, M. Griffin), хотя их авторами и не употреблялся термин «лояльность». Кроме того, в отношении сотрудников пенитенциарных учреждений за рубежом изучались пересекающиеся с лояльностью феномены вовлеченности, удовлетворенности, организационной приверженности, восприятия служебной социальной среды (D. N. Baker, S. Barton, D. M. Britton, D. K. Cheeseman, B. Garland, M. Griffin, G. J. Guo, J. Hepburn, N. Hogan, M. Jenkins, Sh. Jiang, E. Lambert, T. Kelley, B. Kim, F.M. Law, L.A. Leip, W. McCarty, E. Paoline, J. B. Stinchcomb, K. A. Tucker-Gail, S. G. Vickovic, S. Wambold, R. Zhao).

Однако до настоящего времени системного исследования психологических проблем служебной лояльности сотрудников УИС не проводилось, поэтому наблюдаются противоречия между: 1) необходимостью ориентации в отраслевом исследовании на целостность содержания феномена лояльности и ее недостаточной разработанностью на общенаучном уровне; 2) необходимостью учета специфических особенностей лояльности служащих профессионально-служебным группам и недостаточной изученностью их специфики; 3) потребностью в технологиях

влияния на лояльность сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам и отсутствием знаний о ее психологической динамике и детерминации.

С учетом недостаточной научной разработанности проблемы служебной лояльности сотрудников ФСИН России, а также отсутствия психологически обоснованных технологий мониторинга и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России востребованы многоплановое и многоуровневое изучение проблемы, а также разработка эффективных психотехнических средств.

Цель исследования – обосновать интегративный методолого-теоретический подход и разработать концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России, которые обеспечат многоплановость исследований ее проявлений, а также создание технологий мониторинга, психокоррекции и оптимизации лояльности у личного состава, способствующих повышению безопасности и эффективности профдеятельности групп, органов и учреждений УИС.

Объект исследования – служебная лояльность сотрудников ФСИН России.

Предмет исследования – теоретические основания конструкта служебной лояльности и методический инструментарий его изучения у сотрудников ФСИН России, позволяющие выявлять у личного состава различных профессионально-служебных групп ее детерминацию и психологические особенности развития, создавать психотехнологии управления персоналом.

Гипотезы исследования:

1. Построение научно обоснованной интегративной теории лояльности в условиях имеющих теоретических противоречий и фрагментарности в исследованиях данного феномена может быть обеспечено применением историографического, категориально-понятийного и расширенного методолого-теоретического анализа в выявлении его сущности, детерминации, закономерностей и механизмов развития.

2. Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России должна учитывать особенности их статуса и деятельности как государственных служащих, а поэтому, подчиняясь общим психологическим закономерностям и механизмам проявления феномена лояльности человека к группам принадлежности,

имеет специфику по детерминации и развитию у различных категорий личного состава, проявляясь в виде психической репрезентации лояльностей контрастным профессионально-служебным и иным группам.

3. В силу закрытости социальной среды органов и учреждений УИС и повышенного контроля безопасности среди личного состава изучение особенностей служебной лояльности у различных категорий сотрудников ФСИН России должно вестись на основе методического инструментария проективного плана, позволяющего избежать социальной желательности и иных субъективных искажений и многопланово раскрыть особенности индивидуальной психической репрезентации лояльностей контрастным профессионально-служебным и иным группам.

4. Лояльностью сотрудников ФСИН России конкретным профессионально-служебным группам можно управлять посредством технологий психологического и организационно-средового влияния на их индивидуально-психическую репрезентацию у личного состава в процессе профессионального становления и солидаризации с ценностями и нормами групп членства.

Для проверки гипотез и достижения указанной цели были поставлены и решены следующие **задачи исследования**:

1. Выявить на основе историографического анализа причины трансформаций в понимании лояльности человека группе принадлежности и современные тенденции в изучении феномена лояльности.

2. Раскрыть основания разработки интегративной теории лояльности.

3. Рассмотреть проблемы релевантности применения интегративной теории лояльности в отраслевых исследованиях.

4. Наметить ориентиры в исследовании специфики лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам.

5. Обосновать концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России и показать практическое ее значение в регуляции поведения разных категорий личного состава.

6. Разработать программу исследования по эмпирической проверке концепции служебной лояльности на сотрудниках ФСИН России и апробировать авторские методики психодиагностики.

7. Изучить детерминирующие факторы и особенности психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России разных должностных категорий профессионально-служебным и иным группам.

8. Дать на основе результатов эмпирического исследования психологическую характеристику служебной лояльности сотрудников различных структурных подразделений в уголовно-исполнительной системе.

9. Обосновать основы создания и применения технологий в управлении служебной лояльностью сотрудников ФСИН России.

10. Провести эксперимент по апробации технологии психокоррекции служебной лояльности у курсантов вуза ФСИН России.

11. Разработать рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности у сотрудников и внедрить их в уголовно-исполнительную систему.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

– осуществлен историографический анализ с периодизацией этапов в понимании сущности феномена лояльности и классификацией подходов к ее изучению;

– выделены сущностные характеристики и методолого-теоретические основания разработки интегративной теории лояльности, объединяющей психологическую и поведенческую стороны феномена, а также его индивидуальный и социальный аспекты;

– рассмотрены проблемы релевантности применения интегративной теории лояльности в отраслевых исследованиях, в том числе в исследовании служебной лояльности сотрудников ФСИН России;

– обоснована концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России, учитывающая специфику их статуса и деятельности как государственных служащих и профессионального функционала конкретных категорий личного состава в органах и учреждениях ведомства;

– реализован с учетом разработанных авторских методик комплексный подход к психологической диагностике лояльности сотрудников ФСИН России различным профессионально-служебным и иным группам, базирующийся на анализе особенностей репрезентации этих групп в индивидуальном сознании;

– установлены ключевые компоненты индивидуальной психической репрезентации лояльности группе принадлежности, индивидуально-психологические механизмы функционирования лояльности;

– выявлены общие и специфические психологические детерминанты и динамика формирования лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам;

– дана психологическая характеристика служебной лояльности сотрудников различных структурных подразделений в уголовно-исполнительной системе;

– проведена экспериментальная апробация технологии психокоррекции служебной лояльности у курсантов вуза ФСИН России, доказавшая эффективность включения отчужденных лиц в жизнь коллективов учебных групп;

– разработаны рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы, обоснованные в организационно-правовом, содержательно-методическом и процедурно-процессуальном аспектах.

Теоретическая значимость работы. Уточнена сущность феномена лояльности с показом его отличий от смежных и схожих понятий и дано определение, раскрывающее его многоаспектность и одновременно целостность как психоповеденческого феномена. Научная проблема служебной лояльности впервые решена на общенаучном, частнонаучном (отраслевом) и технологическом уровнях. Обращение к положениям субъектно-соучаствующего и деятельностного подходов позволило перейти от комплексного к системному анализу феномена лояльности, интегрировать зарубежные исследования лояльности и отечественные разработки. Обоснованные основания интегративной теории лояльности человека группе его принадлежности не только объединили положения ранее созданных подходов, но и позволили преодолеть имеющиеся проти-

воречия, выступая общей теоретико-методологической базой для дальнейших исследований феномена. Показаны возможности создания и развития на базе интегративной теории лояльности отраслевых концепций и их практического применения.

Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России, раскрывая ее ключевые трансконтекстные характеристики и механизмы по служащим подразделениям с разным профессиональным функционалом и социально-психологическим статусом в органах и учреждениях ведомства, создала основу для соблюдения релевантности выявления особенностей проявления феномена и сопоставления результатов эмпирического исследования, в том числе в аспекте понимания детерминант и психологических механизмов интеграции личного состава в профессионально-служебные группы, а также влияния этих групп на служебное поведение. Теория служебной лояльности сотрудников ФСИН России раскрыла целый пласт факторов субъектной активности, связанной с лояльностью сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам. Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России отразила взаимосвязь психологических особенностей индивидуальной профессиональной деятельности с нормами и ценностями различных служебных групп и организации в целом. Пенитенциарная психология пополнилась психологическими фактами в отношении мотивации, идентификации и особенностей социальной интеграции в профессионально-служебной сфере отдельных категорий сотрудников ФСИН России.

Практическая значимость исследования. Разработанный комплекс психодиагностических методик и психотехнологий управления лояльностью персонала, внедренный в работу с сотрудниками ФСИН России, позволяет: повысить эффективность отбора на службу и адаптации новых сотрудников в коллективе; улучшить социально-психологический климат и служебное взаимодействие в подразделениях; профилактировать конфликты; создать условия для профессионально-личностного развития и благополучия госслужащих; мотивировать служащих к соблюдению законности в их деятельности и повышению ее эффективности. Технологии мониторинга и оптимизации служебной лояльности позволяют

определять наиболее предпочтительные для личного состава профессионально-служебные группы лояльности, выявить конкретных лиц и категории сотрудников, заслуживающих повышенного внимания с точки зрения необходимости оптимизации их служебной лояльности. Разработанные диссертантом рекомендации в результате их внедрения в практику органов и учреждений УИС, а также в воспитательную работу в ведомственных вузах показали свою эффективность в повышении управляемости служебной сотрудников ФСИН России.

Методический инструментарий и материалы диссертации широко используются в практике деятельности психологов ФСИН России, учебном процессе ведомственных образовательных организаций, в том числе зарубежных стран.

Методология и методы исследования.

Общепсихологической методологической основой исследования является диалектико-материалистический подход, предполагающий в качестве источника возникновения проблем общественную практику, выступающую одновременно отправной точкой их познания и практического разрешения.

Основные методологические принципы исследования:

– общенаучные принципы: 1) историзма, то есть изучения объектов познания в динамике их развития с учетом его условий (В. Джембаттиста, В. Дильтей, И. Г. Фихте и др.); 2) диалектической преемственности, то есть конструктивного применения ранее полученных научных результатов (Г. В. Ф. Гегель, Г. И. Исаенко, Э. А. Баллер и др.); 3) системного подхода, то есть целостного и многоуровневого рассмотрения явлений (А. А. Богданов, Л. Фон Бергаланфи, Г. Саймон, И. В. Блауберг, П. Друкер, Б. Ф. Ломов и др.);

– общепсихологические принципы: 1) вероятностного детерминизма (В. М. Бехтерев, Б. Ф. Ломов и др.); 2) единства сознания и деятельности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев и др.); 3) развития (Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, Л. И. Анцыферова, Е. А. Климов, А. В. Петровский и др.);

– отраслевые принципы: 1) законности как правомерности путей получения и применения научно-практических результатов в отношении объектов правового регулирования и субъектов правоприменения (А. Р. Ратинов, А. В. Дулов, Б. Я. Пете-

лин, А. М. Столяренко); 2) социальной значимости как ориентации на получение результатов, имеющих общественное значение (Б. Д. Парыгин); 3) методологические ориентиры юридической психологии, обоснованные А. Р. Ратиновым, А. М. Столяренко, В. М. Поздняковым, Ф. С. Сафуановым, Д. В. Сочивко, А. Н. Суховым.

Основаниями создания интегративной теории лояльности человека группе его принадлежности послужили, в первую очередь, концепции рациональной лояльности Дж. Ройса, естественной лояльности А. Роджерса, множественности лояльностей Дж. Коула и Ю. Уэверли, идентификационные концепции лояльности М. Гродзинса, Т. Флэтчера и Г. Флэтчера и эмотивистские концепции лояльности Р. Эвина и Дж. Коннора, социосистемные концепции лояльности Т. Парсонса, Л. Уинна, И. Босормени-Надя и Дж. Спарк, а также тектология А. Богданова, концепции идентификации З. Фрейда, Э. Толмана, Дж. Тернера, Дж. Таджфела, теории деятельности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев), индивидуального и коллективного субъекта (С. Л. Рубинштейн, А. И. Донцов, А. В. Брушлинский, А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, Р. М. Шамионов, З. И. Рябикина, К. М. Гайдар и др.), культурно-исторические концепции Л. С. Выготского и Э. Боша, концепции референтных групп М. Шерифа, Г. Келли, Р. Мертона, теория социальной организации П. Блау и У. Скотта, концепция социальных полей П. Бурдье, теория отношений В. Н. Мясищева, теория деятельностного опосредствования межличностных отношений А. В. Петровского и В. В. Шпалинского, концепция персонализации В. А. Петровского, теория социальной перцепции и общения А. А. Бодалева, концепция образно-знаковых систем В. С. Мухиной, социально-психологическая концепция соучастия в деятельности Б. Д. Парыгина, концепция социально-психологического пространства А. Л. Журавлева и А. Б. Купрейченко, концепции включенности А. С. Чернышева, В. В. Клименко, С. Г. Елизарова и А. В. Сидоренкова и концепции внутригрупповых взаимоотношений И. Р. Сушкова и А. В. Кидинова, концепция социализации в со-бытии с Другим Р. М. Шамионова, концепция межличностного согласования О. С. Анисимова.

Методологический переход от интегративной теории лояльности к концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России был обеспечен примене-

нием категориального аппарата теоретической психологии (А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский, В. А. Петровский), концептуальными положениями А. В. Петровского, В. А. Петровского и О. С. Анисимова о специфике деятельностного и статусного опосредования межличностной интеграции. Для формирования концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России также опирались на работы, описывающие реальное (М. Голден, Г. Де Граф, С. Мейнард-Муди и М. Машено) и идеальное (А. Мецелополос, С. Веллиш, М. Касински, А. В. Оболонский, М. В. Педыч) содержание психоповеденческих паттернов групп лояльности служащих и механизмы влияния служебной лояльности на служебную деятельность. Вопросы системной связанности и проявлений различных лояльностей в профессионально-служебной деятельности разрабатывались под влиянием трансдискурсивной концепции правоохранительной деятельности, изложенной в работах Ю. А. Шаранова, В. М. Статного и В. Н. Устюжанина.

Исследование проводилось в рамках четырех этапов.

На теоретическом этапе (май 2012 г. – июнь 2016 г.) проведен историографический анализ исследований феномена лояльности, разработаны теоретико-методологические основы создания интегративной и частных теорий лояльности, изучены социально-правовые особенности статуса и деятельности государственных служащих, и в частности сотрудников ФСИН России, определен дизайн диссертационного исследования.

На эмпирическом этапе (июль 2016 г. – июнь 2017 г.) разработана и апробирована диагностическая батарея методик, применение которой позволило выявить особенности индивидуальной психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам, а также ее детерминирующие факторы и динамика развития, установлена специфичность лояльностей личного состава в различных структурных подразделениях уголовно-исполнительной системы, а также особенности служебной лояльности сотрудников ФСИН России различных категорий.

На экспериментальном этапе (июль – декабрь 2017 г.) на материале, полученном в ходе работы с курсантами Академии ФСИН России, был спланирован и

проведен эксперимент, направленный на проверку возможностей психокоррекции лояльностей у профессионально отчужденных лиц своим учебным группам и определение психотехнических средств повышения их субъектной активности в профессиональном становлении.

На обобщающе-внедренческом этапе (октябрь 2017 г. – март 2020 г.) на основе результатов, полученных в диссертационном исследовании, разработаны рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России, в том числе с оценкой их эффективности в деятельности территориальных органов УИС 23 субъектов Российской Федерации.

Выборку основного эмпирического исследования составили 2786 респондентов, представляющих все иерархические уровни и все основные отделы и службы ФСИН России 76 субъектов Российской Федерации.

В эмпирических исследованиях использовались следующие методы:

– организации исследования – выборочный с квотированием генеральной совокупности;

– сбора информации – фокус-группы, авторская модификация методики «Незаконченные предложения», диагностическая беседа, а также компьютеризированные в среде программы Psychometric Expert 9.0.4 методики: Вспомогательный тест допуска к исследованию «Вход»; Анкеты диагностики социально-демографических и профессионально-служебных характеристик участников исследования «Анкета 1» и «Анкета 2»; Адаптированная под цели исследования методика цветowych метафор (МЦМ) И. Л. Соломина; Анкета «Субъективная оценка интегрированности»; Методика «Свободная сортировка объектов» Р. Гарднера – В.А. Колги; Методика «Диагностика межличностных отношений (Я-реальный)» (Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек) – (ДМО) в адаптации Л. Н. Собчик;

– обработки и анализа информации – графический анализ, корреляционный и кластерный анализ, метод главных компонент, тест хи-квадрат Пирсона, угловое преобразование Фишера, Т-критерий Уилкоксона. Для обработки данных использовались специализированные программы SPSS Statistics 17.0, Statistica 6.0 и Psychometric Expert 9.0.4.

Положения, выносимые на защиту:

1. Основа интегративной теории лояльности человека группе принадлежности базируется на понимании ее как соответствия психоповеденческих характеристик представителя группы сложившейся системе групповых норм, отражающих и закрепляющих групповую идентичность, общегрупповые чувства и отношения, систему мотивационных детерминант и особенностей проявления активности представителей группы.

2. Применение деятельностного и субъектно-соучаствующего методологических подходов позволило разработать концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России, специфику которой определяют факторы многослойности формального статуса личного состава как госслужащих и нормативно закреплённые социальные ожидания общества, особенности просоциальной субъектной активности служащего в групповом самоопределении, системе отношений и ведущей деятельности служебно-профессиональных групп.

3. Восприятие сотрудниками ФСИН России сравнительно низкого престижа уголовно-исполнительной системы среди правоохранительных органов, неоднозначного отношения разных социальных слоев населения к работникам пенитенциарных учреждений, влияния атрибутов тюремной субкультуры и постоянный стресс в работе могут вести к снижению их лояльностей к служебно-профессиональным группам и проявлению профессиональных деструкций, в том числе вплоть до профотчуждения.

4. Лояльность сотрудников ФСИН России той или иной профессионально-служебной группе целесообразно диагностировать через ее индивидуальную психическую репрезентацию с помощью методического инструментария проективного плана, позволяющего избежать социальной желательности и иных субъективных искажений.

5. Ключевыми компонентами индивидуальной психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России различным группам принадлежности являются: 1) удовлетворенность пребыванием в группе; 2) воспринятое мотивационное сходство с группой; 3) осознанное принятие членства; 4) осознание вклю-

ченности в групповые процессы. Условиями, влияющими на эти компоненты, являются соответственно: 1) принятие личности группой; 2) межличностное общение с другими членами группы; 3) наличие очевидных, социально разделяемых оснований обособления группы и критериев принадлежности к ней; 4) сформированность и подкрепление групповых ожиданий в отношении члена группы.

6. Психологическим критерием начала формирования лояльности группе является отражение сотрудником ФСИН России в индивидуальной психической репрезентации взаимодействия с группой в форме общения и сотрудничества, а критерием достижения максимальной лояльности группе – появление в репрезентации чувства психологического благополучия. Наиболее значимыми и универсальными психологическими механизмами функционирования лояльности на индивидуально-психологическом уровне являются: 1) стремление к деятельностно-статусному соответствию; 2) интрапсихическое взаимоиндуцирование когнитивной и эмоциональной групповой самоидентификации; 3) взаимостимулирование личных вкладов в общую деятельность и позитивных откликов группы.

7. Лояльность сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам в большей степени, чем внеслужебным, связана с потребностями в уважении и самоутверждении. Лояльность сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам связана с принятием официально установленных ценностей государственной службы, прежде всего – законности. У сотрудников ФСИН России с ценностями законности, справедливости и общего блага чаще всего ассоциируется лояльность сообществу профессионалов и дружеским группам, возникшим на основе совместной служебной деятельности. Максимальное количество потенциальных групп служебной лояльности связано с ценностями государственной службы у сотрудников подразделений охраны и специального назначения, минимальное – у сотрудников производственной, оперативной и кадровой служб.

8. Психокоррекцию лояльности сотрудников ФСИН России той или иной служебной группе целесообразно проводить посредством комплексного воздействия, предполагающего учет индивидуальных репрезентаций и привлечение вни-

мания к очевидным критериям групповой принадлежности, вовлечения в дискурс и общее знаково-символическое пространство группы, трансляцию групповых ожиданий, инициирование обратной связи с демонстрацией принятия личности группой.

9. Для мониторинга и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России могут успешно применяться рекомендации, обоснованные диссертантом и прошедшие апробацию на репрезентативной выборке органов и учреждений УИС, так как содержат мероприятия организационно-правового, содержательно-методического и процедурно-процессуального характера.

Степень достоверности результатов. Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивались: многоплановостью и широтой исследования феномена лояльности, соответствием применяемой методологии предмету исследований, научной преемственностью и обоснованностью теоретических позиций автора, применением комплекса исследовательских методов, соответствующего особенностям предмета и задачам исследования; репрезентативностью выборок эмпирического исследования, применением математико-статистического аппарата для обработки полученных данных, масштабной апробацией научных результатов.

Апробация результатов исследования осуществлялась в форме научных публикаций, докладов и обсуждений на научно-практических мероприятиях, а также практического внедрения результатов исследования в деятельность учреждений и органов УИС. Результаты исследования отражены в 72 публикациях, в том числе 5 монографиях, 22 статьях в изданиях из перечня ВАК, а также 6 статьях, индексируемых в базах Scopus и Web of science. Результаты были представлены на 30 научных конференциях и семинарах, в том числе 20 международных, проходивших как в России («Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова». Москва, МГУ, 12–15 октября 2016 г.; «Ананьевские чтения – 2016: Психология: вчера, сегодня, завтра». Санкт-Петербург, СПбГУ, 25–29 октября 2016 г.; «Коченовские чтения – 2016», Москва, МГППУ, 10–12 ноября 2016 г.; «XVII Международные чтения па-

мяти Л. С. Выготского». Москва, РГГУ, 14–19 ноября 2016 г., «Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности», Москва, ИП РАН, 22–23 ноября 2018 г. и др.), так и за рубежом («Борьба с преступностью: теория и практика» (Беларусь, Могилев, 20 марта 2015 г.); «Актуальные вопросы современной науки» (Казахстан, Актобе, 7 апреля 2017 г.) и др.). Материалы диссертационного исследования были успешно внедрены в практическую деятельность территориальных органов ФСИН России 34 субъектов Российской Федерации и 9 образовательных организаций, в том числе вузов Беларуси, Кыргызстана, Казахстана и Армении.

Глава 1. АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ИЗУЧЕНИЮ ФЕНОМЕНА ЛОЯЛЬНОСТИ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ

1.1. Доконцептуальное осмысление и первые научные концепции феномена лояльности

Для прояснения сущности феномена лояльности и преодоления отмечаемых учеными [15; 97; 503 и др.] разногласий в его трактовках, прежде всего в соответствии с принципом историзма, был проведен ретроспективный анализ возникновения, развития и применения понятия «лояльность», а также концептуального осмысления лояльности как научной проблемы (подробно изложен в ранее опубликованных нами работах [57; 60; 61; 66]).

Анализ публикаций свидетельствует о том, что задолго до появления термина «лояльность» обозначаемый им феномен существовал «в различных формах и под различными именами» [333, р. 12]. А. Х. Султыгов указывает на то, что еще до оформления этносов существовала «лояльность гражданской общине» [246, с. 83], где действовали институализированные нормы, запреты и санкции.

Созданию научных концепций лояльности предшествовал длительный период доконцептуального осмысления и общественной рефлексии феномена.

Доконцептуальное рассмотрение феномена лояльности встречается в древневосточной философии у Конфуция [198], сформулировавшего идеи о взаимосвязи человека с другими людьми и общностями, о психосоциальном развитии человека путем усвоения практики и социальных норм, о соответствии человека социальному порядку и передаче традиций в группах. Конфуций, поднимая вопросы принадлежности и самоидентификации людей, стоял на позиции ее предопределенности: «Если я не буду вместе с людьми Поднебесной, то с кем же я буду?» [Там же, с. 141]. Перечисленные идеи Конфуция позволяют назвать его одним из первых теоретиков проблемы взаимозависимости людей и их соответствия групповым нормам, хотя он не употреблял сам термин «лояльность».

Древнегреческое произведение «Критон», созданное Платоном, раскрывает психологию лояльности Сократа афинским порядкам, в частности добровольность и осознанность их принятия [119]. Поднятые в «Критоне» вопросы отношений с группой принадлежности, принятия статуса и долга, единства групповых и индивидуальных ценностей, значимые для понимания феномена лояльности, обсуждались в трудах и других древнегреческих философов. Так, Аристотель полагал, что общие интересы строятся из частных, и любое социальное объединение служит тому, чтобы каждый из его членов смог удовлетворить в нем свои потребности, а поэтому общественно значимое поведение всегда имеет личностный смысл [9]. Отдельные аспекты проблемы лояльности также затрагивались Демокритом, осветившим вопросы сочетания индивидуальных особенностей с общественными нормами, целенаправленной передачи норм в процессе обучения и воспитания; Фразимахом, обратившим внимание на факторы, препятствующие единству социальных норм в группах; Антисфеном, отрицавшим возможность совмещения личной свободы и «общих» норм, а также Зеноном, Клеанфом, Хрисиппом, которые объясняли соблюдение любых общих интересов и само группирование мотивами самосохранения и показывали целесообразность пребывания человека в закономерных для него группах и следования их нормам [10].

Среди мыслителей раннего Средневековья выделяется Августин Аврелий, описавший идеал, в котором лидеров и последователей в группах объединяет общая идея, стоящая выше их всех и задающая нормы их взаимодействия [1].

В позднем Средневековье в письменных источниках на французском языке впервые появляется сам термин «лояльность» (*loyauté*) [324; 346; 362; 423]. Причиной распространения в лексиконе позднего Средневековья термина «лояльность» Дж. Коннор считает необходимость описания изменившихся отношений [333]. Само слово происходит от старофранцузского *loi* (аналога латинского *lex* – закон, правило, норма, порядок, договор) [313]. В анализируемый исторический период доминировало обычное право, регулировавшее практически все аспекты феодальных отношений, и предпринимались лишь отдельные попытки обобщения и систематизации обычаев в письменных источниках [122], поэтому термин *loi*

чаще обозначал систему сословных и территориальных обычаев, а также частных отношений, возникающих на основе этих обычаев, частично институализированных в ленном, городском и цеховом праве, а также в практике сословных судов. А слово «лояльность», которое возникло в социальных условиях, характеризующихся заметным различием норм и правил, присущих различным сословным группам общества, и обозначало соответствие человека нормам, сложившимся в социальной группе его принадлежности.

В эпоху Нового времени отношения лояльности в связи с изменениями социальной формации стали предметом общественной рефлексии. При этом термин «лояльность» (*loyaltie*) стал популярен в Англии [462; 496; 511 и др.], где он содержательно сблизился с терминами, обозначающими личностные и формальные отношения (верность, почтение, подчинение и др.), за исключением вопросов религии, где слово «лояльность» сохраняло исходное значение. Термин часто использовался применительно к фигуре монарха, подразумевая соблюдение норм и обязанностей, считающихся долгом подданных. В анализируемый период понятие «лояльность» часто применялось в политике, обозначая приверженность «законным» монархическим режимам во время революционных преобразований. С критикой такой интерпретации выступал, в частности, М. Недхэм, связывавший лояльность с общим благом [446]. Позже под влиянием работ Т. Гоббса [55] и Дж. Локка [153] по вопросам общественного договора и реализации естественных прав посредством законов, а также теории «общей воли» Ж. Ж. Руссо [222] возникли идеи национальной лояльности и лояльности закону [299; 426].

В конце XIX века в условиях усложнения социальной жизни появились научные работы по интеграции личности с группой, содержавшие положения, активно использовавшиеся позже в ряде научных концепций лояльности.

Немецкий социолог Ф. Теннис в работе «Общность и общество» [251] определил основные понятия, относящиеся к личностно-групповой интеграции, в том числе понятие «социальная связанность». Ученый указывал, что она ведет к образованию «общего воления», которое может связывать как двоих, так и множество личностей. Автор считал, что «общая воля» может меняться в ходе реализации

отдельных актов и оказывать влияние на личность как непосредственно, так и посредством влияния круга наиболее близких лиц. Через феномен общей воли ученый вышел на понятие «коллективная личность» (Kollektivperson), отождествив ее с взаимосвязанностью или единством личностей. Коллективные личности схожи с точки зрения механизмов их функционирования, но отличаются в содержательном плане. В совместной жизни, согласно Ф. Теннису, происходит непрерывный обмен взаимной деятельностью и взаимным содействием. Автором затрагивались проблемы поведения, направленного против общей воли и реагирования на нее общности, явления символизации общностей и общей воли. Группы высшей организации, по мнению Ф. Тенниса, существуют потому, что о них «совокупно мыслят многие» [251, с. 351], то есть наличие данной группы репрезентуется в сознании ряда личностей.

Видный французский антрополог и психолог Г. Лебон аргументировал существование «групповой души» – силы, влияющей на поведение членов группы, в том числе на основе бессознательных механизмов, скрытых как от внешних наблюдателей, так и от самих акторов. Он рассматривал обретение людьми и группами новых свойств за счет групповой интеграции. В интеграционных процессах он считал более важным неосознаваемое психологическое сходство людей, некое «родство душ», а не формальные признаки [149].

Немецкий философ и социолог Г. Зиммель [112] отмечал, что в современной социальной структуре человек ищет под каждую потребность или интерес «...общность, которая облегчает ему их удовлетворение, предлагает для его деятельности форму, уже оказавшуюся прежде целесообразной, и предоставляет ему все выгоды принадлежности к группе; с другой стороны, то, что специфично в индивидуальности, оберегается комбинацией кругов, которая может быть иной в каждом отдельном случае» [112, с. 411]. В концепции «социальных кругов» Г. Зиммель рассматривал одновременную принадлежность человека к различным социальным группам, членство в которых, по мнению автора, обуславливалось как объективной историей происхождения и жизни, так и индивидуальностью че-

ловека. Г. Зиммель показал, как люди из первичных кругов, подобных семье, присоединяются к новым кругам на основе сходства интересов и деятельности.

Американский психолог У. Джеймс в концепции социальной личности раскрыл ее как комплекс индивидуальных особенностей, соответствующих специфическим ожиданиям и требованиям групп членства, которыми человек дорожит. Ученый считал, что человек может иметь несколько социальных личностей для нескольких групп членства, ожидания и мнение которых является мощным фактором индивидуального поведения [94].

Французский социолог Э. Дюркгейм показал возможность рассмотрения некоторых фактов одновременно и как социальных, и как психологических, обосновал социальный уровень регулирования индивидуальной психики, существующий наряду с индивидуально-психологическим, дал теоретические основания для рассмотрения лояльности как феномена, связывающего эти два уровня. Э. Дюркгейм выделил «социальные факты» – надиндивидуальные социально-психологические явления, существующие на базе отдельного сообщества и распространяющие свое воздействие на его членов [101]. Коллективное сознание, в частности групповую ценностно-нормативную систему, он рассматривал именно как социальный факт – надиндивидуальный продукт взаимодействия личностей, включенных в систему, как механизм взаимовлияния личности и группы. Важным для методологии научного изучения лояльности оказался постулат Э. Дюркгейма о том, что социальные факты несводимы к их частным проявлениям и нетождественны им. Полагая, что социальные факты можно понять, лишь абстрагировавшись от их частных проявлений, ученый раскрыл пластичность социальных фактов и их обратную зависимость от практики их индивидуального проявления.

Заслугой Э. Дюркгейма является развитие идей о самоосознании социальных групп во взаимоотношениях с другими объектами мира, о роли символов в осмыслении и понимании группами себя, о групповой самоидентификации, о зависимости символов сообщества от особенностей самопонимания, о приспособлении индивидов к групповым механизмам мышления и действия, о возможности вклада, но не прямого влияния индивидуального мышления и воли на их обще-

групповые аналоги, формировании группового сознания во взаимодействии группирующихся, о значении механизмов престижа в принудительной силе общегрупповой мотивации, о единстве блага и долга в общественных отношениях. Ученый также раскрыл истоки группового поведения и возможности управления им, лежащие в социальных силах.

В целом, развивающиеся многоаспектность социального бытия, социальная мобильность и связанные с этим конфликты лояльностей в конце XIX века сформировали запрос на осмысление вопросов социальной принадлежности и социальной нормативности, а идеи Ф. Тенниса, Г. Лебона, Г. Зиммеля, У. Джеймса и Э. Дюркгейма подготовили почву для постановки научной проблемы лояльности и перехода к ее целенаправленному изучению. Катализатором изучения проблемы лояльности послужила актуализация вопроса социальной идентичности, который в более ранние исторические периоды, как отмечает Ю. Ховард, не являлся значимым, так как идентичность была в большей степени предопределенной, чем принимаемой или выбираемой [392].

В конце XIX – начале XX века появились прикладные научные работы, посвященные проблемам лояльности в различных группах, конфликтам лояльностей. Так, Дж. П. Латроп [420] искал пути устранения противоречий между лояльностью религиозному и гражданскому сообществам. Л. Х. Гулик [384] предложил «упражнения» в лояльности, указав на пользу для гражданского общества формирования лояльности малым группам принадлежности у детей.

Итак, начавшееся расширенное изучение учеными проблемы лояльности (прежде всего в активно развивающихся социальных и гуманитарных науках) сформировало и запрос на создание научных концепций лояльности, в том числе междисциплинарного уровня.

Анализ публикаций позволяет констатировать, что началом этапа концептуального осмысления феномена лояльности можно считать выход в 1908 г. монографии американского философа Джозайи Ройса «Философия лояльности» (Josiah Royce. *Philosophy of loyalty*). В ней ученый прежде всего критично заметил, что ранее никто не пытался дать научного определения лояльности: «Термин «лояль-

ность» дошел до нас как старое доброе популярное слово безо всякого четкого определения» [467, р. 14]. Дж. Ройс поставил задачу прояснить суть лояльности и на этой основе найти решения связанных с ней практических проблем жизни людей. Он рассмотрел проблему лояльности и с точки зрения нужд отдельного человека, что сделало его работу психологичной. Ученый считал, что лояльность – это состояние осознанного и добровольного подчинения человека руководящим групповым императивам, возникающего за счет придания этим императивам личного смысла, вращения их в структуру индивидуальной мотивации.

Заслугой Дж. Ройса является разделение объекта и предмета лояльности. Он отметил социальный характер феномена, но считал предметом лояльности в первую очередь не группу или отдельных членов группы принадлежности, а индивидуально значимые для человека особенности группы, мотивационные основания группирования, делающие группу ценной и обеспечивающие идентификацию с ней. Ученый показал, что объектом чувств могут быть люди, но лояльным можно быть только тому, одновременно личному и общему, что людей объединяет [467, р. 20]. Это общее, задающее вектор активности группы и особенности ее функционирования, Ройс и обозначил *cause*.

Используя термин *cause*, который может подразумевать различные побуждающие активность причины, ученый подчеркнул широту диапазона возможных оснований лояльности различным группам.

Дж. Ройс видит смысл лояльности преимущественно в необходимости самоопределения и самореализации человека в жизни на основе самоопределения. При этом ученый считал основой самоопределения собственные желания или волю (*will*) человека. Однако, как отмечает Дж. Ройс, самоопределение человека невозможно без взаимодействия с социальной средой. По мнению ученого, столкновение с теми или иными социальными образцами формирует у человека отношение к ним и позволяет ему понять, чего он хочет и кем является на самом деле.

Нахождение «своего» мотивационного основания и «своей» группы лояльности, по мнению Дж. Ройса, не только не исключает дальнейшего развития личности, но и позволяет получить новые возможности для самопонимания и разви-

тия своей жизненной позиции. Социальный долг в концепции лояльности Дж. Ройса представляется как принятая человеком форма реализация его желаний, ранее предложенная социумом на основании тех или иных мотивационных оснований и отражаемая в самосознании.

Таким образом, Дж. Ройс впервые поставил и попытался комплексно рассмотреть научную проблему лояльности, предложил определение этого феномена, обосновал личностный смысл и роль лояльности в развитии и самореализации личности, обозначил ряд механизмов и факторов ее формирования. На основе критического анализа ряд современников развили его концепцию лояльности или создали свою.

Из философов Дж. Ройса первыми поддержали Д. Мази и Ф. Тили.

Д. Мази прежде всего отметил уникальность книги Дж. Ройса и развил идею о том, что стремление к обретению лояльности может привести человека к оптимальным для его существования идеям, в совместном служении которым он мог бы развиваться и реализоваться [444].

Ф. Тили, делая акцент на целостности мотивационного основания, объединяющего всех взаимосвязанных лояльных лиц [497], уделил внимание раскрытию соотношения личных и групповых мотивационных оснований. Ученый полагал, что конкретные формы следования общему мотивационному основанию зависят от особенностей человека и его социальной ситуации. В подходе Ф. Тили сочетались идеи предопределенности и выбора лояльности. Он, с одной стороны, опирался на идею Дж. Ройса о роли самоконтроля в следовании лояльности, а с другой стороны, отмечал, что это следование должно быть результатом оценки возможностей общности удовлетворить потребности личности. Ф. Тили утверждал, что человек должен отстаивать личные права для пользы своего мотивационного основания. Из позиции автора усматривается, что это возможно при совпадении личных и общих мотивационных оснований. Уделяя внимание общегрупповым мотивационным основаниям лояльности, он не пренебрегал и уровнем конкретных человеческих связей, рассматривая их объективное существование как основание лояльности.

Теорию Дж. Ройса первой из психологов проанализировала Э. Таннер [494]. Она развила воззрения Дж. Ройса на психологические аспекты лояльности, во-первых, акцентировав внимание на соединении в лояльности эмоционального, волевого и мотивационного компонентов; во-вторых, сформулировав идею поиска человеком себя в социальных группах до тех пор, пока он не сможет найти группу и мотивационное основание, способное помочь ему выразить себя и обрести удовлетворенность. Э. Таннер указывала, что нет личности без ее закрепления в социальных отношениях, но человек является центром этих отношений. Она полагала, что простое подчинение социальным отношениям разрушает личность и единственный путь реализовать себя – соединить свою личность с обществом посредством лояльности общему мотивационному основанию. Кроме того, Э. Таннер связала качество лояльности с уровнем личностного развития, полагая, что лояльность требует единства духа и осознания, осознанность опыта, проживание жизни целого как его полноправной части.

У. Джеймс указал на идеалистичность представлений Дж. Ройса о мотивационном основании лояльности, которое якобы формируется отдельно от пережитых частных ситуаций [401]. Критикуя Дж. Ройса, он базируется на теории, ранее изложенной им в 1907 г. в «Прагматизме», которую Дж. Ройс активно использовал в своей работе. У. Джеймс полагал, что мотивационное основание всегда включает в себя идеи и убеждения, которые если не базируются на эмпирическом опыте, то хотя бы соотносятся с ним, так как считаются человеком истинными, пока позволяют ему жить с удовлетворением и не вступают в противоречия с другими жизненно важными для него «плюсами». У. Джеймс, в отличие от Дж. Ройса, ставил во главу угла не лояльность как самоцель, а эмпирическую самодостаточность мотивационного основания лояльности. Он считал, что некоторые идеи и убеждения, лежащие в основе мотивационных оснований, заимствуются у других людей, имеющих опыт жизни с ними, на основе даже косвенных признаков их правдоподобия, но их дальнейшее использование зависит от того, подтверждаются ли они личным опытом и удовлетворяют ли личные нужды человека [94]. Личный опыт также может стать частью мотивационного основания,

если он найдет идею, с которой может гармонично совмещаться и которую сможет укрепить. У. Джеймс рассматривал идеи и убеждения как часть опыта, помогающую удовлетворительно связывать другие части опыта, формируя систему, помогающую человеку ориентироваться и жить. Именно этот смысл, с его точки зрения, применим к cause Дж. Ройса.

На наш взгляд, интерпретация У. Джеймсом cause как эмпирически подкрепленного, целостно организованного на основе ключевых идей и убеждений опыта, направляющего активность человека, во многом прояснила содержание cause Дж. Ройса, хотя и не вполне раскрыла его социальное значение.

Философ Э. Сингер рассматривает предмет лояльности через содержание группового сознания (group mind) [478]. Он обосновывает существование контрастных видов лояльности: 1) вынужденной, базирующейся на осознании необходимости ассоциации ради общезначимых целей; 2) добровольной, базирующейся на позитивных эмоциях к объектам ассоциации, их самооценности для ассоциирующегося лица, предполагающей меньшее социальное давление на членов ассоциации в целях изменения их характеристик. Автор также отмечает разницу в психологии отношений между равными, свободно объединившимися людьми, и отношений между людьми, составляющими сложную иерархическую систему. По мнению ученого, первые строятся на поиске стержня согласия без разрушения индивидуальных привязанностей, вторые – на терпении и жертвах, то есть в групповых отношениях, базирующихся на взаимном уважении, отсутствует стремление изменять черты партнеров по общению в связи с их положительным восприятием и самооценностью.

Э. Сингер рассматривает личную значимость общегрупповых мотивационных оснований как фактор возникновения лояльности, так как лояльность требует от членов группы пожертвовать некоторыми индивидуальными целями ради групповых. Здесь автор рассматривает как меру лояльности не просто согласие, а естественное желание отказаться от чего-то сугубо индивидуального ради чего-то более ценного общего.

В целом, Э. Сингер приписывает рациональные механизмы формирования лояльности больше «вынужденным» и иерархизированным группам, а эмоциональные механизмы считает присущими лояльности равных и свободных. В первом случае автор видит механизм лояльности в усвоении чужих норм, а во втором – совместное конструирование общих. Он постулирует значение не только групповых целей, но и порядка их достижения, который связывает группу и ограничивает личные цели членов группы для достижения общих, главной из которых автор полагает выживание.

Философ А. Роджерс [464] развил идею о том, что истинная лояльность не может сформироваться иначе, как из желания присоединиться к привлекательной для личности активности группы, и именно сила этого желания способна естественным образом ограничить влияние на поведение других элементов индивидуальной мотивации, сделав ведущими личностно значимые общегрупповые мотиваторы. Как полагал данный автор, для нахождения своей лояльности человек должен прислушиваться к своим импульсам и следовать за своими интересами. По А. Роджерсу, обнаружение в себе естественных стремлений, которые могут реализоваться в доступной социальной активности, выступает фактором формирования лояльности. При этом ученый не умаляет значения рациональных механизмов, обеспечивающих эффективность поиска и выбора лояльностей, в рамках которых могут быть реализованы эти стремления.

А. Роджерс считает, что поиск лояльности – это поиск принципов, которые должны помочь нам направить наши природные предрасположенности в доступные каналы получения гарантированного удовлетворения. Автор призывал постоянно рефлексировать на предмет степени пригодности текущей лояльности. Он предлагал считать критерием и финальным тестом для выбора своей группы лояльности не возможность соответствовать идеальному образу группы, а счастье, которое должно возникнуть, если лояльность выбрана правильно. Ученый указывал, что основной механизм поисков и формирования лояльности – реализация естественных стремлений на основе рациональной оценки своих особенностей, особенностей среды и текущего уровня удовлетворенности.

А. Роджерс считал, что осознание социальной пользы деятельности группы не имеет большого значения для формирования лояльности, хотя и признавал, что люди нуждаются в рациональных обоснованиях пользы совершаемых деяний. По мнению автора, выбирая другие, менее интересующие, но более востребованные в обществе занятия, люди пребывают в сомнениях, пока не найдут в них те элементы деятельности, которые удовлетворяют их в большей мере. Ученый отмечал, что идеал служения появляется, когда человек осмысливает свою субъективно-привлекательную активность и совмещает индивидуальные концепции служения и блага. А. Роджерс полагает, что именно «растворение в деле» (*losing oneself in one's work*) является термином, более точным, чем самопожертвование, с точки зрения самореализации, которая должна быть следствием лояльности. Он критикует Дж. Ройса за утверждение, что присоединение к чему-то великому и значимому – практически единственная возможность человека стать лучше, а также за умаление в лояльности роли творческой активности человека и его способности к постоянному изменению идеалов и программ активности. Идеи А. Роджерса о том, что общественная значимость деятельности еще не гарантирует удовлетворения, обеспечивающего развитие лояльности, что человеку нужен определенный способ служения, соответствующий его особенностям, дают основу для предположения о многослойности *cause* Ройса, наличии в предмете лояльности не только направляющих, но и регулирующих компонентов.

На формирование ряда последующих концепций лояльности заметно повлияли психодинамический подход З. Фрейда и, в частности, положения о чувстве удовольствия, поддерживающего идентификацию с объектами любви, об образовании Я из идентификаций, о социальных чувствах, возникающих, когда человек идентифицирует себя с другими людьми, имеющими сходный идеал Я и выступающих механизмом компенсации соперничества равных, о механизмах возникновения Супер-эго – внутренней проекции группового сознания, о неосознанности и недоступности Супер-эго (Идеала Я) для Я, о роли людей, выступающих проводниками идей и ценностей, о замещении отцов учителями и авторитетами, о роли социальных чувств как механизме обеспечения следования установ-

ленным порядкам [257], которые впоследствии использовались учеными при объяснении психологических механизмов лояльности. В контексте нашего исследования прежде всего важны идеи З. Фрейда о психологических механизмах возникновения и реализации социальной идентичности. Ученый аргументирует положение о том, что психология личности является одновременно психологией социальной, раскрывается связь индивидуально-психологических феноменов с явлениями социального уровня функционирования человека [258]. При этом З. Фрейд считал, что характер первых социальных связей человека во многом определяет характер последующих. Ученый обосновал идею о взаимодополнении и взаимообусловленности в человеческих общностях ориентации их членов на общий объект и их идентификации друг с другом. Он также выдвинул предположение об отсутствии принципиальных различий психологических механизмов принадлежности к общностям различного характера и размера, о развитии механизмов привязанности к большим и сменяемым социальным группам в малых предопределенных группах, таких как семья.

Г. Миллер первым из социологов исследовал лояльность и выдвинул, в противовес концепции рациональной лояльности Дж. Ройса, положение об ее инстинктивном происхождении. Он полагал, что лояльность группе – это инстинкт, что люди реагируют на групповые отношения бессознательно потому, что это естественно. Ученый подчеркивал, что инстинкт не стремление к ассоциации вообще, а с теми группами, без которых человеку не выжить, или гармоничной частью которых он является [439]. Г. Миллером была актуализирована необходимость изучения адаптационной функции лояльности, причем с акцентом на ее бессознательных механизмах.

Политолог Дж. Коул аргументировал позицию, что лояльность не обязательно является тотальной. В статье «Loyalties» [329] он обосновал возможность параллельного сосуществования у людей нескольких лояльностей, играющих свои роли в социальной жизни, указал на необходимость системной организации лояльностей. Данный ученый рассматривал систему лояльностей человека как источник любого социально значимого поведения. Он постулировал, что гармония

различных проявлений социальной жизни (*associative life*) является жизненной потребностью, и отметил значение стабильности для гармонии лояльностей. Сильные изменения, по мнению ученого, требуют или приспособления старых социальных структур, или поиска новых.

Дж. Коул утверждал, что конфликт лояльностей в какой-то степени неизбежен, но он не является их сущностью. Как решение проблемы автор видел гармонизацию лояльностей на более высоком смысловом уровне, постановку «разных лояльностей на общую службу» [Ibid., p. 164].

Дж. Коул также предложил свой подход к проблеме соотношения обязательств и лояльности. Он отмечал, что не все лояльности рациональны и осознаются людьми. Более того, по мнению ученого, в отличие от долга и обязательств, лояльности, в основном, иррациональны. Автор считал, что общности держатся на лояльности значительной части их членов, но не исключал и принудительного подчинения одного человека другому силой в целях выживания или получения преимуществ. При этом Дж. Коул раскрыл разницу между принятыми на себя и вмененными обязательствами, обеспечиваемыми лишь внешним принуждением и не являющимися частью лояльности, так как «лояльность, по сути, вопрос желания, и принцип добровольности имеет жизненно важное значение для нее» [Ibid., p. 164]. По мнению ученого, общую лояльность обеспечивает наличие общих идей и предположений некоего общего сущностного содержания, рассматриваемого членами группы как справедливое и разумное.

Социолог Х. Маурер, употреблявший термин «лояльность» в смысле групповой причастности или интегрированности, считал ее основой разделение членами групп предметно-целевых и операциональных регулятивов. Автор рассматривал группу как социальную систему, сформированную на основе общей системы отношений, связанных с ключевыми ценностями, в соответствии с которыми институционализирован социальный процесс, влекущий интеграцию и определенные действия лояльных членов сообщества. Он отмечал: «...поведение социальных организмов, как и индивидов, должно рассматриваться как целостное (*unit-whole*) в их реакциях на ситуацию» [428, p. 568]. При этом интеграция груп-

пы и личности опосредуется, по мнению ученого, социальной идентификацией на основе проекции и интроекции.

Психологом Ф. Олпортом понятие лояльности анализировалось применительно к проблемам организационного поведения [295]. Он видел основу лояльности, как и Дж. Коул, в моральных основах объединения членов группы. Ученый рассматривал лояльность как выбор ценностей и подчинение поведения принципам, которые оцениваются как хорошие и правильные.

Социолог Ю. Уэверли, развивая идею Дж. Коула о множественности лояльностей, на основании исследования лояльности в «группах по интересам» обосновал идеи сосуществования и совмещения лояльностей, ситуативного «переключения» у людей между лояльностями, а также практического регулирования активности лояльных членов групп при помощи «паттернов лояльности» (loyalty patterns) [513]. Ю. Уэверли отмечал многообразие социальных сфер, вырабатывающих собственные механизмы, обеспечивающие нужды причастных к ним лиц, а также возможность членства человека в различных группах для удовлетворения его нужд, за счет реализации различных паттернов лояльности. При этом, «присоединяясь к одной из таких групп, человек не вкладывает туда всю свою жизнь, но ее часть. Он привносит туда ту часть себя, которая привлечена назначением группы и может реализоваться там» [Ibid., p. 208]. Ученый полагал, что независимо от predeterminedности участия в некоторых группах у человека есть выбор. Важной представляется его идея о балансе лояльностей, каждая из которых имеет свою территорию и санкции. Позиция Ю. Уэверли послужила предпосылкой развития идеи о том, что предметом лояльности любой, даже малоформализованной группы принадлежности выступает некий общегрупповой образец, паттерн, норма, нормопорядок, объединяющий членов группы и выделяющей ее в социальной среде, задающий нормы поведения людей в данной группе. На наш взгляд, конструкт «паттерн лояльности», предложенный Ю. Уэверли, можно расценивать как серьезный шаг в развитии представлений о роисовском cause, с учетом мнения У. Джеймса о роли опыта в этом психическом конструкте и представлений А. Роджерса о его многоуровневости.

Политолог Ч. Мерриам рассмотрел формирование субъективной значимости группы лояльности через восприятие людьми ее социальной значимости – «величия» (greatness) [433]. Данный ученый впервые выделил в качестве фактора объединения группы негативное отношение к чужакам (outsider), а также рассматривал в качестве одной из основ лояльности традиции, призванные формировать чувство близости с миром, в котором живешь.

Политолог М. Гродзинс изучал политическую лояльность на контрасте с разработанным им понятием «нелояльность» (disloyalty) [380]. По мнению ученого, «нелояльность» есть активное противопоставление себя группе, вступление в противоречие с ключевыми элементами нормопорядка групп, принадлежность человека к которым в значительной мере объективно обусловлена. Уделяя внимание соотношению лояльности малым группам и обществу в целом, автор полагал, что отвержение или игнорирование со стороны общества является главным фактором формирования нелояльностей ему за счет включения в группы, которые не нашли места в большом обществе. М. Гродзинс, как и многие его предшественники, связывал выбор и закрепление лояльностей с удовлетворенностью, считая, что люди лояльны группам, которые обеспечивают их удовлетворенность, а поэтому человек, служа группе, служит себе. При этом автор связывал эмоции удовлетворенности с социальным успехом человека в группе идентификации (принадлежности).

М. Гродзинс, рассматривая лояльность как продукт социальных ситуаций и реакций на эти ситуации, обращал внимание на объективные предпосылки лояльности, такие как схожая среда происхождения и развития, сходство признаков и общая история. Он указывал, что лояльности неотъемлемо присущи человеческой психике как механизмы интерпретации реальности и структурирования активности. Универсальным фактором, способствующим развитию лояльностей, автор считал социальную стабильность.

Для нашего исследования интерес представляет позиция М. Гродзинса об универсальности механизма лояльности во всех культурах. Отметим, что различие ученый усматривает в характере связей, структуре норм, самих нормах. В зависимости от меры сходства или различия некоторые лояльности, исходя из со-

держания групповых норм, могут сочетаться, а некоторые будут конкурировать. М. Гродзинс подчеркивает, что нормы в группах, где люди имеют реальные связи, отличаются от тех, где эти связи лишь предполагаются. Развивая идею, ранее высказанную Г. Зиммелем, ученый констатировал, что некоторые группы лояльности не требуют непосредственного контакта их членов.

М. Гродзинс связывал лояльность с общими убеждениями, а также взаимными правами и обязательствами. Ученый видел возможность не только разделения объекта и предмета лояльности, но даже их противопоставления, приводя пример Америки, уходящей от традиционных американских ценностей. Автор акцентировал внимание на мотивирующей силе социальной самоидентификации, но при этом указывал на нелинейность ее связи с соответствующей ей активностью, полагая, что различные идентичности в разной мере побуждают нас действовать в соответствии с ними.

Теоретик социального менеджмента Т. Флетчер считал, что «паттерн лояльности определяет личность, которой человек является в отношениях с его особым миром» [360, р. 37]. Ученый раскрыл роль лояльности в стабилизации и регуляции социальной активности, указав на эмоциональную безопасность как одну из главных целей лояльности, отметил, что групповые паттерны лояльности помогают человеку структурировать мир и организовывать свои отношения с миром, защищаться от его давления.

Т. Флетчер считал основным компонентом лояльности социальную идентичность личности, полагая, что идентичности перерастают в лояльности там, где они, имея большее эмоциональное влияние, начинают регулировать активность и соотноситься с другими идентичностями как доминирующие, что ведет к устранению конфликта между идентичностями и стабилизации социальных отношений. Ученый называл лояльность одним из механизмов самосовершенствования, полагая, что «через свои лояльности человек проектирует идеальный образ себя» [Ibid., р. 37]. По мере реализации своей предполагаемой лояльностью идеальной модели человек продолжает совершенствование ее и себя в соответствии с ней.

Т. Флетчер акцентировал внимание на значимости (даже в сугубо формальных организациях) неформальной, подразумеваемой составляющей группового порядка, обеспечивающей эмоциональный контекст отношений.

Русский философ И. А. Ильин, рассматривая лояльность государству, актуализировал в своей концепции понимание лояльности как согласия и готовности члена общества признавать, а также верно и честно блюсти его законы [120].

На основе проведенного анализа можно констатировать, что развитие ранних концепций лояльности (первая половина XX в.) действительно носило межотраслевой характер. Авторы большинства создаваемых в рамках различных наук концепций так или иначе отталкивались от концепции Дж. Ройса или соотносились с ней, опирались на схожие понятия и искали решения проблемы одного круга. Из немногочисленных отраслевых особенностей ранних концепций лояльности выделяется рассмотрение представителями социологии проблемы множественности и взаимодействия лояльностей различным группам.

Необходимо отметить, что наряду с разработками научных концепций лояльности параллельно осуществлялись многочисленные прикладные исследования, объект которых обозначался как «лояльность». В плане систематизации рассматривающихся в них подходов к пониманию лояльности интерес представляет публикация одного из отцов американского научного менеджмента К. Томпсона. Данный ученый в статье «Научный менеджмент на практике» выразил мнение о том, что «доказательством лояльности работников, с точки зрения научного менеджмента, является продолжительность работы на предприятии при относительно редких изменениях в зарплате» [498, р. 294]. К. Томпсон не раскрыл суть термина «лояльность», а лишь использовал его для обозначения некой нематериальной психологической детерминации привязанности сотрудника к предприятию. Хотя такое использование термина было несколько оторвано от созданных ранее концепций лояльности, оно, вероятно в силу авторитета К. Томпсона, закрепилось в прикладных исследованиях в экономических науках и организационной психологии, стимулировав возникновение «установочного» или «диспозиционного» подхода к пониманию лояльности, в рамках которого лояльность ассоциируется с

психологической готовностью или установкой действовать в соответствии с нормами группы или в ее интересах, сохранять членство в ней.

Кроме того, в прикладных исследованиях лояльности сформировался и активно использовался «поведенческий» подход, возникновение которого связывается с именем М. Копланда [47]. В рамках этого подхода лояльность понимается как поведение, соответствующее ожиданиям той или иной группы, причем независимо от того, является ли человек членом группы (как, например, сотрудник предприятия) или нет (как, например, клиент). Поведенческий подход типичен для исследований в менеджменте и маркетинге, направленных на контроль и модификацию поведения представителей целевой группы. Устойчивый оборот «лояльность бренду» в работах, относимых к данному подходу, обычно обозначал всего лишь устойчивое во времени потребление товара той или иной фирмы [см., напр., 382].

Исследователями, представляющими установочный и поведенческий подходы, сущность лояльности нередко редуцировалась до примитивных по структуре, но легко измеряемых конструкторов. В связи с этим в рамках отраслевых прикладных исследований лояльности для приведения в соответствие концепций лояльности и технологий ее измерения исследователи чаще шли по пути чрезмерного упрощения первых, увеличивая разрыв между концептуальными и прикладными исследованиями в понимании феномена лояльности.

Выводы. Главным фактором донаучной рефлексии и последующей научной постановки проблем лояльности в обществе послужило усложнение социальной жизни, развитие мультимодального общества, имеющего несколько социальных измерений и дающего человеку возможность выбирать и комбинировать различные социальные идентичности и формы их проявления. В качестве основных исторических периодов доконцептуального осмысления проблем лояльности можно выделить: 1) Античность – феноменологическое описание явления, определение его индивидуальной и социальной роли, попытка описания его факторов и механизмов; 2) Средние века – появление термина «лояльность», рассмотрение проблем лояльности в многослойном обществе; 3) этап с периода Нового времени до начала XX века – широкая общественная рефлексия проблем лояльности, рас-

смотрение проблем лояльности в мультимодальном обществе, подготовка теоретической почвы для научной постановки проблемы.

С начала научного этапа изучения лояльности знания о ее сущности и психологических аспектах, зародившись в русле философии (Дж. Ройс, Д. Мази, Ф. Тили, Э. Сингер, А. Роджерс и др.), развивались не только в рамках психологии (Э. Таннер, У. Джеймс, Ф. Олпорт и др.), но и социологии (Г. Миллер, Х. Маурер, Ю.Уэверли и др.), политологии (Дж. Коул, М. Гродзинс, Т. Флетчер и др.), менеджмента (К. Томпсон, Ч. Мерриам и др.) и других социально-гуманитарных наук, представители которых заимствовали, анализировали и развивали теоретические положения друг друга. Таким образом, исследование психологических аспектов лояльности носило ярко выраженный открытый, междисциплинарный характер. Развитие ранних научных исследований лояльности характеризуются дедуктивным способом получения нового знания преимущественно в рамках одной парадигмы, сформировавшейся на основе концепции Дж. Ройса. Общей особенностью исследований рассматриваемого периода является акцент в концептуальном изучении лояльности, прежде всего, на индивидуальной психике лояльных лиц. Вследствие этого подход, доминировавший в изучении лояльности вплоть до середины XX века, по нашему мнению, можно условно назвать антропоцентрическим. В рамках различных прикладных отраслей знаний достаточно автономно от концептуальных исследований лояльности развивались прикладные исследования целого спектра феноменов как психологического, так и поведенческого характера, обозначаемых исследователями термином «лояльность». В связи с этим сформировался, на наш взгляд, разрыв в понимании и применении термина «лояльность» в теоретических и прикладных ее исследованиях.

1.2. Современные тенденции в изучении феномена лояльности

По мере развития теории систем и распространения в исследованиях системного подхода оформился альтернативный антропоцентрическому подход к изучению лояльности, специфика которого заключалась в сосредоточении внимания на наиндивидуальных, общегрупповых факторах и механизмах функциони-

рования лояльности, лежащих за пределами индивидуальной психики, характеризующих лояльность не отдельного человека, а членов группы в целом. С позиций этого подхода лояльность стала рассматриваться как характеристика не отдельного человека, а его соотношения с группой, как мера причастности к ней или интегрированности в нее, и содержание лояльности отдельного человека определялось через особенности социальной системы его принадлежности и место человека в ней.

Изложенная в 1928 г. идея Х. Маурера о системном характере механизмов лояльности была актуализирована и акцентированно изложена в 50–60-х годах XX века в работах известного психотерапевта Л. Уинна, раскрывшего психологическую суть и механизмы лояльности с позиции системной семейной терапии. Л. Уинн с соавторами [516], пытаясь объединить социологический и психоаналитический подходы, проанализировали интериоризированную семейную ролевую структуру и взаимосвязанную с ней семейную субкультуру, которые служат в качестве примитивного Супер-эго, стремящегося определять поведение непосредственно, не согласуясь с активно воспринимающим специфическим Эго. Ученые пришли к выводу о том, что социальная организация в семьях сформирована распространяющейся семейной субкультурой мифов, легенд и идеологии.

Л. Уинн считал механизмом индивидуально-психологического уровня лояльности соединение людей общими усилиями, интересами, отношениями или ценностями, осознание наличия которых вызывает взаимные положительные эмоции [515]. Кроме того, как психологический механизм лояльности он выделил взаимные ожидания, считая связующим компонентом лояльности смысл их выполнения. Ученый отметил роль самоидентификации и нормативных идеалов в интеграционных механизмах.

Л. Уинн при помощи понятий «групповое Супер-эго», «встраивание в групповую тенденцию» (alignments), «роль в семейном контексте» попытался выйти за пределы бытовавших представлений о детерминации социальной активности. Его понятийный аппарат затем использовали в своей «динамической мультиличност-

ной модели лояльности» психотерапевты Иван Босормени-Надь (Boszormenyi-Nagy) и Джеральдин Спарк [313] (описание их концепции было опубликовано нами ранее [66]).

И. Босормени-Надь и Дж. Спарк сформировали свое понимание феномена лояльности с опорой на динамический подход, экзистенциальную феноменологию и теорию систем, с использованием положений З. Фрейда, теорию целостной системы отношений М. Боуэна, теорию человеческой справедливости и связанной с ней экзистенциальной вины М. Бубера, теорию идентичности Э. Эриксона, методологию соединения идей и опыта У. Джеймса. В итоге в концепции И. Босормени-Надя и Дж. Спарк лояльность понимается как система взаимодействующих факторов психологической принадлежности и включенности в функционирование социальной группы. Ученые отмечали: «Лояльность оказалась одним из ключевых понятий, которое относится и к системным (социальным), и к индивидуальным (психологическим) уровням понимания» [Ibid., p. XIX]. Авторы раскрывают взаимодейстование уровней лояльности: мультиличностного (уровня системного порядка) и межличностного (уровня межличностных отношений). По их мнению, все члены социальных систем, объединенных лояльностью, связаны друг с другом и эти связи подчиняются общегрупповым законам, то есть элементы, связанные не со всеми другими элементами или не подчиняющиеся общесистемным законам, не входят в данную социальную систему лояльности.

В контексте нашего исследования интерес представляет пояснение учеными своей концепции через этимологию слова: «Этимология слова «лояльность» указывает на французский корень *loi* или закон, то есть подразумевает законопослушные отношения. Семьи имеют свои собственные законы в виде неписаных общих ожиданий» [Ibid., p. 42]. По мнению авторов, лояльность предполагает «...идентификацию с группой, подлинную связанность объекта с другими членами, доверие, надежность, ответственность, обязательства, верность и посвящение себя группе» [Ibid., p. 42]. При этом иерархизированные ожидания группы, дух этих ожиданий, система групповых отношений, групповых символов, групповых легенд и мифов, а также групповых принципов представляют собой внутригруп-

повую регулирующую систему, реализуемую за счет ее интернализации лояльными членами группы. Авторы подчеркивают историческую обусловленность содержания группового порядка и отношений между членами группы, а также объективное влияние социальных ситуаций на возникновение лояльности, говорят об «интернализации объективных отношений» [Ibid., p. 25]. Они указали на саморегулирование системных порядков, управляющих лояльностью.

Ученые констатировали, что многие аспекты и элементы порядка, сложившегося в социальной системе, не осознаются даже ее членами. Посторонним наблюдателям сложно оценить лояльность системе того или иного человека, поскольку обязательства и законы группы имеют свою, как правило, неочевидную логику, которой могут соответствовать поступки, кажущиеся «нелогичными» или «шокирующими». Однозначные поведенческие маркеры лояльности, по мнению авторов, затруднительно устанавливать и потому, что базовые правила и обязательства в социальных системах со временем усложняются и дополняются вторичными и процессуальными нормами до такой степени, что иногда теряется их исходный смысл.

Авторы подчеркнули разницу между значениями терминов «лояльность» и «лояльное поведение», указывая, что так называемое лояльное поведение может быть следствием действия различных факторов и механизмов, а не только собственно лояльности, хотя «системный уровень, на котором формируются основные лояльности, связан с другими, более заметными уровнями системы – интерактивного поведения и коммуникаций» [Ibid., p. 8].

И. Босормени-Надь и Дж. Спарк пытались выделить универсальные характеристики активности лояльного члена группы, к которым они отнесли согласование личных и групповых интересов, участие в общих делах, разделение групповых взглядов, уважение к сложившейся системе норм, регулирующих значимую для группы активность ее членов.

Ученые указали, что с позиций лояльности могут анализироваться группы любого масштаба. Они отмечали, что в основе понимания структуры группы и динамики групповых процессов, а также специфических функций группы и скры-

той детерминации активности ее членов лежит познание содержания групповой лояльности и вытекающих из нее обязательств.

Анализируя соотношение лояльности и обязательств, И. Босормени-Надь и Дж. Спарк считали обязательства неотъемлемым атрибутом отношений членов групп лояльности и компонентом нормативной системы группы, но отмечали, что они повсеместно существуют и вне этих систем, поэтому не могут служить их достаточным индикатором.

Данные авторы отметили в качестве основной социальной функции лояльности выживание групп. Они выразили мнение о том, что нормально функционирующие социальные системы обеспечивают не только самосохранение, но и возможности для индивидуализации ее членов.

И. Босормени-Надь и Дж. Спарк выделили конкретные психологические механизмы лояльности, такие как: чувство вины, гордость, чувство справедливости и базирующееся на переживании общности стремление к следованию единой линии (alignments), а также обнаружили ее онтогенетические предпосылки в чувстве обоснованного опытом доверия, в устоявшемся в семье балансе между доверием и недоверием, посредством которого человек может найти подходящие ему системы лояльности.

Подробное раскрытие концепции, которую создали ученые, предопределила не только новизна занятой ими позиции и представляемого ими подхода, суть которого отражает их заключение, что лояльность «скорее системная сила, чем расположенность личности» [Ibid., p. 53]. В целом, заслугой ученых можно считать проработанность и обоснованность концепции и попытку ее операционализации, позволившей проверить ее состоятельность в психотерапевтической практике. К ограничениям их концепции можно отнести то, что раскрытые в ней механизмы, очевидно, имеют свою специфику и требуют специального изучения в группах, в которых доминируют в той или иной мере опосредованные контакты – например, большие группы, в том числе сетевого типа.

Среди концепций лояльности, полноценно отражающих ее социальный уровень, выделяется созданная в рамках теории социальных систем концепция

Т. Парсонса, отражающая сущность и психологические механизмы лояльности, усматриваемые из соотношения этого вспомогательного концепта с ключевыми понятиями его теории. Концепция интерпретируется ученым применительно к большим социальным группам (например, к таким, как национальное общество), но она интересна, на наш взгляд, и с точки зрения сравнительного анализа механизмов лояльности, действующих на различных социальных уровнях. Ведь согласно Т. Парсонсу, проблема лояльности – это проблема интегрированности человека в «системы социального действия» и «системы общества» [194].

Т. Парсонс, в отличие И. Босормени-Надя и Дж. Спарк, включает в свою концепцию лояльности индивидуальные свойства – индивидуальные возможности и потребности (поведенческий организм) – и делает личность именно той подсистемой, в которой потребности человека встречаются с социальными возможностями, реализуясь через групповые паттерны и индивидуальные мотивы «...эффективно канализируются в социальную систему через лояльность и членство в различных по отношению к ним коллективах» [Там же, с. 26]. Вместе с принадлежностью личность получает «карту», местоположение на ней и возможные направления действий по достижению источников удовлетворения. Ученый видит в личности подсистему, обеспечивающую лояльность как процесс воплощения присвоенного группового в активности индивида, с целью удовлетворения индивидуальных потребностей, с опорой на поведенческий организм и с учетом его особенностей.

Т. Парсонс ассоциировал лояльность с фактическим, саморегулируемым участием в социальной системе или членством, возникающим на границе потребностей человека и группы. Поэтому лояльность, по мнению ученого, предполагает «готовность откликнуться на должным образом «обоснованный» призыв, сделанный от лица коллектива или во имя «общественного» интереса или потребности» [Там же, с. 25].

Как отмечал Т. Парсонс, социальное самоопределение и его последующая реализация базируются на представлениях человека о возможных и доступных видах социальных структур и коллективных представлениях о желаемой социаль-

ной структуре, отражающей институционализированные ценностные образцы, сформированные на основе консенсуса по поводу ценностей.

Исходя из положений Т. Парсонса важным механизмом лояльности является взаимопроникновение подсистем. Обеспечение интеграции человека в социальные системы через личность, по мнению ученого, обеспечивается наличием «зон взаимопроникновения», благодаря которым и осуществлялся обмен между подсистемами, например интернализация групповых норм. Особое внимание Т. Парсонс уделил важному, с точки зрения понимания лояльности как межуровневого явления, взаимопроникновению в триаде, которую составляют личность, социальная структура и групповая культура. Ученый дифференцирует понятия культурной системы как некоего шаблона социального порядка и социальной системы, как конкретно сложившейся совокупности взаимодействий. Он считает, что одна культурная система может использоваться в различных социальных системах, а социальная система – интегрировать несколько субкультур. Несмотря на указанные различия, социальная и культурная подструктура тесно связаны, они воспринимаются и реализуются человеком, интегрированным в группу, как нечто целостное и неделимое.

Конструктивным представляется использование Т. Парсонсом термина «порядок», причем для обозначения этого целого, в качестве функционального регулятора активности человека, интегрированного в группу. С точки зрения групповой функции, нормативный (легитимный, социетальный) порядок, по Т. Парсонсу, обеспечивает сочетание последовательности с групповой гармонией и координированностью. Под порядком ученый понимал объективно сложившийся в группе «нормативный аспект системы» [Там же, с. 23], отраженный в коллективных представлениях. Считая мораль атрибутом групповой культуры или порядка, он сблизил понятия лояльности и моральности, связанной со взаимобязательными стандартами в социальных отношениях.

Из описанного Т. Парсонсом содержания социальной и нормативной подсистем можно заключить, что нормативный порядок может включать в себя: ценности, нормы, границы группы, типичные групповые роли и ролевые структуры,

системы экспрессивных символов, конституирующее символические структуры эмпирическое знание. Следовательно, нормативный порядок предполагает как основания для прав и обязанностей, санкций и поощрений, так и сами эти регулятивы. При этом «приверженность ценностям предполагает обязанность совершать конкретные действия по их реализации» [Там же, с. 28].

Важнейшими характеристиками коллектива Т. Парсонс считал назначение, критерии членства и границы, а также дифференциацию его членов по статусам и функциям, которые сопряжены с определенными ожиданиями от их обладателей. Роль, по Т. Парсонсу, выступает буфером между системой и элементом. Это доступный человеку и известной группе алгоритм поведения, посредством реализации которого человек может интегрироваться в существующую систему отношений и получать желаемое в данной группе в обмен на удовлетворение групповых потребностей.

Т. Парсонс указал, что существуют общегрупповые и специфические статусно-ролевые обязательства, вытекающие из лояльности. Ученый отмечал, что ценности предполагают конкретные нормы их реализации в конкретных ценностно-объединенных группах, однако слепое следование нормам может привести к угрозе ценностям. Им указывается на возможность «лояльной оппозиции» [Там же, с. 95], не противоречащей основным ценностным основаниям объединения группы.

Т. Парсонс писал о взаимопроникновении различных групп и лояльностей, проблеме их регулирования в социетальном обществе: «В системе норм, которые управляют лояльностями, следовательно, права и обязанности различных коллективов должны быть согласованы не только между собой, но и с легитимными основаниями порядка в целом» [Там же, с. 26].

Можно заключить, что концепция лояльности Т. Парсонса созвучна с концепцией И. Босормени-Надя и Дж. Спарк в вопросах существования надличностного образования («порядка»), регулирующего активности лояльных членов группы и являющегося предметом их лояльности. Однако в больших группах, по Т. Парсонсу, лояльность на системном уровне работает посредством не обобщен-

ного восприятия ожиданий окружающих, а институализации, то есть всеобщей оценки членами групп тех или иных групповых фактов и норм в качестве «объективно существующих». Учитывая, что Т. Парсонсу удалось создать концепцию, гармонично включающую индивидуальные свойства в модель лояльности, отражающую уровень социальных систем, произошел рост исследований, акцентирующих внимание на уровне социальных систем, и, как следствие, развивался подход к пониманию и изучению лояльности, который можно условно назвать «социосистемным».

Анализ публикаций свидетельствует о том, что вместе с развитием социосистемного подхода к пониманию лояльности во второй половине XX и до настоящего времени не утратил популярности и антропоцентрический подход к разработке проблем лояльности. Так, теоретик экономического менеджмента А. Хиршман пытался раскрыть лояльность как «особую привязанность» [388, р. 77]. Путем анализа поведения людей в трудные для группы времена он выделил ряд черт, характерных для лояльных членов группы, – надежду на позитивный характер самой группы, ее целей, ее сущности, ее перспектив, причем даже тогда, когда есть доказательства обратного, и веру в позитивные основы группы, от которых иногда бывают временные отклонения. А. Хиршман связывает лояльность с выдачей людям своей группе кредита доверия, с предоставлением шанса. Ученый указал, что лояльный член организации, который полагает, что может повлиять на неблагоприятную ситуацию, пытается сделать это. Отсутствие немедленных негативных реакций в ответ на неблагоприятную ситуацию, по мнению А. Хиршмана, может свидетельствовать о том, что лояльность людей, по сути, рассчитывающих на выправление положения, скорее рациональна. Автор полагал, что есть разница между лояльностью группе и уступками людей, думающих, что они делают что-то неправильное. По мнению ученого, лояльные члены организаций могут оставаться в ней не столько из-за собственных издержек, сколько из-за издержек организации, возможных в случае их ухода.

Философ А. Олденквист рассмотрел лояльность как «третий отдельный источник нормативности» [452, р. 176], дифференцировав лояльность от обезличен-

ной морали и личных интересов. Он полагал, что обязательства, с одной стороны, неизбежно возникают из лояльности, а с другой стороны, зависят от взгляда самого лояльного лица на объект лояльности. А. Олденквист доказывал, что моральные принципы и идеалы в их практической реализации часто опосредуются лояльностью. По мнению ученого, лояльность опосредует овладение абстрактными идеями и их реализацию человеком через его приобщение к конкретным группам, являющимся носителями данных идей и их практически реализующим. При этом их восприятие и реализация не могут быть полностью универсализированы общегрупповыми нормами.

Интересна и позиция философа Р. Эвина, отмечавшего, что лояльный человек связывает себя с интересами предпочитаемой группы или людей, а координации индивидуальной активности с групповой служат эмоциональные связи [358].

Политолог Б. Андерсон считал предпосылкой лояльности формирование в сознании человека представления о существовании некоего сообщества, к которому он может быть причастен [296].

Юрист Дж. Флетчер утверждал [361], что дискуссия о лояльности должна базироваться на понятии исторически сложившейся личности (*historical self*) – сети взаимосвязанных отношений, которые определяют индивидуальность и генерируют обязанности лояльности по отношению к объектам этих отношений. Личность не выбирается человеком непосредственно или автономно потому, что идентичность человека заложена в его предопределенных связях, так как он чаще всего рождается уже «в какие-то отношения», типа отношений национальной или семейной принадлежности. Ученый полагал, что в этом смысле отношения «логически предшествуют личности» [*Ibid.*, p. 15], поэтому им противопоставляется конкретность исторически сложившейся личности моральной беспристрастности И. Канта и выражается сомнение в том, что общечеловеческая мораль способна напрямую управлять решениями конкретного человека, связанного с объектом его лояльности сознанием и практикой суждений. Как отмечает Дж. Флетчер, обязательства, соблюдения которых требует лояльность той или иной группе, базируются на наборе семейных, организационных или национальных отношений, кото-

рые формируют пристрастия. По мнению ученого, базовая идея в лояльности – не отношения, а членство в группе, представление людей о себе, прежде всего, как о членах определенной группы, конкурирующей с другими группами, которое и делает члена группы «своим». По Дж. Флетчеру, существенной чертой лояльности является включение принадлежности к группе в самоопределение (self-definition). Ученый выделяет минимальную и максимальную лояльности, понимая под минимальной поддержание доверия в базовых отношениях, а под максимальной, кроме доверия, также приверженность группе принадлежности и мотивационному основанию (cause) ее объединения. Он показывает, что поверхностные лояльности, имеющие собственную ценность, могут привести к формированию более глубоких.

Психологи М. Ван Вюгт и К. Харт выделяют как характерную черту лояльности выход на приоритетные позиции присвоенных групповых интересов, а как механизм рассматривают позитивное восприятие членства в группе [508].

Концепция лояльности представителя менеджмента Р. Кулана [336] подчеркивает ее социально-психологическую природу, в чем-то тяготея к социосистемным концепциям. Автор, вслед за Ф. Олпортом, выделяет групповую мораль как стержень лояльности, рассматриваемой как добровольное следование в отношениях и поведении ценностям того или иного сообщества. Такое понимание интересно сходством с описанным выше историческим значением термина «лояльность» на этапе его вхождения в оборот в конце Средневековья. Лояльность, по Р. Кулану, одновременно предполагает наличие некоего имплицитного «соглашения» между взаимозависимыми личностями, а также инструментальные отношения между ними, обеспечивающие удовлетворение личных и коллективных нужд. По мнению ученого, каждый из участников входит в эти отношения добровольно из собственных побуждений, а общие ценности формируются лишь в процессе достаточно длительного взаимодействия. И именно возникновение общих ценностей создает возможность «лояльных действий». Лояльность, по мнению ученого, предполагает предварительную моральную оценку совершаемых действий с точки зрения разделяемых групповых принципов. Согласно Р. Кулану возникновение

лояльности зависит от ряда факторов, таких как: 1) индивидуальные способности к участию в отношениях лояльности индивида обозначаемые им *self-efficacy*, *self-confidence*, *cognitive moral development*, которые содержательно близки с разрабатываемым в отечественной психологии конструктом «субъектность»; 2) общегрупповые характеристики (сплоченность, доверие и нравственность – *cognitive moral development*) и 3) традиции социализации в группе.

С. Келлер [405] рассмотрел лояльность как отношение и связанный с ним паттерн поведения, который формируется вследствие личностного принятия чего-то под влиянием частично эмоционального по природе мотива, включающего реакцию на ту или иную вещь как на самооценку и делающего существенной привязку к специальным отношениям, которые человек принял как существующие между ним и тем, чему он лоялен. Лояльность, по мнению ученого, предполагает одновременно эмоции по отношению к предмету лояльности, и осознание связи с ним, и субъективную значимость этих отношений. При этом отношение, группа и поведение не самодостаточны, они всего лишь путь присоединения к чему-то большему – к тому, за чем следуют эти группы, но именно этот путь и есть суть лояльности. С. Келлер аргументирует идею о том, что нелояльность – это вызов, оскорбление групповых ожиданий, которые задают нормы группы, но при этом оговариваясь, что групповые ожидания могут быть нарушены, если группа подрывает основы групповой ассоциации – то, ради следования чему объединилась группа. В этом случае основы групповой лояльности разрушены до совершения «акта нелояльности», поэтому говорить о нелояльности неуместно.

Д. Харт и Дж. Томпсон в контексте идеи о целостности системы норм в группах лояльности рассматривают в качестве инструмента связей в группах лояльности не отдельные обязательства, а их целостный комплекс – «психологический контракт» [385].

Дж. Коннор, акцентировавший свое внимание не на содержательной, а на эмоциональной стороне связей, считал, что «лояльность – эмоция, которая объединяет связанных членов группы, эмоция, объединяющая субъекта с его социальной средой» [333, p. 19]. По мнению ученого, эта эмоция, ориентированная на со-

циальные ценности, опосредует эмоции более низкого порядка в ходе реализации индивидуальных потребностей в обществе за счет актуализации определенных мотивов, мыслей, поведения. При этом он в понятии «эмоция» соединяет и представления о предмете, и характер переживания по поводу его значимости, так как полагает, что опыт эмоциональных переживаний, направляющий субъекта в формировании его чувств к объекту, меняет отношения между переживающим эмоции лицом и объектом этих эмоций. В итоге «лояльность – это не просто связь человека с другим или группой, но отношения, следующие из этой связи» [Ibid., p. 37].

По Дж. Коннору, эмоциональные переживания, связанные с лояльностью, социально определены, созданы и сконструированы в ходе общественного взаимодействия, они зависят от ценностей общества, от общественных отношений и управляются социальными контекстами, без учета которых невозможно достижение целей саморегулирования и удовлетворение потребностей. Однако ученый, полагая, что в основе лояльности лежит эмоция, все же признает сложность ее структуры: «...лояльность включает моральный аспект, присоединенный к чувствам, ценностям и их выражению» [Ibid., p. 44]. Он отмечает роль социализации в выборе одних объектов лояльности и отказе от выбора других. Ученый считает наличие альтернатив необходимым условием для формирования чувств лояльности. Особо отметим, что Дж. Коннор в качестве причины лояльности рассматривал удовлетворение эмоциональных нужд в идентичности и цели, что отличает его позицию от позиции Х. Кастанеды – другого сторонника приоритетной роли эмоций в механизмах лояльности, обращавшего внимание на такие эмоциональные нужды, удовлетворяемые лояльностью, как переживание удовлетворенности и чувство доверия [321].

В целом, Дж. Коннор представляет лояльность различным объектам, используя модель «слоев лояльности» (loyalty layers), которые взаимодействуют и пересекаются. Ученый допускает наличие некоей иерархии слоев, которая может меняться вслед за изменением ценностей. Дж. Коннор обосновывает идею о ситуативной актуализации того или иного слоя лояльности в зависимости от социального окружения и меры погружения в него, которое может быть эмоциональ-

ным и пространственным. По мнению ученого, социальная структура обращается к различным слоям лояльности, а социальные воздействия определяют, какой слой будет выражен ярче и выявит мотивацию к действию.

Х. Ротенбергер, в отличие от Дж. Коннора, анализирует как внешние по отношению к группе факторы (например, присутствие аутгрупп), так и непосредственно групповые факторы значимости тех или иных лояльностей (размер группы, характер основы группирования, размер субъективных жертв, приносимых ради следования групповым ценностям) [466].

М. Ахтар, М. Бал и Л. Лонг относят к собственно групповым факторам лояльности также частоту и силу изменений, которые происходят в группе [290].

Дж. Клейниг считает, что лояльность – это «нормативный клей, который соединяет человека с отдельными объектами, с которыми он себя ассоциирует» [409, р. 283]. Автор уделяет большое внимание в проблеме лояльности устойчивым социальным ожиданиям от участников групповых отношений и преодолению соблазнов ухода от групповых шаблонов поведения, в целом акцентируясь на поведенческой стороне лояльности. Дж. Клейниг в отличие, например, от С. Келлера, делающего акцент на отношении и оценивающего поведение как вторичное, считает поведение главным критерием лояльности. Он указывает следующие проявления лояльности: 1) действия в пользу объекта лояльности, противоречащие собственным эгоистическим нуждам; 2) стремление восстановить нарушенные отношения вместо их окончательного разрушения. Дж. Клейниг считает, что лояльное поведение зависит от величины эмоциональной составляющей социальной связи с объектом лояльности, а сила этих эмоций зависит от степени идентификации с объектом лояльности. Быть лояльным чему-то, с точки зрения Дж. Клейнига, значит ценить это и свои отношения с этим, держаться за это, даже если делать это неудобно. Ценить, по мнению автора, означает вкладывать в это часть своей личности и воспринимать интересы объекта почти как собственные.

Анализ публикаций свидетельствует о том, что отечественные ученые, массово подключившиеся к исследованию проблем лояльности лишь в начале XXI века, первоначально отдавали предпочтение антропоцентрическим концепциям.

Критично заметим, что начальный этап исследований лояльности в России фактически выразился в популяризации темы и попытках применения зарубежных концепций, но с указанием на отечественные условия. Большинство исследований было проведено в значимых для бизнеса и хорошо финансируемых сферах исследований, например в сфере изучения проблем лояльности персонала организаций (Л. Г. Почебут, 2001; С. В. Голубков, 2003; К. В. Харский, 2003; А. В. Ковров, 2004; Н. В. Серкова, 2004; С. В. Горностаев, 2005; Б. А. Тушишвили, 2005; В. И. Доминьяк, 2006; О. Н. Бобрус, 2009; К. Э. Оксинайд, 2009; М. Б. Перфильева, 2011; О. В. Андрущенко, 2011; Т. Ю. Базаров, 2013; Н. В. Антонова, 2014 и др.), а также «лояльности» потребителей (И. В. Лопатинская, 2002; Е. В. Пономарева, 2004; Ю. И. Орлова, 2005; И. П. Широченская, 2005; В. Ш. Бикулов, 2006; С. В. Турко, 2006; Л. Ю. Малоземова, 2006 и др.). Коммерческая востребованность данных направлений исследований и борьба за охотно финансируемые заказы на «повышение лояльности», с одной стороны, стимулировала отечественные исследования, но с другой стороны, привела к «подстройке» многих исследователей под разнообразные индивидуальные представления заказчиков о сути лояльности и, как следствие, к поверхностности, слабо проработанным и теоретически необоснованным решениям. Проблема исследований лояльности в отечественной науке усугублялась неточными переводами множества смежных, но различных по значению иностранных терминов (commitment, alignment, fidelity и др.) как «лояльность». Поэтому большинство отечественных разработок по проблемам, относимым исследователями к феномену «лояльности», базируется на предположении о синонимичности понятия «лояльность» с понятиями «приверженность», «привязанность», «преданность», «благонадежность».

К наиболее оригинальным разработкам отечественных авторов по проблеме лояльности можно отнести: концепцию М. В. Лазарева, где лояльность рассматривается одновременно как деятельность, как сфера отношений и как сфера развития и функционирования группового и общественного сознания [148]; концепцию Н. В. Серковой [228], обосновывающей лояльность как характеристику связи человека с различными социальными средами, в которые он может включаться в

различной степени; концепцию лояльности как энергетической характеристики отношения к социальному окружению (Ю. В. Крымова, Д. В. Сочивко) [241].

Учитывая, что концепция лояльности Н. В. Серковой [228] в большой степени воплощает в себе традиционные принципы и подходы отечественной психологии, рассмотрим ее положения подробнее. Автором отмечен прежде всего деятельностный характер связи человека с группой лояльности, а в анализ феномена включены как различные формы социальной внешней активности индивида, так и ее мотивационная составляющая – социальные установки, ценности, цели, доминирующие ориентации. Автор видит лояльность как интегральное образование, возникающее в результате объединения некоторого комплекса разнородных характеристик, которые, не сводясь к одному суммарному признаку, образуют в совокупности определенный уровень лояльности. Н. В. Серкова, полноценно реализуя комплексный подход, не переходит к системному рассмотрению феномена лояльности. Акцент не переносится ею с составляющих лояльности на сущность их взаимосвязей и раскрытие системообразующего фактора.

Н. В. Серкова отмечает влияние на развитие лояльности уровня субъектности человека. Автор анализирует понятие лояльности через концепты социальной позиции и отношений. Вместе с тем она отмечает ошибочность рассмотрения лояльности только как субъективного или только как объективного феномена. По ее мнению, лояльность человека выступает специфической для него субъективной реальностью и объективной – для всех других людей, взаимодействующих с этим человеком. Указывая, что лояльность – продукт взаимодействия человека со средой, Н. В. Серкова рассматривает воздействие как микросредовых, так и более глобальных социальных факторов, но не раскрывает механизмы их влияния на формирование и развитие лояльности.

Делая промежуточный вывод по анализу публикаций, отметим, что ни зарубежные, ни отечественные авторы не предложили концепций лояльности, раскрывающих сущность, факторы и механизмы этого феномена как на социальном, так и индивидуальном уровне, связывающие его внутреннюю и внешнюю сторону. Работы отечественных авторов по проблеме лояльности, так же как и многих

зарубежных, носили прикладной характер, их целью выступало измерение или повышение характеристик, соотносимых с лояльностью, в то время как анализу закономерностей ее оптимального развития в работах не уделялось достаточного внимания.

Неудовлетворенность уровнем и тенденциями в исследованиях лояльности была выражена рядом зарубежных ученых уже во второй половине XX века. Так, А. Корнблумом были отмечены фрагментарность, бессистемность и оторванность прикладных исследований лояльности от теоретических основ, причем с констатацией того, что термин «лояльность» часто используется в «повседневном, описательном, народном смысле, а не как понятие, имеющее какое-то особое и точное значение в теоретической схеме» [334, р. 2]. Отсутствие научной строгости в исследованиях выражалось в том, что многие авторы вместо предварительного теоретического анализа ограничивались лишь тем, что без всякой аргументации указывали, какой смысл лично они вкладывают в понятие лояльности, например: «В целях данного исследования «лояльность» будет определяться как предпочтение сотрудника продолжать работать на одного и того же работодателя, противоположную склонности покинуть нынешнего работодателя и искать работу в новой компании. Такое простое определение включает в себя как «хорошие», так и «плохие» причины для «лояльности» компании» [370, р. 37]. На наш взгляд, именно в связи с кажущейся самоочевидностью содержания феномена многие авторы не стремились анализировать и учитывать научно обоснованные концепции лояльности, созданные предшественниками, в то время как именно «преемственность в науке – одна из важнейших ее особенностей» [184, с. 4].

Во многих прикладных исследованиях лояльности ее понимание было чрезмерно упрощенным или не соответствовало ее важнейшим признакам, теоретически обоснованным ранее, например: признакам принадлежности лояльного лица к группе, удовлетворенности группой, разделения человеком общегрупповой мотивации и групповых регулятивов активности, связи человека с другими членами группы. Это касается, например, «лояльности» той или иной фирме потребителей, обычно не имеющих ни общности целей и мотивов, ни связей, обеспечивающих

межличностный обмен с сотрудниками фирмы, товары или услуги которой они потребляют. По той же причине необоснованным во многих случаях являлось и применение понятия лояльности к сотрудникам некоторых организаций, так как многие из них объективно не представляют собой коллектив единомышленников в отношении предприятия и главных вопросов его деятельности, и поэтому отсутствует разделяемый всеми работниками порядок, которому можно быть лояльным.

Анализ публикаций свидетельствует о том, что наряду с утверждением социосистемного подхода в концептуальных исследованиях лояльности, в публикациях 60–70-х годов XX века началась критика редукционизма в отношении сущности и механизмов лояльности. Была показана непродуктивность сведения лояльности к каким-либо простым по структуре поведенческим или психологическим параметрам (например, регулярности покупок определенного товара или готовности продолжить работу на предприятии) или их совокупности. Рядом авторов была указана необходимость комплексной оценки лояльности как по поведенческому, так и по установочному критерию [343]. В отдельных случаях критика касалась и более глубоких методологических проблем: сокращение разрыва между прикладными и теоретическими исследованиями лояльности, упорядочивание в употреблении термина «лояльность» через прояснение сущности феномена. Например, Дж. Джакоби и Д. Кинер, отделяя понятие «лояльность брэнд» от понятия «систематическое потребление», подчеркнули, что в литературе избыточны операциональные определения лояльности брэнд, но отсутствуют концептуальные [400]. Авторы отметили, что независимо от того, насколько сложна операционализация, прежде чем измерять феномен, нужно четко определить, что к нему относится, а что нет. Ученые указали, что в соответствии с логикой современной науки «концептуальные определения должны предшествовать своей операционализации и определять ее, а не наоборот» [Ibid., p. 1].

Результатом критики стали попытки применения комплексных критериев в описании и измерении лояльности. Поведенческий и установочный подходы уступили свои позиции в прикладных исследованиях комплексному подходу, традиции применения которого в исследованиях лояльности заложил еще Дж. Ройс.

В рамках комплексного подхода, совокупно рассматривающего психологические и поведенческие признаки лояльности, она трактовалась либо как ожидаемое поведение, являющееся следствием соответствующих состояния, отношения, готовности, либо как установка, предопределяющая соответствующее поведение, либо как сила связи между соответствующей установкой и фактическим поведением. Комплексный подход, в какой-то мере интегрировав позиции установочного и поведенческого подходов, отражающих соответственно психологическую и поведенческую сторону лояльности, описывал лояльность через совокупность признаков, но не выходил на уровень их системного рассмотрения, позволяющего выделить сущностные характеристики феномена. Именно поэтому в исследованиях лояльности, на наш взгляд, до сих пор не наблюдается развития научного знания на взаимосвязанных уровнях: концепция – модель – технология работы с феноменом. Ведь, несмотря на количество исследований, концепции недостаточно обоснованы, а предлагаемые технологии часто эффективны парциально. Причина в том, что массив концепций и эмпирических данных так и не был обобщен и интегрирован в рамках универсальной общенаучной теории лояльности.

Выводы. В настоящий момент наблюдается отсутствие единства в понимании сущности феномена лояльности между представителями концептуальных и прикладных исследований, так же как и внутри каждого из этих направлений. В концептуальных исследованиях лояльности после формирования социосистемного подхода не возникло новых направлений. Исследования лояльности в различных социальных сферах слабо скоординированы, развиваются автономно и, преимущественно, экстенсивно. Доминируют отраслевые эмпирические исследования, рассматривающие отдельные виды и признаки лояльности. Однако их результаты не подвергаются систематизации в рамках теоретических концепций, ориентированных на выделение сущностных характеристик лояльности, создание ее общенаучной теории, рассматривающей лояльность как универсальную междисциплинарную категорию. Это связано с тем, что не произошел выход на более высокий уровень анализа явления и разработку средств системного изучения, без

которого невозможен дальнейший качественный прогресс в исследованиях лояльности.

С учетом изложенного представляется целесообразным, согласившись с методологической позицией Дж. Джакоби и Д. Кинера, применить интегративный подход к имеющимся результатам, и в первую очередь концептуальных исследований лояльности, чтобы на основе их обобщения попытаться создать универсальную концепцию лояльности, а затем операционализировать ее для применения в прикладных целях. При формировании интегративной теории лояльности считаем важным учесть и концептуальные находки авторов прикладных исследований лояльности, соответствующие критериям теоретической обоснованности и эмпирической доказательности. Создание интегративной теории, объединяющей продуктивные идеи существующих подходов и включающей в себя наиболее универсальные положения, применимые вне зависимости от социального контекста, позволит заложить фундамент для прогресса в исследованиях проблемы лояльности, которая по своему содержанию, исходя из рассмотренных концепций, является проблемой причастности личности к группе, личностно-групповой взаимосвязи, соответствия сложившимся групповым нормам.

1.3. Основания разработки интегративной теории лояльности

Осуществленный в предыдущих параграфах анализ раскрыл многоплановость подходов к пониманию содержания и механизмов лояльности и в первом приближении дал представление о границах исследуемого проблемного поля и сути феномена. Это позволило на основе анализа схожих по тематике публикаций выявить круг теорий, изучавших содержательно близкие явления, описанные без использования термина «лояльность», и различные важные для них факторы, учет которых позволит более обоснованно обобщать отдельные положения рассмотренных концепций лояльности. Итак, для поиска интегративных оснований (конкретных интеграторов) осуществим их методолого-теоретический анализ.

Практически одновременно с появлением первых научных концепций лояльности О. Копельман в работе «Чем должна быть коллективная психология:

Введение к работам по коллективной психологии» (Одесса, 1908) назвал коллективом «всякую групповую единицу, объединенную происходящим в ней процессом установления психического единства» [Цит. по: 24, с. 27]. В. М. Бехтерев, анализируя данную работу, пришел к выводу о том, что «коллективная психология исследуется, по автору, как особенный психический процесс, берется в связи с процессами, происходящими в остальных членах коллектива, и ищется определение сути этой связи, взаимоотношение между узкими индивидуальными процессами и закономерность, проявляющаяся при этом» [24, с. 27]. О. Копельман пытался прояснить, что к сознанию человека «...прибавляется содержание других сознаний. Таким образом, происходит в большей или меньшей степени слияние психик; они все образуют единую коллективную душу ...в ней и происходит единое коллективное творчество» [Цит. по: 24, с. 27]. На наш взгляд, книга О. Копельмана содержит идеи о личностном взаимовлиянии, ведущем к психическому единству членов группы, формированию общегрупповых регуляторов и общегрупповой деятельности.

В. М. Бехтерев в «Коллективной рефлексологии» поставил задачу выяснить, как особенности «соотносительной деятельности зависят от характера социальной связи, устанавливаемой между отдельными индивидами... выяснять механизм связи отдельных индивидов между собою при образовании коллектива» [24, с. 33]. Ученый обосновывал, что в любых группах «...если между отдельными членами данной группы достигается известное взаимоотношение в смысле большего или меньшего согласования тех или иных сторон их соотносительной деятельности, коллективные проявления оказываются уже возможными» [24, с. 46]. При создании В. М. Бехтеревым коллективной рефлексологии был выдвинут ряд идей относительно механизмов развития общностей и интеграции их членов: «индивидуальный акт, удовлетворяющий как свои личные интересы, так и интересы другого, вызывает ответный рефлекс такого же рода или, по крайней мере, рефлекс с аналогичными результатами, а это и приводит при повторении к возбуждению соответствующей реакции и установке отношений на почве взаимности...

раньше всяких писанных законов действует неписанный закон, закон обычая, установленный самой жизнью или жизненным опытом коллектива» [24, с. 34].

Идеи, упрощающие понимание процессов групповой интеграции, излагались А. А. Богдановым в работах «Тектология» и «Наука об общественном сознании». В них были заложены основы решения вопросов о содержании группового мотивационного основания лояльности, интеграции психической и поведенческой сторон лояльности. Ученым обоснованы механизмы формирования систем, причем универсальный регулирующий механизм был обозначен термином «подбор» [30]. К организационным формам развития систем автор отнес эгрессию и депрессию. Первая концентрирует активности, создавая возможности максимального их накопления в одной системе; вторая фиксирует активности, закрепляет их в данной форме и обуславливает максимальную прочность системы [31]. Ученый описывал социальные системы и их членов через понятия активностей, сопротивлений и границ.

На наш взгляд, А. А. Богданов заложил основы понимания двойной функции индивидуальной психики, одновременно реализующей лояльность и формирующей ее у других. Автор писал, что свое содержание индивидуальной психики человек «разными способами выражает, невольно или намеренно, и другие люди так или иначе понимают его, а равно и он их... все, что выражено и понятно, что стало известно от одного человека к другим и обратно, все это тем самым уже общее для них, все это не только принадлежит личному сознанию, но и вошло в общественное сознание» [29]. При этом было обозначено комплексное содержание общественного сознания через идеологию или культуру, которые и обеспечивают социальную интеграцию. Идеология как понимание, как выражение жизни может быть единой и цельной, по мнению автора, лишь в сообществах, имеющих единые для всех членов жизненные условия, а расхождение этих условий ведет к расхождению идеологий, а значит, и прокладывает границы групп. Даже в рамках отдельных классов группы, отличающиеся не по главным, а по второстепенным условиям жизни, «отчасти вырабатывают себе особую идеологию – «социально-групповую»» [Там же, с. 12]. А. А. Богданов видит в идеологии функцию органи-

зации сообществ и индивидуальной активности за счет координации, эффективного использования ресурсов и устранения противоречий. Заявляя о единстве «идеального» и «практического», автор утверждает: если идеология «не соотносится» с принципом целесообразности, значит, либо практическое ее значение пока еще не понято, либо это некогда полезный атавизм, утративший значение в новых условиях. Развивая идею Л. Нуаре о том, что групповая идеология возникает из практики совместной деятельности, автор заложил основы понимания этапности развития общегруппового паттерна и интеграции в нем эмпирического опыта и закрепляющего его символа.

Отражением данной идеи на личностном уровне выступил обоснованный позже С. Л. Рубинштейном принцип единства сознания и деятельности, согласно которому «субъект в своих деяниях, в актах своей творческой самодеятельности не только обнаруживается и проявляется; он в них создается и определяется» [220, с. 106]. Соединение этих двух идей в перспективе заложило основу понимания механизмов личностно-групповой интеграции, получившего развитие в отечественной психологии.

За рубежом наряду с теорией лояльности параллельно развивался ряд других теорий, фактически исследовавших то же феноменологическое поле. В основе большинства из них имплицитно присутствует идея о специфической социальной природе человеческого бытия, сформулированная М. Бубером в таких терминах, как «со-причастность», «со-участие», «со-бытие», «со-общность» с Другими [37].

Анализ публикаций свидетельствует: в основе разных вариантов теории групповой идентификации лежит идея о том, что люди структурируют социальную среду, выделяя в ней социальные группы и относя себя к некоторым из них. По мнению Дж. Тернера [502], идентификация может распространяться как на контактные, так и на широкие «психологические» группы, представляющие собой сообщества людей, идентифицирующих себя и друг друга как представителей одной и той же социальной группы и определяющих свою личность через принад-

лежность к ней, но не нуждающихся при этом в постоянном взаимодействии с другими членами группы, так как само их существование уже имеет значение.

Э. Толман полагал, что на идентификацию указывает переживание чувства причастности к миссии группы и ее судьбе, достижениям и проблемам [500]. Э. Зандер, Е. Скотланд и Д. Вулф считали идентификацией «когнитивный процесс, в ходе которого человек усматривает в себе качества, схожие с воспринимаемыми качествами его группы» [518]. Авторы полагали, что для идентификации с группой лицо должно обладать схожими свойствами в той же мере, что и группа. Они подразумевали цели, правила поведения и определенные действия со сходными характеристиками, которые могут одинаково принадлежать индивиду или группе [Ibid.]. Отмечалось, что человек может воспринимать сходство между своими характеристиками и характеристиками «модели члена группы» – абстрактного типа, сформированного в результате обобщения характеристик членов группы [488] или «типичного члена группы» [454]. Е. Скотланд, Э. Зандер и Т. Нацоулас [488] доказывали, что условиями процессов групповой проекции и интроекции выступают процессы обобщенного восприятия трансперсонального сходства, а поэтому идентификация с группой – результат переработки восприятия межиндивидуального сходства. М. Пэтчен, не исключая идентификации по социально-демографическим и иным признакам, при этом особую роль в организациях отводил восприятию именно разделяемых интересов и целей [454].

Анализ зарубежных публикаций также свидетельствует о том, что вопрос о механизмах выбора групп идентификации решался исследователями: на основе учета особенностей социальной категоризации [492], сравнения групп [Ibid.], восприятия притягательности и ценности потенциально доступных групп [289].

Отметим, что в связке с механизмами идентификации традиционно рассматривались и механизмы обособления (отчуждения, дифференциации, индивидуализации, индивидуации) как в межгрупповом, так и во внутригрупповом плане. Нами разделяется позиция А. Ю. Огородникова, что самоидентификация опосредует движение личности от адаптации к самоактуализации в группе [187]. На основе самоидентификации член группы может не только следовать групповому

порядку, но и вносить вклад в его трансформацию в соответствии с собственным пониманием особенностей группы и своей роли в ней. Так, по мнению, В. С. Мухиной, «противопоставление личности роду есть, по существу, утверждение более глубинных связей индивида с родом» [169, с. 55].

В целом, теории социальной идентификации обогатили понятийный и методический аппарат, используемый для исследований феномена лояльности. Более того, отдельные из них выходили за рамки классического субъективно-психологического содержания феномена на проблемы психоповеденческой интеграции в группу. Этому направлению развития теории идентификации способствовала позиция М. Пэтчена, включившего понятие «лояльность» (как поведение, направленное на защиту и поддержку организации) в структуру идентификации и выразившего мнение о том, что «лояльное поведение», имея и другие возможные причины, является обязательной частью идентификации [454]. Попытки изучения психоповеденческой интеграции через феномен идентификации позже предпринимались в работах Г. Чейни [326], Дж. Финни [456], Дж. Джексона [399] и Р. Ван Дика [505; 506] и др. Лидер направления Р. Ван Дик говорит о когнитивном, аффективном, оценочном и поведенческом уровне идентификации, ассоциируя идентификацию с интеграцией личности в группу [42].

Однако позиция указанных исследователей, расходящаяся с наиболее обоснованными концепциями лояльности в соотношении ключевых понятий, на наш взгляд, связана с необоснованным и радикальным расширением объема понятия идентификации на сферу поведения. Авторы, пытаясь использовать концепт идентификации синонимично психоповеденческой интеграции, игнорировали социально-психологическую сущность феномена психоповеденческой интеграции, в которой ключевую роль играют групповой контекст и трансперсональное (общегрупповое, межличностное) в содержании индивидуальных психик, что, собственно, и обеспечивает системность, достижение высших ступеней групповой интеграции.

На наш взгляд, самой подходящей для построения фундамента интегративной теории лояльности является теория «слияния идентичности», которую в ее

современном варианте разработали В. Сванн, А. Гомес, А. Васкес и др., связав процессы социальной идентификации с личностной самоидентификацией и межличностными отношениями в группе идентификации, т. е. полагая, что личная и социальная идентичности человека могут развиваться в связке [491]. Аналогичные взгляды лежат в основе ряда антропоцентрических концепций лояльности и концепции И. Босормени-Надя и Дж. Спарк.

Итак, проведенный анализ позволяет констатировать, что групповая самоидентификация должна рассматриваться как неотъемлемый аспект лояльности, но не быть тождественна ей. Для реализации групповой идентичности в формировании личности типичного члена группы и в поведении, ориентированном на систему групповых норм, нужны механизмы координации групповых и личностных регуляторов овладения групповой культурой, которые немислимы без интериоризации (интернализации, присвоения). Значит, целесообразно рассмотрение и посвященных им теорий.

Л. С. Выготский, подробно рассмотревший механизмы интериоризации, отмечал их социальную природу. Ученый писал: «То, что становится строением индивидуального сознания, выступает прежде как явление, порождаемое социальным общением, социальными отношениями» [50, с. 8]. Б. Г. Ананьев отмечал: «формирование личности путем интериоризации – это присвоение продуктов общественного опыта и культуры» [3, с. 172], подразумевающее в том числе освоение социальных позиций, функций и ролей. И. А. Зимняя писала об усвоении в составе социокультурного опыта значений, способов действий, норм и правил поведения [113].

Анализ публикаций также свидетельствует, что на определенном этапе развития теорий идентификации и интериоризации сформировалось мнение о том, что эти явления реализуются в системной взаимосвязи: «социальная идентификация вызывает поведение, согласующееся с идентичностью, ведя к поддержке институтов, которые воплощают идентичность, к стереотипному восприятию себя и других и к другим последствиям, которые традиционно связаны с формированием групп, что, в свою очередь, усиливает предпосылки идентичности» [238, с. 5]. Как отмечал А. Ю. Огородников, посредством интериоризации человек развивает свои

связи с группами, занимает в них свое место, обретает социальную значимость, получает опыт деятельности и в целом «усваивает образ (тип) человека, присущий конкретному обществу» [187, с. 167].

Рассмотрение связей идентификации и интериоризации перспективно для развития интегративной теории лояльности. В механизме формирования и функционирования лояльности интериоризация подразумевает не только усвоение, но и интеграцию групповых норм в систему мотивации человека, обеспечивая стремление личности к их реализации. Идентификация же играет роль фильтра социальных воздействий, обеспечивая активный межличностный обмен с членами группы, являющимися носителями ее норм, и одновременно блокируя усвоение психоповеденческих образцов представителей аутгрупп, особенно тех, которые несовместимы с нормативной системой группы принадлежности.

Изложенная позиция подтверждается рядом исследований идентификации и интериоризации. Г. Таджфел и Дж. Тернер считали, что критерием идентификации выступают характерные особенности членов группы [492]. Как правило, система таких психоповеденческих особенностей закреплена в групповом сознании в образе «нормального члена группы», содержащем важные для группы личностные черты и образцы реагирования на значимые для группы ситуации. Поэтому присвоение групповой идентичности предполагает приобщение к системе групповых психоповеденческих норм, позволяя членам группы понимать свое место, определять направление активности и ее конкретные формы в типовой ситуации.

В вопросе взаимодействия интериоризации и идентификации мы также солидарны с положениями В. С. Мухиной об образно-знаковых системах, обеспечивающих единство пространства отношений человеческих общностей [168]. Одним из важных механизмов создания общих знаковых систем является выход в восприятии мира на позицию Я – Ты и диалогическое общение, поскольку, как отмечал М. Бубер, в жизни с людьми именно посредством речи мы можем давать и принимать Ты [37], а по М. М. Бахнину, только внутренняя диалогическая, соучастная установка позволяет соотнести свои слова с чужими, прийти к единому смысловому знаменателю [20]. При этом изменения людей в процессе развития их

отношений опосредуются общностью их образно-знаковых систем [168]. М. В. Крымчанинова полагает, что общность системы мировоззрения членов группы обеспечивается общностью описывающих ее символов [142]. Именно интериоризация общих образов и знаков опосредует переход общего в индивидуально-присущее. Данное положение вполне способно вписаться в теорию лояльности, детализируя механизмы ее формирования и развития.

Как известно, положения теорий интериоризации и идентификации использовались в теории референтных групп, являющейся близкой по содержанию основных идей в аспекте как механизмов феномена лояльности, так и по феноменологическому полю. Согласно Г. М. Андреевой, «референтной» называется группа, к которой «индивид относит себя психологически, ориентируясь при этом на ее ценности и нормы» [4, с. 193].

Для разработки интегративной теории лояльности актуален учет факторов выбора референтных групп, выявленный Р. Мертоном, а именно: 1) престиж; 2) статус и степень интеграции-изоляции человека в группе; 3) объективные возможности для вхождения в другую группу (социальная мобильность); 4) личностные характеристики [435]. При этом значима и позиция Т. Шибутани, полагавшего, что у человека количество референтных групп соответствует количеству каналов коммуникации [475].

М. Шериф выявил, что нормы референтной группы превращаются в социальные установки индивидов, становясь критериями самооценки и ориентации в социальной реальности, субъективного структурирования окружающего мира [472]. Учитывая противоречия, возникающие между нормами ряда референтных групп, М. Шериф выделял актуальные группы членства и референтные группы, к которым индивид относит себя психологически, осознанно или неосознанно, вне зависимости от актуальной ситуации. Г. Келли выделил мотивационные и перцептивные процессы, регулирующие отношения с референтными группами [406]. Он указал на две функции референтных групп: нормативную (формирование групповых норм и стимулирование их выполнения за счет поощрений и санкций) и сравнительно-оценочную (выполнение группой эталона реализации групповых

норм). При этом Г. Келли отмечал условность выделения этих функций. Он указывал, что данные функции может выполнять как группа, в которую фактически включен человек, так и группы, к которым человек хотел бы принадлежать или к которым он себя психологически относит.

В целом, значимость феномена «референтная группа», на наш взгляд, состоит в том, что он раскрывает влияние самооценки на поведение и ее связь с принадлежностью к группе. Установлено, что внешние группы приобретают референтность лишь при условии их субъективной значимости и самоидентификации человека с ними [472]. Это положение сближает теории лояльности и референтных групп, обосновывая комплексное применение составляющих их конструктов в прикладных исследованиях. Пример такого сближения наблюдается, например, в исследовании У. Бенниса, где изучалась связь типа референтности у сотрудников организации, ориентированных на конкретную контактную группу или на неопределенный круг лиц, объединенных референтными признаками (*local* и *cosmopolitan*) с лояльностью (*loyalty*) организации и с приверженностью (*commitment*) ей [305].

Анализ публикаций показал, что к социосистемным теориям лояльности содержательно близки ряд положений теории социальных организаций. Например, П. Блау и У. Скотт определили социальную организацию через два базовых измерения – структуру социальных отношений (или социальную структуру) и разделяемые убеждения и ориентации, которые объединяют членов коллектива и руководят их поведением [307]. Близость данного положения с двухуровневой теорией лояльности И. Босормени-Надя и Дж. Спарк демонстрирует возможность использования при разработке теории лояльности положений из теорий организаций.

П. Бурдые, используя термины «поле» и «игра», причем в контексте, аналогичном контексту использования терминов «социальная система» и «порядок», применяемых в концепциях лояльности, создал теорию о социальных «полях», в пределах которых разворачиваются определенные социальные «игры», обладающие своим смыслом, правилами, фетишами, за счет приобщения к которым игроки могут предсказать развитие событий в «поле» и вести себя адекватно его осо-

бенностям [39]. Значительное внимание ученых уделено условиям и механизмам интеграции личности в социальные поля и игры. Главным условием успешной интеграции он считал совместимость индивидуального «габитуса» (системы устойчивых диспозиций человека, порождающих и организующих представления и практики) с особенностями поля. П. Бурдьё расходится с Дж. Ройсом и его последователями по вопросу путей приобщения личности к группе, полагая, что «нельзя стать частью поля и игры просто волевым решением, а лишь при длительном процессе кооптации и инициации» [Там же, с. 132]. Ученый писал, что «вхождение в поле» – это всегда длительный диалектический процесс, в ходе которого «поля обеспечивают агентов габитусом, необходимым для их правильного функционирования» [Там же, с. 130]. П. Бурдьё также высказал оригинальную идею о том, что вместе с групповыми знаниями человек, входящий в поле, должен принять и «коллективное незнание» – сложившиеся в группе иррациональные, противоречащие здравому смыслу, безосновательные убеждения, верования, допущения и т. п., обеспечивающие сохранение и продолжение игры (например: король – образец дворянских доблестей). П. Бурдьё отмечал, что такая вера является «входным билетом, который негласно требуется любым полем, и не только через санкции или исключение тех, кто разрушает игру, но и через операции отбора и формирования новичков» [39, с. 131]. Он утверждал, что для функционирования поля имеет критическое значение, чтобы истинная логика игры оставалась неузнанной и в группе поддерживался «символический капитал», добываемый «играющими» путем совершения символических действий и делающий им честь в группе.

П. Бурдьё обосновал роль психической репрезентации социального мира и личностно-групповых отношений в их регуляции: «индивиды и группы объективно определяются не только тем, чем они являются, но также и тем, чем они считаются – своей воспринимаемой сущностью, которая может плотно зависеть от их действительной сущности, но никогда к ней не сводится» [Там же, с. 116].

В целом, проведенный анализ, результаты которого публиковались нами ранее [61], показал, что положения, разработанные в рамках теорий социальной

идентификации, интериоризации, референтных групп, социальной перцепции и социального поля могут быть полезны для разработки интегративной теории лояльности. Однако для решения проблемных вопросов теории лояльности важен также потенциал концепций, созданных отечественными психологами, и прежде всего в рамках деятельностного подхода, положения которого до сих пор мало применялись в теории лояльности.

Деятельностный подход, на наш взгляд, позволяет раскрыть сущность и системные механизмы лояльности, выявить внутренние связи ее элементов и обеспечить закладку основ ее интегративной теории. Ведь согласно еще М. Я. Басову, закономерно организованная деятельность является тем целостным контекстом, в котором в единстве могут быть изучены поведенческая и психическая составляющие человеческой активности [17]. Л. С. Выготский, в свою очередь, рассматривал деятельность как общий объяснительный принцип психологической теории [92].

Основания использования деятельностного подхода для развития теории лояльности частично были опубликованы нами ранее [58]. Отмечено, что Л. С. Выготский, употребляя понятие «деятельность», связывал ее с сотрудничеством и социализацией мышления [51]. Именно в процессе моделируемой деятельности он экспериментально наблюдал явление интериоризации, которое, по итогам приведенного выше анализа, представляется нам одним из ключевых психических процессов в формировании и развитии лояльности. Л. С. Выготский указывал, что социализация не только предметной, но и операциональной стороны активности обеспечивает ее успех [Там же]. Анализируя совместную деятельность, ученый отмечал в ней учет действий другого лица в собственной целенаправленной активности и контроль за активностью содействующих лиц. Это рассматривается и во многих концепциях лояльности как ее атрибуты или условия. Выделенные Л. С. Выготским предпосылки происхождения деятельности – взаимодействие и единое знаково-символическое пространство взаимодействующих – также считаются предпосылками формирования лояльности [194; 313].

С. Л. Рубинштейн, раскрывая место и значение деятельности в развитии личности, писал: «...личность не формируется сначала, а затем начинает действовать: она формируется, действуя, в ходе своей деятельности. В деятельности личность и формируется, и проявляется. Будучи в качестве субъекта деятельности ее предпосылкой, она является вместе с тем и ее результатом» [219, с. 513]. Данная позиция хорошо сочетается с идеей невозможности внедеятельностного формирования лояльности, которая отражена в концепциях лояльности таких авторов, как У. Джеймс, А. Роджерс, Дж. Ройс, Е. Сингер и др.

По С. Л. Рубинштейну, «единство деятельности, объединяющей многообразные действия и поступки, – в единстве ее исходных мотивов и конечных целей» [Там же, с. 513]. Опора на идею С. Л. Рубинштейна о том, что «действие, совершаемое человеком, не является совершенно изолированным актом: оно включается в более обширное целое деятельности данной личности и лишь в связи с ней может быть понято» [Там же, с. 465], позволяет, по нашему мнению, вскрыть непродуктивность попыток анализа феномена лояльности на основе отдельных внешних проявлений.

Лояльность, на первый взгляд, не может быть завязана только на отношении. Однако, как писал В. Н. Мясищев, «предметом отношений могут являться самые различные виды деятельности человека» [171, с. 26], а деятельность, объединяющая психическую и поведенческую стороны активности, как нам кажется, уже может оцениваться как критерий лояльности. Рассмотрение групповой активности и причастности к ней личности на уровне деятельности, а не действий или отношений позволяет рассматривать внутреннюю и внешнюю активность в их единстве, так как, по А. Н. Леонтьеву, «именно деятельности... являются исходными «единицами» психологического анализа личности, а не действия, не операции, не психофизиологические функции или блоки этих функций; последние характеризуют деятельность, а не непосредственно личность» [150, с. 184].

Особый интерес в контексте проблематики лояльности, на наш взгляд, представляет социально-психологическая концепция Б. Д. Парыгина, включавшего деятельность в число ведущих категорий социальной психологии наряду с ка-

тегориями «личность», «общение» и «общность» [195]. Ученый указывал, что основанием связи и сопричастности людей может выступать общая социально-специфическая деятельность, а их субъектом – социальные общности различных масштабов. При этом «предметность» деятельности в социально-психологическом смысле не ограничивается Б. Д. Парыгиным предметно-вещной реальностью, но расширяется на различные сферы социальных отношений, в том числе правовых [Там же]. Ученый обосновал целесообразность рассмотрения любой социально значимой деятельности с позиций не только индивидуальной активности, но и соучастия в ней, содействия или противодействия ей, отношения к ней и ожиданий относительно ее, в том числе лиц, непосредственно в ней не участвующих. С этих позиций Б. Д. Парыгин дифференцированно подходил к психологии субъектов, соучаствующих в деятельности в различной степени.

Положения деятельностного подхода в изучении социально-психологических аспектов функционирования и развития личности продолжают активно использоваться и в современных теориях иного уровня. Так, В. В. Знаков и З. И. Рябикина ассоциируют причастность человека к социуму с причастностью к «различным группам и их социально значимым деятельности, а также продуктам этой деятельности» [115, с. 328].

В целом, положения деятельностного подхода позволяют четче обосновать идею о том, что линия поведения лояльного члена группы простирается как его личностным смыслом активности, так и отношением к групповым ценностям и нормам. Поэтому критерием лояльности, на наш взгляд, выступает уникальная, характерная для группы комбинация смысловой и операциональной сторон активности субъекта. Лояльность, даже рассматриваемая как реализация системы ориентиров и норм группы принадлежности в максимально широком диапазоне ситуаций, фактически невозможна без самоидентификационного, убежденческого и ценностно-ориентационного единства личности с группой, которые, в свою очередь, объединяются в систему, реализуются и развиваются в ведущей групповой деятельности, которая в связи с этим может рассматриваться как системообразующий фактор лояльности. При этом групповая деятельность называется нами

«ведущей» лишь в случае ее системообразующего характера, чтобы за счет отсылки к понятию, изначально разрабатывавшемуся в рамках возрастной психологии, подчеркнуть определяющее влияние солидаризирующей общегрупповой деятельности на развитие группового субъекта и личности членов группы.

Приведенная выше расширенная аргументация позволяет заключить, что положения деятельностного подхода, созданного отечественными психологами, могут стать основанием при разработке интегративной концепции лояльности и не вступают в противоречия с ключевыми идеями зарубежных концепций. С учетом применения деятельностного подхода основания интегративной теории лояльности дополняются следующими методологическими ориентирами:

1. Деятельностный подход дает возможность взаимосвязанно и системно рассматривать психические и поведенческие стороны лояльности. Ведущая групповая деятельность, реализуясь группой и одновременно каждым из лояльных ей членов, интегрирует социальный и индивидуальный уровни феномена лояльности. Вследствие этого ведущая групповая деятельность может рассматриваться в исследованиях лояльности как системообразующий фактор, а сама лояльность – рассматриваться с позиции причастности к ведущей групповой деятельности.

2. Лояльность формируется посредством приобщения к ведущей общегрупповой деятельности, которое может начинаться как с вовлечения во внешнюю активность, относящуюся к ведущей групповой деятельности, так и с усвоения ее психических детерминант – мотивационных оснований (мотивов и смысловых образований, связанных с деятельностью идентичности или переживания связанных с ней эмоций).

3. Любой акт реализации ведущей групповой деятельности лояльным членом группы, будучи одновременно направленным как вовнутрь, так и вовне, имеет в связи с этим и индивидуальное, и социальное значение, стимулируя формирование и укрепление лояльности как самого человека, реализующего этот акт, так и других членов группы его лояльности, в том числе за счет восприятия ими выработанных в группе значений, содержащихся в активности других членов

группы, и актуализации в результате их восприятия групповых психоповеденческих паттернов лояльности.

4. Известное положение А. Н. Леонтьева о жизни как о системе «сменяющих друг друга деятельностей» [151, с. 81] указывает на возможность существования у человека нескольких, попеременно актуализирующихся лояльностей, поэтому личность часто характеризуется не одной лояльностью, а их комплексом. Даже доминирующая лояльность не всегда может характеризовать личность в целом, однако может характеризовать одну из ее ключевых сторон, соответствующую значимой деятельности и связанную с этой деятельностью систему отношений субъекта. В связи с этим каждая лояльность характеризует не отдельные отношения и не личность, а возникшие подсистемы отношений, связанные с различными деятельностями человека и группами, в которых они реализуются. Встречающиеся у отдельных людей постоянно доминирующие идентичности и лояльности, подчиняющие все остальные (как, например, лояльности сектантов, представителей ряда экстремальных профессий и групп антиобщественной направленности), можно рассматривать как частный случай, когда система деятельностей и соответствующих лояльностей представлена единственной подсистемой. Такая позиция, на наш взгляд, разрешает противоречие между противниками и сторонниками сосуществования нескольких лояльностей.

4. Психоповеденческая интеграция человека в группу не может расцениваться как завершенная, если у него не выстроена индивидуальная деятельность, полностью соответствующая групповой по содержанию и способу связей на взаимоопределяющих друг друга уровнях идентичности («кто я», «с кем я это делаю»), направленности («что я делаю»), норм и процедур («как я делаю») и эмоций («зачем я делаю»), интегрируемых ведущей общегрупповой деятельностью. Если речь идет именно о лояльности, указанные параметры личностно-группового соответствия могут оцениваться как элементы системы ведущей общегрупповой деятельности, стороны единого психоповеденческого паттерна, разделяемого лояльными членами группы. Этот паттерн, по сути, и представляет собой предмет лояльности – ту групповую «норму», которой соответствует лич-

ность, соучаствующая в ведущей общегрупповой деятельности. Рассмотрение как критерия лояльности целостного психоповеденческого паттерна, а не отдельных его сторон, разграничивает понятие лояльности от сопряженных понятий, таких как вовлеченность (личностно-групповое соответствие на уровне эмоций и поведения), идентификация (соответствие на уровне самоопределения), приверженность (одностороннее субъект-объектное отношение личности к группе на уровне ценностей и поведения). Лояльность предполагает не просто личностно-групповое соответствие на всех выделенных уровнях, но и их единую взаимодействующую детерминацию у всех лояльных членов группы. Общегрупповой психоповеденческий паттерн предполагает целостность и взаимообусловленность взаимоотношений членов группы в ведущей групповой деятельности и их общего отношения к ее предмету. Лояльный член группы – часть группового порядка, носитель и ретранслятор общегруппового психоповеденческого паттерна и участник его формирования и преобразования. Соответственно лояльный член группы может пониматься как лицо, разделяющее общегрупповой психоповеденческий паттерн, обеспечивающий возможность адекватного соучастия в ведущей общегрупповой деятельности.

5. Диагностический доступ к психоповеденческому паттерну группы, степень обладания которым соответствует реальному уровню лояльности, может быть получен через его символ, знак.

6. Коррекция лояльности может осуществляться через формирование и разрушение у корректируемого лица типичных смысло-операциональных паттернов ведущей групповой деятельности соответствующих групп.

Приведенные положения, на наш взгляд, применимы ко всем социальным сферам, в которых ранее исследовался феномен лояльности: организационной, семейной, религиозной, политической и другим. Они сопоставимы и с большинством бытовых трактовок термина, которые представляют собой конкретизацию норм групповых отношений и деятельности в различных группах и ситуациях. Однако данные положения касаются прежде всего внутрисистемных связей и закономерностей функционирования лояльности, которые пока еще мало изучены.

Анализ публикаций свидетельствует о том, что в рамках ряда отечественных социально-психологических теорий проработаны и вопросы развития личностно-групповой связи. Так, А. В. Петровский в соавторстве с В. В. Шпалинским подробно рассмотрел в качестве элемента, опосредующего групповую интеграцию, совместную деятельность членов группы [201]. Этим в широко известной теории деятельностного опосредствования межличностных отношений было оформлено решение, на наш взгляд, применимое и для интегративной теории лояльности.

А. В. Петровский и В. В. Шпалинский, усматривая существенные характеристики группы прежде всего в «мотивационных отношениях», соединяющих людей в единую общность, обратили внимание на то, что лишь мотивы и ценности, которые актуализированы в деятельности, выступают эффективными силами развития групп и действенной интеграции в них. Они и их ученики показали, что в высокоразвитых группах отношение к предмету коллективной деятельности, ее мотивам и целям разделяется и выступает ядерным слоем групповых отношений. Все это происходит на основе оценки устойчивых моральных и деловых качеств, проявляющихся в совместной деятельности и в значимых поступках. Ученые описали переход ценностно-ориентационного в ценностно-предметное единство, предметно-символическое воплощение групповых ценностей, определяющее направленность совместной деятельности, смещение фокуса внимания с конкретных норм взаимодействия на смысл деятельности.

Как и ряд авторов концепций лояльности, А. В. Петровский и В. В. Шпалинский отметили значение групповых ожиданий и их совпадения с индивидуальными потребностями, а также возможности реализовать в группе свои ведущие качества для успеха личностно-групповой интеграции.

А. В. Петровский и В. В. Шпалинский раскрыли психологическое содержание таких, на наш взгляд, значимых для развития теории лояльности феноменов, как групповая интеграция, групповые установки, групповой контроль, сплоченность, коллективистическое самоопределение, групповая эмоциональная идентификация, действенная групповая эмоциональная идентификация. При этом

ученые констатировали, что, в отличие от низкоразвитых групп, характеристики групп типа коллективов мало зависят от количества членов группы, а больше – от степени опосредованности отношений одновременно личностно значимым и общественно ценным содержанием групповой активности и от принятия на себя всеми членами группы задач и целей совместной деятельности (коллективистским самоопределением). Ученые подчеркнули также связь феноменов групповой сплоченности как ценностно-ориентационного единства коллектива и коллективистического самоопределения, являющихся показателями интегративных групповых процессов.

Положения теории деятельностного опосредствования А. В. Петровского и В. В. Шпалинского, на наш взгляд, могут служить базой при разработке оснований интегративной концепции лояльности, так как они раскрывают один из механизмов формирования общегруппового мотивационного основания и интегративных процессов именно в группах лояльности.

Содержание и значение проанализированной теории, созданной в ключе психологии «сопринадлежности» С. Л. Рубинштейна [218] и «психологии личности в деятельности» В. Н. Мясищева [170, с. 7], раскрываются в свете достижений деятельностного подхода. Описанные авторами закономерности конкретизируют положения А. Н. Леонтьева о том, что «...субъект, вступая в обществе в новую систему отношений, обретает также новые системные качества, которые только и образуют действительную характеристику личности: психологическую – когда субъект рассматривается в системе деятельностей, осуществляющих его жизнь в обществе, и социальную – когда мы рассматриваем его в системе объективных отношений общества как их персонификации» [150, с. 180]. По А. Н. Леонтьеву, основой личности выступают только те отношения, которые реализуются в различных деятельностях, иерархизированных их мотивами. Движение сознания, отражающее подчинение и переподчинение мотивов, в свою очередь, происходит во взаимодействии со средой, так как отдельный человек пользуется ценностями, присутствующими в его обществе [253]. Именно представления о мире порождают мотивы деятельностей. При этом, как подчеркивал Б. Г. Ананьев, «...потребление

культурных ценностей находится в определенной зависимости от производства самим человеком какого-то минимума этих ценностей» [3, с. 171]. Ученым обращено внимание на цикличность процесса формирования мотивов и управления ими активностью, в ходе которой открываются новые мотивы, влияющие на направленность процессов социальной интеграции личности.

Концепция деятельностного опосредования отношений согласуется с идеями Б. Г. Ананьева о статусном опосредовании социально значимой деятельности и о том, что деятельность возможна лишь в системе социальных связей и отношений, особенности субъекта деятельности во многом заданы системой стереотипных требований [Там же, с. 177].

Деятельностный подход, объединивший в себе направленность и механизмы реализации социальных связей (начиная с установок и программ до обеспечивающих их психических процессов) и показавший, что состояние социальной интегрированности является результатом соединяющих индивида и среду процессов деятельности, был развит в «концепции субъектности» В. А. Петровского, где раскрыты механизмы, посредством которых деятельность как активность человека по воспроизведению себя в мире не только реализует, но и порождает новые жизненные отношения субъекта [207]. Ученым отмечены особые потребности, лежащие в основе формирования и развития отношений. Речь идет о часто неосознаваемом стремлении «продолжить себя в другом», идеальной представленности индивида в других людях как значимом и долговечном вкладе, вносимом таким образом в других людей, их смысловую и интеллектуальную сферу, через свою деятельность или участие в совместной деятельности (предметной, рефлексивной, деятельности общения). В. А. Петровский подчеркивает, что посредством участия в совместной деятельности в составе конкретных общностей человек стремится отразить свою личность, приобщая других к своим интересам и желаниям.

В. А. Петровский экспериментально доказал, что оптимальные условия для персонализации индивида существуют в социальной общности, достигшей уровня коллектива, где персонализация каждого выступает условием персонализации

всех членов группы, в отличие от групп корпоративного типа, где ведущим способом персонализации является деперсонализация других. Автор утверждает, что человек, продолжая свое бытие в другом своим деянием, удовлетворяет свою потребность в позитивной персонализации, если оно соответствует ключевым аспектам их общей деятельности. Персонализация, по мнению В. А. Петровского, тем вероятнее, чем более разделяемый членами его группы характер носят транслируемые человеком в своей активности ценности, нормы, образцы и психологические орудия деятельности.

В. А. Петровский полагает, что именно переживания, воспринимаемые индивидом как ценные для выражения индивидуальности, актуализируют потребность в персонализации и влекут за собой поиск значимого другого, в котором индивид мог бы персонализироваться. В итоге ученый указывает на различную степень влияния, оказываемого людьми с разным уровнем развития субъектности на людей, связанных с ними в условиях деятельностного опосредствования [Там же]. На наш взгляд, это дополняет гипотезу Л. Уинна о «полях», под воздействием которых «простраиваются» элементы систем лояльности [515] и подтверждает тезис о неравномерности вкладов лояльных лиц в функционирование систем лояльности.

В. А. Петровский попытался объединить ролевой и субъектный подходы, доказывая, что «ролевой» и «субъектный» модусы существования человека проявляются в актах межличностного, включенного в систему саморегуляции, отражения Другого либо как обладателя роли, либо как носителя другого Я. «Ролевая» и «субъектная» отраженность человека в человеке выступает психологическим орудием личностного самораскрытия и изменения.

Индивидуально-психологические механизмы формирования общего межличностного раскрываются в теории социальной перцепции и общения А. А. Бодалева [32], доказавшего, что оценочные эталоны, стереотипы и установки актуализируются при взаимодействии с оцениваемым человеком и неизбежно оказывают свое влияние на восприятие этого человека. Данное положение А. А. Бодалева в сочетании с пониманием им человека как объекта социального

воздействия и одновременно как его субъекта предполагает логичный механизм сохранения, пополнения и поддержания функциональности общегрупповых ресурсов в системах лояльности. Эта позиция конкретизирует позицию В. А. Петровского, понимающего деятельность как воспроизводство себя, а общение – как производство или воспроизводство общего с другими людьми [207]. А. А. Бодалев отмечал, что межличностный обмен осуществляется даже в том случае, если слова или действия не адресованы конкретному реципиенту: «благодаря общению поступок личности А становится обстоятельством жизни В, С, Д и т. д., а их поступки, экспрессивные действия, в свою очередь, оказываются обстоятельством жизни для А. Этот осуществляемый различными видами коммуникаций переход поступка одного человека в обстоятельства жизни других людей является характерной особенностью совместной жизни и деятельности людей» [32, с. 5].

А. А. Бодалев выявил, что человек пользуется одними и теми же нормами в ситуациях, когда он является объектом оценки и когда оценивает других. Он также подчеркивал, что взаимодействие с другими всегда обусловлено их субъективной ценностью, которая определяет, насколько человек стремится к познанию индивидуальных черт партнера по общению и старается выбирать оптимальное поведение в его отношении.

В. Е. Клочко назвал механизм избирательного взаимообмена со средой открытых систем, к которым относятся как индивидуальные, так и коллективные субъекты, «смыслообразованием», полагая, что элементы среды проникают в сознание и оказывают влияние в зависимости от их актуальности для субъекта и возможности его соотнесения с ценностно-смысловыми структурами воспринимающего человека или группы [132]. В контексте темы нашего исследования интерес представляют выявленные данным ученым особенности отчуждения человека при нахождении в закрытой организационной среде.

Возможности для разработки интегративной теории лояльности имеют и современные концепции коллективного субъекта, актуализированные в отечественной психологии А. И. Донцовым [98; 99], А. В. Брушлинским [36], систематизированные А. Л. Журавлевым [107; 108] и К. М. Гайдар [53]. Требования к по-

тенциальным группам лояльности, ранее выделенные в ходе теоретического анализа, перекликаются с критериями коллективного субъекта, выделенными А. Л. Журавлевым, такими как: 1) взаимосвязи и взаимозависимости членов группы, создающих потенциал для совместной деятельности (автор выделяет содержательные и динамические характеристики связей); 2) способность к совместной активности членов группы по отношению к самой группе и внешним объектам; 3) способность группы к саморефлексии. А. Л. Журавлев дает развернутую структуру групповой саморефлексии, рассматривая ее как механизм включения личности в группу, способствующий внешней и внутренней ориентировке членов группы и формированию психологической готовности к совместной деятельности. В качестве объектов групповой саморефлексии он рассматривает: 1) опыт существования группы, сформировавший групповые схемы, сценарии, легенды; 2) главное предназначение группы (разделяемый образ цели, смысл существования); 3) реальные формы совместной жизнедеятельности в группе; 4) потенциал и притязания группы; 5) ограничения группы; 6) образ желаемого, но не достигнутого [108]. Эти элементы могут быть соотнесены с элементами групповой культуры или группового паттерна и дополнить трактовку его содержания, причем «главное предназначение группы» можно рассматривать как стержень мотивационного основания ее деятельности.

Делая промежуточный вывод, можно отметить, что созданные отечественными психологами концепции субъектной активности и психоповеденческой интеграции личности в группу, как и в ряде концепций лояльности, подчеркивают роль в групповой интеграции того, что в теории лояльности обозначается как мотивационное основание, групповой паттерн, групповой порядок, групповая культура и т. д. Еще Дж. Ройсом эта сущность рассматривалась как основа лояльности, как точка пересечения индивидуальных психик и их «слияния» в «общее». Такая позиция соотносится и с идеями современных представителей культурно-исторического подхода. Так, Э. Бош пишет, что культура определяет цели и пути их достижения, задает рамки должного, допустимого и запретного поведения [309]. Взаимовлияние группы и индивида, опосредованное культурой, отраженное

в концепции Э. Боша, в различной мере реализуется в разных группах. В больших социальных системах ярче проявляется влияние групповой культуры на личность. В малых контактных группах нагляднее проявляется влияние индивидуального на общегрупповое. Однако циклические длящиеся процессы взаимной актуализации элементов общегруппового психоповеденческого паттерна у членов больших групп стимулируют сохранение и развитие лояльности.

Еще одним направлением исследований, сопряженным с изучением лояльности, являются исследования феномена социально-психологического пространства и социально-психологической дистанции. Анализируя результаты предыдущих исследований, А. Л. Журавлев и А. Б. Купрейченко определяют социально-психологическое пространство как систему позитивно или негативно значимых для субъекта социальных объектов, в которую включен и сам субъект. Социально-психологическое пространство отражает многосторонние отношения субъекта со «своими», «близкими», «чужими», «отвергаемыми», «враждебными», и все элементы, относящиеся к конкретному социально-психологическому пространству, взаимосвязаны [109].

Содержательно близкими к пониманию лояльности, в первом приближении выведенному нами по итогам проведенного анализа, представляются социально-психологические концепции включенности, разрабатывавшиеся, в частности, А. С. Чернышевым и В. В. Клименко [267], С. Г. Елизаровым [104] и А. В. Сидоренковым [229] и детально освещающие вопросы совместной активности членов группы.

Решению задачи поиска межличностных или трансличностных психологических механизмов личностно-групповой интеграции, на наш взгляд, может способствовать подход И. Р. Сушкова, понимавшего внутригрупповые взаимоотношения как точку перехода между индивидуальной и групповой психикой [248], что дает возможность рассмотрения систем лояльности как субъект-субъектных. Этот подход объединил достижения зарубежных теорий социального обмена и отечественных концепций совместной деятельности, скорректировал распространенное понимание обмена в теории Дж. Хоманса как сугубо утилитарного и не за-

трагивающего личность, акцентировал внимание на социально-психологических эффектах совместной деятельности и роли взаимоотношений в развитии и воспроизведении социальных систем.

А. В. Кидинов, предложив свою концепцию внутригрупповых отношений, выделил очень важную, на наш взгляд, часть механизма групповой интеграции, которой в теориях лояльности прежде уделялось недостаточно внимания, – присвоение групповых результатов [128].

Еще одно направление, близкое к исследованиям лояльности, – исследования психологии нормативности и нормативного поведения. Так, значение теории лояльности для изучения личности становится очевидным с учетом положений Н. Е. Вераксы о том, что именно социальная адекватность, соответствие системе норм конкретного сообщества выступает критерием личности, а пространством для ее активности являются нормативные ситуации – типичные соотношения между субъектом и обстоятельствами, предполагающие определенное поведение в них [43]. Систему нормативных предписаний ученый рассматривает как культуру, предполагающую восприятие личностью не просто предметно-вещной реальности, но и определенных смыслов и правил поведения, связанных с ее элементами. Он указывает, что вещи и ситуации, представленные в культурах, помимо очевидных натуральных свойств, имеют неоднозначные социально обусловленные свойства, адекватность интерпретации которых обеспечивает нормативность поведения человека в том или ином социуме.

Нормы, по мнению Н. Е. Вераксы, базируются на учете существования Других и предполагают социально адаптированные формы природно-обусловленного поведения [Там же]. Ученый сформулировал положения о строении нормативных систем, указывая, что групповые нормы иерархичны и, в первую очередь, возникают там, где есть необходимость ограничения индивидуальной активности, в тех вопросах, в которых взаимодействие максимально напряженное для его участников. Для создания или преобразования культурной нормы ее создатель, с одной стороны, должен выразить в своей активности личные природные тенденции, а с другой стороны, уловить и выразить в обобщенном виде эти тенденции, присущие

членам его группы. Новые нормы, соотносясь с групповой нормативной системой, развивают или меняют ее. Н. Е. Веракса выделил процессы создания, функционирования, трансляции и смысловой интерпретации норм в нормативных системах.

Нормативное понимание личности Н. Е. Вераксой, разработанная им категория нормативной ситуации и связанные с ней теоретические положения сближают его концепцию с теориями лояльности, однако, в первую очередь с «поведенческими». Существенным отличием концепции нормативности Н. Е. Вераксы от предложенной нами интегративной концепции лояльности, на наш взгляд, является то, что смысл и переживание выполнения правил, неотъемлемо связанные в нашей концепции с поведением лояльных членов группы, не считаются данным ученым культурно нормируемыми аспектами нормативной ситуации.

Положения психологии нормативности, более созвучные с интегративной концепцией лояльности и способные развить ее в вопросе механизмов формирования лояльности, были изложены Р. М. Шамионовым [273]. Ученый, анализируя взаимосвязи Я с Другими в процессе саморегуляции социального поведения в различных «бытийных пространствах», выделяет механизмы обмена социальным опытом и значениями, а также формирования общего, межличностного опыта в процессе со-бытия. Данный автор отмечает роль в процессе формирования последовательного социального поведения интернализированной внутриличностной инстанции Другого, выступающей проводником социальных норм в плане как их усвоения, так и трансляции. Р. М. Шамионов показывает, что включение личности в социальную систему неминуемо сопровождается формированием в сознании системы репрезентации соответствующего опыта, а репрезентация отношений с Другими опосредует принятие или отвержение значимых для этих Других когнитивно-поведенческих паттернов. Ученый указывает, что на скорость межличностной интеграции влияет субъективная оценка благополучности этого процесса. Он подчеркивает, что личности людей, разделяющих общее со-бытийное пространство вместе, меняются во взаимодействии, отмечает контекстность, целостность и личностную окраску транслируемых в со-бытийном пространстве

норм. Данные положения представляют собой результат развития Р. М. Шамяионовым субъектно-бытийного подхода, оформленного В. В. Знаковым и З. И. Рябикиной [115] и представляющего интерес с точки зрения понимания со-бытия как специфической человеческой формы бытия, как фактора, процесса и одновременно результата существования межличностного.

Интерес с позиции исследования этапности развития лояльности представляет концепция О. С. Анисимова [8], который для рассмотрения вопросов о психоповеденческой интеграции личности с группой и об усвоении нормативных основ групповой жизни использовал конструкты «соучастие» и «солидарность», применяя первый в значении, близком к содержанию категории «соучаствования» А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского, а последний для обозначения высшего уровня соучастия, в том числе соучастия человека в группе. Достижению уровня солидарности, по мнению ученого, предшествуют прохождение этапов согласованности и сплоченности. При этом согласованность подразумевает взаимную корректировку субъектами своих притязаний на основании понимания притязаний и интересов партнеров, приводящую к повышению шансов на достижение индивидуальных целей в условиях «совместности». Сплоченность же предполагает корректировку субъектом своего поведения в рамках согласованной нормы совместного поведения и деятельности с установкой на соучастие в действиях партнера для достижения общих целей.

Вместе с тем субъективное сближение в процессе сплочения рассматривается О. С. Анисимовым как обслуживающий фактор, обеспечивающий более тесное и эффективное взаимодействие, принятие конструктивной критики, взаимостимулирование и взаимокоррекцию партнеров для достижения общих целей. Сплочение обеспечивается взаимной симпатией, ответственностью за реализацию общих интересов, совместной устремленностью к идеалам и соответствию «целостным критериям». Сплоченность в трактовке О. С. Анисимова все же пока не может отождествляться с лояльностью в предложенном нами понимании, так как интеграция, присутствующая у сплоченных людей на операционально-целевом уров-

не, все еще недостаточно затрагивает их ценностно-смысловые, личностные особенности.

Одним из важных моментов качественного перехода социальных субъектов от согласованности к сплоченности ученый считает возникновение отношений взаимопомощи через формирование отношения к трудностям партнера на основе понимания положения, в котором он оказался, и сочувствия. Механизмом следующего качественного скачка – перехода от сплоченности к солидарности, которая уже может быть соотнесена с феноменом лояльности в нашем понимании, О. С. Анисимов видит идентификацию с основаниями поведения, с критериальной базой партнеров, а также выявление объективных наиндивидуальных характеристик группы. Ученый указывает, что в солидарных группах возрастает возможность личного взаимовлияния их участников, состояния членов групп соотносятся друг с другом в связи с тем, что они настроены реагировать на проявления друг друга. В отношениях солидарности происходит идентификация с партнерами, их мотивационными основаниями и принципами, а сама идентификация носит уже не инструментальный, а самоценностный характер. В них формируется подчиненность солидарных лиц не только совместной деятельности, но и динамике внутренней жизни партнера, что дает и большую координацию в поведении. Солидарность, по мнению ученого, подразумевает соучастие в действиях и жизненных ситуациях, а также в судьбе партнеров. Автором отмечаются такие аспекты солидарности, как взаимное принятие партнерами и связь с субъективным самосовершенствованием.

О. С. Анисимов раскрывает анализируемые социально-психологические конструкты через общенаучные категории автономии (рядоположенности), структурности, системности и метасистемности. Так, основания объединения, по мнению ученого, являются почвой для системной организации солидарных групп. Им отмечается, что предварительно в группе, стремящейся к системности, «неотчужденное согласование» приводит к появлению критерия согласования способов взаимодействия субъектов. Автор указывает, что при автономии – низшем уровне взаимодействия – общие нормы у соприкасающихся субъектов не вырабо-

таны. В отношениях для получения необходимого человек адаптируется, принимая, или воздействует, создавая нормы, но готов их нарушить, если увидит их противоречие с собственными интересами, имеющими явный приоритет над «общими» нормами. Системные же отношения, по нашему мнению, характерные для лояльности, предполагают не только наличие общих норм, критериев и оснований, но и их приоритет над сугубо личными интересами участников группы. Как отмечал О. С. Анисимов, именно системные нормы и основания подчиняют самоорганизацию каждого члена группы, в том числе способствуют, даже в случае конфликта интересов, его личностному изменению через мотивационную идентификацию с содержанием требований целого.

В контексте нашего исследования лояльности конструктивной представляется позиция О. С. Анисимова, согласно которой основанием сплочения выступает «совпадаемость» мотивационных основ активности взаимодействующих, реализуемая во внутреннем плане через опознавание совпадения, формирование отношения к установленному совпадению, вынесение заключения о «близости» или возможности сближения, и переходу на этом основании в самосознании от Я к Мы, в которое входит и Я, так как происходит взаимное признание и формирование общей мотивации. На наш взгляд, концепция солидарности О. С. Анисимова может способствовать выделению степеней (градаций) лояльности на основании оценки задействованных механизмов согласования личностных и групповых норм.

Проведенный нами анализ позволяет констатировать, что в методологическом ракурсе именно применение субъектно-соучаствующего и деятельностного подходов позволяет начать решать проблему разработки интегративной теории лояльности, совершая переход к системному анализу феномена, интегрировав ранее выделенные психологические и поведенческие критерии лояльности, а также ее индивидуальный и социальный уровни. На их основе общенаучная по сути теория лояльности усиливается положениями: о рассмотрении лояльности с позиции причастности человека к ведущей групповой деятельности; о целостности сформированных психоповеденческих паттернов,

обеспечивающих возможность адекватного соучастия в ведущей групповой деятельности как о критерии лояльности; о сосуществовании у человека нескольких попеременно актуализирующихся паттернов лояльности; об отражении лояльностями не личности и не отдельных отношений, а их подсистем, связанных с различными деятельностями человека и группами, в которых они реализуются; о возможностях диагностического доступа к групповым психоповеденческим паттернам через разделяемые групповые значения и символы, и ряда других.

В целом, изложенные материалы разноплановых отечественных подходов и теорий, ранее проведенный анализ концепций и тенденций в изучении лояльности позволяют перейти к пошаговому построению интегративной теории лояльности. При этом первым шагом выступает, несомненно, дефинирование самого понятия лояльности.

В ходе расширенного анализа зарубежной и отечественной научной литературы нами не было обнаружено удовлетворительного определения, которое можно было бы в готовом виде взять в качестве понятия для интегративной концепции лояльности, что связано не только с содержанием, но и с формой раскрытия понятия лояльности. Так, ряд авторов (Дж. Ройс, Т. Парсонс, Дж. Коннор и др.) давали по тексту несколько разных, сильно отличающихся определений. Некоторые авторы (например, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Э. Сингер), подробно описывая явление, не дают его четкого определения. Отдельные ученые дают, как Дж. Клейниг, слишком образные или, как С. Келлер, перегруженные деталями определения. Ряд ученых (например, Х. Маурер, Дж. Флетчер, А. Хиршман) вместо определения просто подбирают слова-синонимы, в том числе и такие, которые имеют весьма размытое значение.

Если оттолкнуться от занятых методологических ориентиров, а также позиции авторов проанализированных нами концепций и исследований лояльности, то можно сделать вывод о том, что чаще всего лояльность понималась как:

- 1) причастность человека к группе (интеграция личности с группой (Х. Маурер), интегрированность в системы общества, координированность с ни-

ми, что одновременно обслуживает потребности и общества, и его члена (Т. Парсонс); единство психологической и поведенческой включенности в группу (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк), связь человека с другим или группой и отношения, следующие из этой связи (Дж. Коннор));

2) подчиненность и соответствие личности групповым психоповеденческим нормам (состояние осознанной и добровольной подчиненности индивидуального сознания неким руководящим групповым императивам, возникающее за счет придания этим императивам личностного смысла, вращивания их в структуру индивидуальной мотивации (Дж. Ройс), подчинение индивидуальной активности групповому сознанию (Э. Сингер), готовность следовать за группой и действовать для группы (Т. Парсонс), следование присвоенному личностью порядку группы идентификации, закрепленному в общегрупповых ожиданиях (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк));

3) психологическая детерминация специфической личностно-групповой связи (доминирующая эмоционально значимая идентичность, оказывающая влияние на поведение и связывающая человека с другими (Т. Флетчер), ориентированная на социальные ценности эмоция, объединяющая субъекта с другими членами его группы, социальной средой, в ходе реализации индивидуальных потребностей в обществе, за счет актуализации определенных мотивов, мыслей, поведения (Дж. Коннор), отношение и связанный с ним паттерн поведения, сформированные под воздействием личностных ценностей (С. Келлер), базирующийся на общности руководящих норм механизм связи человека с объектами самоидентификации (Дж. Клейниг)).

Целостное понимание многоплановых проявлений лояльности предполагает, что имеющиеся взгляды на ее сущность должны быть учтены и, по возможности, объединены в одном понятии. На наш взгляд, лояльность в наиболее общем виде может быть определена как соответствие психоповеденческих характеристик члена группы сложившейся системе групповых норм. Это определение одинаково подходит и для малых контактных групп, где личностно-групповое соответствие обеспечивается восприятием транслируемых членами группы ожиданий, и для

больших сообществ, члены которых формируют свою мотивацию и поведение, воспринимая реальность и значимость институционализированных ценностей и норм. Отметим также, что данное определение применимо как для групп, сознательно выбранных человеком, так и для групп, к которым человек принадлежит от рождения.

Однако достаточно общий характер сформулированного определения имеет и негативную сторону, ограничивая возможности его практического использования и делая необходимым его конкретизацию. Анализ представленных выше концепций лояльности позволяет отметить, что существенные черты феномена лояльности, включенные в предложенное определение, как правило, четко не разграничиваются авторами этих концепций. Напротив, во многих концепциях эти черты сливаются, указывается на их единство. Учеными используется ряд теоретических конструктов, объединяющих, например, групповую принадлежность как социальный факт и ее психологические детерминанты (членство) или нормативно обусловленные социальные проявления и их психологические детерминанты (групповой паттерн, порядок). Соблюдение групповых норм нередко рассматривается как критерий групповой причастности, а «нормальность» члена группы анализируется как с точки зрения его поведения, так и его самоидентификации, особенностей мотивации или сформированности значимых для группы отношений. Большинство концепций лояльности содержат или имплицитно подразумевают существование параметров, которые одновременно могут рассматриваться в качестве критериев определения групповой принадлежности, критериев следования системе групповых норм, а также критериев наличия специфического для лояльности характера личностно-групповой связи. Поэтому для уточнения и последующей операционализации определения лояльности необходимо осветить вопрос о содержании этих параметров, которые не только имеют концептуальное значение, но и могут быть практически использованы при диагностике сформированности лояльности и определении возможных точек влияния на нее.

В качестве таких параметров личностно-группового соответствия (причастности, связанности) учеными выделялись:

1. Групповая идентичность, включающая в себя: представление человека о реальном существовании группы или общности потенциальной идентификации (Б. Андерсон), чувство и осознание схожести, общности, принадлежности, включенности (Дж. Ройс, З. Фрейд, Х. Маурер, М. Гродзинс, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Дж. Клейниг), представление о составе группы (М. Гродзинс), критериях членства и границах группы (Т. Парсонс), дифференциацию от чужаков (Ч. Мерриам).

2. Общая для членов группы система отношений (общие отношения (Л. Уинн), набор заданных отношений (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк), общегрупповая система отношений, связанная с ключевыми ценностями (Х. Маурер, Р. Кулан) или «особым миром» (Т. Флетчер), принятие либо непринятие чего-либо (С. Келлер), отношения, следующие из связи с группой (Дж. Коннор)) и связанные с ними групповые чувства (эмоциональная привлекательность и ценность группы, основ ее объединения и групповых отношений, удовлетворенность группой (Дж. Ройс, Ч. Мерриам, С. Келлер, Дж. Клейниг и др.), комплекс производных чувств и отношений, таких как: общегрупповые чувства (Дж. Коул), в том числе чувство доверия, характерное для семейной атмосферы (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Дж. Флетчер); вера в группу и ее позитивное будущее (А. Хиршман); переживание ответственности, гордости или вины перед группой, эмоциональная оценка происходящего в группе с позиций справедливости или несправедливости (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк)).

3. Система мотивационных детерминант деятельности группы и ее членов (общегрупповая мотивация). Учитывая количество подходов и роль, отводимую этому компоненту исследователями лояльности, рассмотрим мотивационное основание более подробно.

Общее мотивационное основание активности как основа личностно-групповой интеграции и лояльности, как уже отмечалось, впервые было рассмотрено Дж. Ройсом и обозначено им как *cause*. По существу данного психического образования нам представляется обоснованным понимание *cause* У. Джеймсом как эмпирически подкрепленного, системно организованного на основе ключевых

групповых идей и убеждений опыта. При включении в данную формулировку мотивирующей роли этого опыта она может быть принята за основу определения данного психического образования. Помимо термина «общее мотивационное основание» (cause), для обозначения системы перечисленных выше элементов общегрупповой мотивации учеными применялись и другие термины, такие как: «групповой порядок» (Т. Парсонс, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); культура (А. Чуи, Б. Меркадо); «субкультура» (Л. Уинн), «мотивационное основание группы в целом» (Дж. Флетчер); «социально значимое мотивационное основание» (Э. Таннер), «паттерн» (Ю. Уэверли, Т. Флетчер, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Т. Парсонс).

С учетом анализа публикаций ученых элементы мотивационного основания с позиции возможности их непосредственного использования, четкости и однозначности предписываемых ими практических действий лояльных членов группы можно условно разделить на предметно-целевые и операциональные:

а) к предметно-целевым можно условно отнести: общие убеждения (М. Гродзинс) и предположения (Дж. Коул); идеи (Дж. Коул, Т. Парсонс); идеалы (Э. Сингер, А. Роджерс); идеологию (Л. Уинн); мифы, легенды (Л. Уинн, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); дух, иерархию и паттерны групповых ожиданий (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Дж. Клейниг); ценности (М. Гродзинс), согласованные ценностные приверженности и образцы (Т. Парсонс); назначение группы (Ю. Уэверли); групповые цели (Э. Сингер); смыслы (Дж. Коул); принципы, направляющие природные предрасположенности в доступные каналы получения гарантированного удовлетворения (А. Роджерс, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); моральные принципы (Ф. Олпорт, Р. Кулан); системы экспрессивных символов и конститутивные символические структуры (Т. Парсонс), символические значения (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); общее эмпирическое знание (Т. Парсонс); групповую точку зрения (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк);

б) к операциональным условно можно отнести: порядок достижения групповых идеалов и целей (Э. Сингер); жизненные программы, жизненный путь (А. Роджерс); коллективные представления о желательной социальной структуре,

типичных групповых ролях (Т. Парсонс) и конкретно сложившейся ролевой структуре (Л. Уинн, Т. Парсонс), набор заданных отношений (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); обязательства (Дж. Коул, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк), в том числе общегрупповые и специфические «статусные» (Т. Парсонс); взаимные права и обязанности (М. Гродзинс); традиции (Ч. Мерриам); содержание «психологического контракта» (О. Харт, Дж. Томпсон); характер связей (М. Гродзинс, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); структуру норм (М. Гродзинс), сами нормы (М. Гродзинс, Т. Парсонс); предписания (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); санкции и поощрения как закрепленные и, возможно, институционализированные представления об обычных или необходимых реакциях на действия членов группы (Т. Парсонс).

В современных публикациях перечисленные элементы встречаются в различных комбинациях, рассматриваясь учеными, как правило, частью единого мотивационного основания. При этом авторы социосистемных концепций лояльности уделяют внимание в большей степени операциональным, а авторы антропоцентрических концепций – предметно-целевым элементам. Некоторые авторы ассоциируют cause лишь с ключевым компонентом групповой мотивации, некоторые включают в объем понятия cause только предметно-целевые мотивационные основания, такие как идеалы и ценности, но многие включают в его состав и операциональные мотивационные основания, такие как конкретные нормы, частные обязательства и т. п.

С позиции разработки интегративной теории лояльности все указанные элементы должны рассматриваться в составе общегруппового мотивационного основания, причем тот или иной элемент может восприниматься как ведущий в зависимости от особенностей группы и актуальной социальной ситуации. Например, в хорошо знакомых членам группам и при этом четко регламентированных ситуациях поведение членов группы может определяться конкретными операциональными нормами, а в необычных ситуациях – более абстрактными предметно-целевыми.

В ряде исследований, предметом которых не является лояльность, как близкое по содержанию к понятию *cause* выступает понятие «ментальность» – устойчивая настроенность внутреннего мира людей, сплачивающая их в социальные и исторические общности на основе совокупности установок и предрасположенностей людей к определенному типу мышления и действия [22]. Ментальность может включать в себя, по мнению А. Я. Гуревича, богатейший пласт коллективных представлений, верований, имплицитных ценностей, традиций, практических действий и моделей поведения, над которыми надстраиваются все рациональные, осмысленные идеологические системы [91]. Хотя понятие групповой ментальности отличается по своему объему от группового мотивационного основания, так как с ментальностью в основном ассоциируются бессознательные психические конструкции интерпретации реальности и мотивации деятельности [86], а отдельные исследователи включают в объем понятия «ментальность» и принцип самоорганизации мышления [276], оно в определенной мере характеризует его сущность. Также достаточно близкой как содержательно, так и по регулятивной роли является «система структурированных и структурирующих диспозиций» П. Бурдые [39].

Таким образом, ключевыми параметрами межличностной согласованности лояльных членов группы на психологическом уровне выступают: 1) отнесение себя людьми к одной и той же группе; 2) их положительное отношение к этой группе; 3) межличностное сходство системы мотивационных регуляторов значимой для группы активности.

4. Особенности поведения.

Кроме трех психологических критериев лояльности, обозначенных выше, исследователями активно используется и четвертый – поведенческий критерий, акцент на котором делается в прикладных исследованиях лояльности. Сходство членов группы по указанным параметрам делает их группой в психологическом смысле слова и обеспечивает возможность вовлеченности членов группы в групповые процессы и, как минимум, согласованности их активности на поведенческом уровне. В некоторых же группах это сходство способно обеспечить коорди-

нацию или даже кооперацию действий в совместной групповой деятельности. Перечисленные компоненты психического сходства лояльных членов групп, дающие возможность поведенческой согласованности, соответственно позволяют рассматривать друг друга в качестве партнеров по групповой деятельности и общению, мотивируя взаимодействие и позволяя преодолевать непринципиальные разногласия, понимать друг друга при взаимодействии, интерпретировать и прогнозировать активность друг друга и управлять ею при помощи понятных воздействий.

Единство во внешней активности выступает как внешняя сторона психологического сходства членов групп лояльности и одновременно служит его формированию и корректировке за счет обратной связи.

Вне зависимости от направленности групповой мотивации, по мнению большинства исследователей, активность лояльных членов группы согласуется, как минимум, в их стремлении обеспечить дальнейшее существование группы и выполнение ею своего предназначения, продолжить свое членство в ней, сохранить уникальные характеристики группы и преемственность в ее функционировании и развитии.

Кроме приведенных ключевых пунктов предметно-целевой согласованности поведения, у лояльных членов группы могут наблюдаться некоторые частные элементы операциональной согласованности, к которым, по мнению исследователей, относятся: реализация взаимных ожиданий, «психологических контрактов» (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк; О. Харт, Дж. Томпсон); активность, соответствующая характеру сложившихся межличностных и ролевых отношений, стабильность и надежность в связях и взаимодействиях (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); исполнение отведенных группой социальных ролей (Т. Парсонс); исполнение норм «этического кодекса» группы (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); участие в общих делах группы (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); стремление к следованию единой линии (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк), встраивание в групповую тенденцию (Л. Уинн), присоединение к реакциям социального организма (Х. Маурер); стремление подключаться к решению текущих групповых проблем (А. Хиршман);

стремление восстановить нарушенные отношения вместо их окончательного разрушения, стремление к сохранению реального членства в группе, даже если это неудобно (Дж. Клейниг, М. Ван Вюгт, К. Харт); действия в пользу объекта лояльности, противоречащие некоторым собственным эгоистическим нуждам (Дж. Клейниг) и т. д.

Изложенный анализ ключевых параметров личностно-группового согласования позволяет полагать, что психологической основой лояльности является приобщенность человека к группе в аспектах группового самоопределения, групповых чувств и отношений, групповой активности и обуславливающей ее мотивации.

Решение вопроса о ключевых параметрах координации личности и группы еще не дает ответа на вопрос о механизмах формирования и поддержания системных взаимосвязей, обеспечивающих их единство и формирующих новое качество личностно-группового соотношения – лояльность. Для формирования лояльности как системного личностно-группового соответствия необходимо: формирование и внутригрупповая координация отдельных элементов личностно-группового соответствия; формирование системной целостности элементов личностно-группового соответствия в индивидуальной психике, координация на уровне целостных психоповеденческих паттернов.

1. Формирование и координация выделенных параметров между членами группы, по мнению исследователей проблем лояльности, обеспечивается такими механизмами, как:

1.1. Групповая самоидентификация:

осознание себя как социального субъекта (Дж. Ройс); формирование в сознании человека представления о существовании группы, частью которой он может быть (Б. Андерсон); самоопределение на базе представлений человека о возможных и доступных видах социальных структур при их совпадении с групповыми представлениями о желаемой социальной структуре (Т. Парсонс); нахождение себя в результате проб и ошибок (Дж. Ройс, Дж. Флетчер, Э. Таннер); идентификация с источником удовлетворенности и схожими социальными субъектами (З. Фрейд); включение и исключение себя из группы (Х. Маурер); применение

критериев и границ доверия-недоверия, усвоенное в первичной группе (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); переключение с индивидуальной на социальную идентификацию, восприятие себя прежде всего как члена группы (Дж. Флетчер), ассоциация себя с объектом лояльности, придание ему ценности за счет восприятия как части себя (Дж. Клейниг); присвоение группы, рассмотрение группы как «своей» (А. Хиршман, А. Олденквист); возникновение представления о типичном лояльном члене группы (Э. Таннер); противопоставление себя в составе группы недружественной среде (Э. Сингер), негативное отношение к чужакам (Ч. Мерриам).

Таким образом, в механизм развития групповой самоидентификации исследователи включают: структурирование мира, осознание себя как социальной единицы, ориентацию в своем соотношении с элементами мира, включение себя в определенную группу и группы в свою личность и жизнь, определение себя через принадлежность к группе, осознание межличностного сходства с членами группы, определение границ группы и критериев принадлежности, отчуждение от других групп.

1.2. Согласование отношений и чувств:

перенос взаимных межличностных симпатий на группу в целом (З. Фрейд, Х. Маурер); воспроизведение наблюдаемого паттерна, приводящего к наблюдаемым желательным эмоциям (Дж. Ройс, Э. Таннер, А. Роджерс, Т. Парсонс, С. Келлер); опыт совместного переживания сходных положительных эмоций (Л. Уинн); восприятие эмоций членов группы и принятие их как эталонных и ожидаемых (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); моделирование социальных эмоций, дающих в этой социальной среде необходимую отдачу (Дж. Коннор).

1.3. Личностно-групповая координация мотивации:

получение информации о возможных вариантах понимания мира и поведения (Дж. Коннор); восприятие транслируемых извне мотиваторов (идей, убеждений, норм и т. д.) (Дж. Ройс, Ф. Тили, Э. Таннер, У. Джеймс); восприятие идей и ценностей от наиболее значимых людей (З. Фрейд); восприятие заботы, идей и ценностей от тех, кому должен, тех, кто заслужил доверие (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); проекция и интроекция через идентификацию (Х. Маурер); внутрен-

няя проекция группового сознания в Супер-эго (З. Фрейд); осознание социальной пользы группы и групповых мотиваторов (А. Роджерс), субъективная значимость, формируемая через восприятие социальной значимости (Ч. Мерриам); придание личной значимости общегрупповым мотивационным основаниям, сопровождаемое снижением значимости конкурирующих мотивов (Э. Сингер); сопоставление и трансформация (канализация) индивидуальных мотивов в похожие общегрупповые (Т. Парсонс); рациональный выбор, осознание необходимости ассоциации ради общезначимых целей (Э. Сингер); выбор мотивирующего основания или его полное принятие (Дж. Ройс, Э. Таннер); заимствование идей, позволяющих интерпретировать опыт (У. Джеймс); интериоризация, замещение Супер-эго (Л. Уинн); интернализация ожиданий и запретов (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); интернализация социальных объектов и культурных норм в личности индивида (Т. Парсонс).

Личностно-групповая координация мотивационных оснований, по мнению исследователей, предполагает: получение информации о различных мотивирующих основаниях извне; настройку на определенные источники информации; обнаружение групповых мотивационных оснований, сходных с личными (проекция); обнаружение личных мотивационных оснований, сходных с групповыми (интроекция); пополнение индивидуального сознания необходимыми ментальными конструкциями, существующими в групповом сознании; осознание необходимости в усвоении порядка группы; восприятие социальной ценности элементов группового сознания; увязка с базовыми личными ценностями и идеалами групповых мотивационных оснований, реструктурирование индивидуальной мотивационной сферы и личного опыта, корректировка усвоенного в ходе его практического использования.

1.4. Формирование поведенческой включенности и координации в общегрупповой активности:

реализация «инстинкта» ассоциации с группами, без которых человеку не выжить, с которыми он в гармонии (Г. Миллер); имитация и получение обратной связи о тех или иных вариантах активности (Дж. Ройс, Э. Таннер,

А. Роджерс, Т. Флетчер); реализация общих чувств, импульсов, жизненных побуждений, желаний (Дж. Коул); эмоции притяжения (Т. Флетчер); позитивные эмоции, вызываемые группой и ее активностью (Э. Таннер); следование за импульсами и интересами, желание присоединиться к привлекательной для личности активности группы, которое ограничивает влияние на поведение других элементов индивидуальной мотивации (А. Роджерс); успешный опыт соединения между собой двух или более лиц общими усилиями (Л. Уинн); влияние переживания общности на координацию активности (alignments) (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); поиск стержня согласия за счет позитивных эмоций к объектам ассоциации, их самооценности для ассоциирующегося лица (Э. Сингер); координация активности через эмоциональные связи (Р. Эвин); трансформация и перенаправление либидозных энергий (З. Фрейд); придание значения отношениям и интересам объекта лояльности (Дж. Клейниг); избегание чувства вины путем следования порядку (З. Фрейд); наблюдение групповых образцов поведения, влияние переживания чувств вины, гордости, справедливости и баланса на самооценку и чувство удовлетворенности, регулирующее активность (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); генерация обязанностей из отношения к их объектам (Дж. Флетчер); взаимные ожидания (Л. Уинн, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); формирование из иерархии ожиданий группы ненаписанного кодекса социального регулирования и социальных санкций (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); актуализация мотивов, мыслей, поведения (Дж. Коннор); реагирование на социальную стимуляцию, возникающую в ходе пространственного и эмоционального погружения в определенный социум, ситуативная актуализация того или иного слоя лояльности под влиянием социального контекста (Дж. Коннор); иерархизация слоев лояльности под влиянием постоянно доминирующих ценностей (Дж. Коннор).

В свою очередь, механизмы и процессы блока можно поделить: а) на механизмы первичного установления и развития связей (возникновение позитивных эмоций и реагирование на них; переживание опыта общности; трансформация либидозных энергий; проекция позитивных эмоций на основе идентичности, ассо-

цирование группы и ее членов с личными ценностями); б) механизмы регуляции поддержания связей и иных форм активности, типичной для членов группы (инстинктивное и имитационное встраивание в групповую активность, реализация эмоций и интересов принятыми в группе путями, восприятие общегрупповых ожиданий, избегание дискомфорта и стремление к комфорту за счет следования групповому порядку, отраженному в идеале Я, реагирование на чувства гордости, вины, справедливости и баланса, реагирование на внешние стимулы, эмоциональная подпитка обеспечивающих поведение программ за счет их связи с базовыми ценностями).

2. Формирование целостности психоповеденческого паттерна лояльности, по мнению ученых, осуществляется посредством:

2.1. Механизмов усвоения целостных психоповеденческих паттернов лояльности:

- пробы и имитация наблюдаемых паттернов лояльности и закрепление наиболее удовлетворяющих из них (Дж. Ройс, Э. Таннер, Дж. Роджерс);

- построение модели-представления о личности лояльного члена группы (идеального Я) и попытки ее реализации (циклический механизм построение – достижение – совершенствование модели идеального члена приоритетной группы) (Т. Флетчер); формирование комплекса представлений обо всем, что связано с чем-то субъективно ценным, и реализация этого комплекса для достижения ценности (С. Келлер);

- упорядочивание, форматирование и систематизирование индивидуальных эмоций, потребностей и способностей наиболее подходящими под эти индивидуальные наборы паттернами лояльности, имеющимися в общности (Т. Парсонс, Дж. Коннор).

2.2. Механизмов координации отдельных элементов паттерна:

- механизма структурирования опыта идеями (У. Джеймс), обеспечивающего взаимосвязь поведенческих стереотипов с мотивацией;

- механизма идентификации с другими на почве наблюдения сходства идеалов Я (механизма взаимодополнения и взаимообусловленности в человеческих общно-

стях ориентации их членов на общий объект и их идентификации друг с другом) (З. Фрейд), обеспечивающего взаимосвязь мотивации и самоидентификации;

– механизма закрепления лояльности через традиции (актуализации психических компонентов лояльности через ассоциирующиеся с ними стереотипные действия (Ч. Мерриам), обеспечивающего взаимосвязь поведенческой и психологической согласованности;

– механизма сортировки человеком своих идентичностей по силе связанных с ними эмоций и реализация в поведении тех, которые связаны с максимально благоприятными эмоциями (Флетчер), обеспечивающего связи ассоциирующихся с группой эмоций с идентичностью, мотивацией и поведением;

– механизма освоения ролей – типичных, реализуемых членами группы и известных им алгоритмов действий (Т. Парсонс), обеспечивающего связи идентичности и поведения.

2.3. Механизмов контроля эффективности и коррекции паттерна лояльности:

проверка истинности воспринятых извне мотиваторов, то есть их эффективности и способности привести к удовлетворенности (У. Джеймс), оценка возможностей группы удовлетворить потребности личности (Ф. Тили); сопоставление внешних норм со своими желаниями (Дж. Ройс, Ф. Тили, Э. Таннер, У. Джеймс); цикл: реализация целей – рефлексия, тест на благость жизни по критерию удовлетворенности, затем оценка и корректировка целей человека, присоединившегося к определенной активности (А. Роджерс); счастье – состояние, закрепляющее выбор (А. Роджерс); чувство удовольствия, поддерживающее идентификацию с объектами любви (З. Фрейд); повышение ценности самой группы, являющейся проводником высших ценностей (схожее со смещением мотива на цель), повышение привлекательности группы по сравнению с аналогичными за счет ее «присвоения» (А. Олденквист); возникновение идеала служения в ходе рефлексии на основе личной увлеченности и привлекательности дела (А. Роджерс); актуализация ожидаемого поведения за счет смысла взаимного выполнения ожиданий (Л. Уинн); повышение ценности групповых отношений значимостью того, что стоит за группой (С. Келлер). Значит, контроль эффективности лояльности сво-

дится к психическому отражению и реагированию на возникающее в связи с лояльностью чувство удовлетворенности или неудовлетворенности, которые, в свою очередь, ведут либо к закреплению лояльности или в случае острой или хронической неудовлетворенности – к разрушению лояльности.

В целом, проведенный анализ показал, что в возникновении и развитии лояльности участвуют как сознательные, так и бессознательные механизмы и процессы, степень и участие которых в каждом конкретном случае определяются сочетанием социальных и индивидуальных факторов. В связи с этим в отношении механизмов формирования и поддержания лояльности авторы социосистемных концепций больше склоняются к рассмотрению «реактивных», а авторы антропоцентрических концепций – «инициативно-поисковых» механизмов формирования лояльности. С позиции разработки интегративной теории лояльности все эти механизмы могут действовать одновременно и в этом плане должны всегда приниматься во внимание. На наш взгляд, в свободно избираемых группах ведущую роль в формировании лояльности должны играть инициативно-поисковые механизмы, а в среде объективной принадлежности – механизмы «реактивного» формирования лояльности в ответ на интенсивно воздействующие на личность социальные факторы и условия.

Исходя из анализа механизмов лояльности можно отметить, что в обоих случаях интегрирующую роль в формировании системы лояльности играют позитивные эмоции, связанные с группой. С учетом этого определение лояльности можно уточнить следующим образом: лояльность – это базирующаяся на удовлетворенности группой личностно-групповая согласованность в вопросах самоопределения, эмоций, связанных с группой, а также мотивации, направленности и процессов групповой активности.

Произведенное выделение процессов и механизмов реальной активности индивида предпринято исключительно для обобщенного понимания психологических механизмов лояльности. В выделенных механизмах прослеживается системная связь различных структур и процессов лояльности. Эту взаимосвязь, на наш взгляд, удобно описывать, используя введенное Т. Парсонсом понятие «зоны

взаимопроникновения» – элемента, относящегося к различным подсистемам социальных систем (социальной структуре, культуре, личности, организму), участвующего в обеспечении различных структурных элементов и механизмов. Так, процесс создания образа лояльного человека можно в равной степени отнести как к механизмам формирования социальной самоидентификации, так и к механизмам присвоения общегруппового мотивационного основания. Такое же «пограничное» положение занимают и многие другие упомянутые нами процессы и механизмы.

Понимание феномена лояльности не может быть полным без определения его индивидуальных и социальных функций. При этом анализ публикаций позволяет констатировать, что функции лояльности, выделяемые различными авторами, можно отнести к одной из двух укрупненных групп:

1) функции лояльности для личности:

обнаружение интересов, ресурсов, своего предназначения (Дж. Ройс, А. Роджерс); самовыражение (Э. Таннер) или самореализация (Дж. Ройс), выражение желаний, реализация интересов (Ю. Уэверли); закрепление личности в социальных отношениях (Э. Таннер), подкрепление идентичности (Дж. Коннор); самосовершенствование (в том числе через построение идеального Я) (Т. Флетчер), развитие в максимально благоприятствующей системе (Э. Таннер); обеспечение личных потребностей (Т. Парсонс), удовлетворение эмоциональных нужд – идентичности и причины для действий (Дж. Коннор), удовлетворенность (Э. Таннер, Т. Парсонс); адаптация (Г. Миллер); защита от его давления мира, эмоциональная безопасность (Т. Флетчер), чувство близости с миром через свой круг (Ч. Мерриам); интерпретация реальности (М. Гродзинс), структурирование мира, разделение социальной среды, сортировка притяжений, которые человек чувствует, снятие конфликтов между ними (Т. Флетчер); связь с другими людьми (Т. Флетчер); структурирование активности, реакции на социально значимые ситуации (М. Гродзинс); выстраивание отношений с миром, формирование линии поведения (Т. Флетчер); опосредование применения моральных принципов (А. Олденквист).

На основании указанных мнений ученых видно, что лояльность обеспечивает удовлетворение практически всего спектра человеческих потребностей (физиологических, ориентации в мире и себе, достижения чувства безопасности и близости с миром, принадлежности, признания, самовыражения, самореализации, саморазвития, определенности в понимании ценностей и целей, а также путей их достижения). При этом лояльность обеспечивает экономию личностных ресурсов в деле достижения удовлетворенности за счет использования проверенных групповых способов обеспечения личных потребностей. Проверенные группой пути дают гарантию на некоторые объемы удовлетворенности, что делает их привлекательными, поэтому лояльность можно рассматривать как способ повысить шансы на достижение человеком необходимого минимума удовлетворенности, обеспечиваемого группой, как способ групповой реализации принципа удовольствия.

Исходя из изложенного можно заключить, что генерализованная функция лояльности – получение человеком возможностей для более эффективного удовлетворения потребностей. Удовлетворение потребностей посредством участия в группе обеспечивает формирование устойчивой удовлетворенности пребыванием в ней и позитивного эмоционального отношения к ней, которые стимулируют формирование и сохранение лояльности.

Удовлетворенность пребыванием в группе принадлежности и позитивное эмоциональное отношение к ней могут быть рассмотрены как достаточно надежный и универсальный субъективный критерий лояльности;

2) функции для систем принадлежности лояльного человека:

канализация личных мотивов в социальную систему для достижения групповых целей (Т. Парсонс); стабилизация и регуляция социальной активности (Т. Флетчер); координация активности элементов социальной системы (Т. Парсонс, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); сохранение и адаптация социальной системы (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк).

На основании этих позиций ученых видно, что генерализованная функция лояльности для группы – сосредоточение активности ее членов на целях сохранения группы и достижения общегрупповых целей.

Ряд социологов и политологов также высказывают мнение о том, что феномен лояльности имеет значение и для человечества в целом, прежде всего в обеспечении сосуществования (Дж. Коул), предотвращении «войны всех против всех» (Т. Парсонс) и т. п.

Итак, выше аргументировано, что лояльность имеет функции как для социальных систем, так и для лиц, их составляющих. Авторы социосистемных концепций лояльности акцентируют внимание на ее социальных, а авторы антропоцентрических концепций – на индивидуальных функциях. С точки зрения интегративной теории лояльности, и то и другое является разными сторонами группового удовлетворения индивидуальных потребностей. В результате выявленных функций можно рассматривать лояльность как соответствие члена группы групповым нормам, сложившимся, прежде всего, в отношении самоопределения, эмоций, связанных с группой, а также мотивации, направленности и процессов групповой активности, которое базируется на удовлетворенности пребыванием в группе и обеспечивает ее. Данное определение, на наш взгляд, сочетает универсальность и возможность операционализации и может быть положено в основу интегративного понимания лояльности.

Исследователями проблем лояльности рассматривался комплекс факторов ее возникновения и развития, среди которых выделялись: сочетание пригодности и желания заниматься чем-то (А. Роджерс); сочетание врожденных особенностей и социальных возможностей (Ф. Тили); совместимость запросов и возможностей индивида с социальными возможностями (Т. Парсонс); опыт эмпирической проверки или осознание возможности проверки основных идей и убеждений, польза, непротиворечивость опыту и жизненным нуждам идей и убеждений, входящих в мотивирующее основание (У. Джеймс); гармония с группой, жизненная необходимость в группе (Г. Миллер); наличие общих идей и предположений, некоего общего сущностного содержания, рассматриваемого членами группы как справедливое и разумное (Дж. Коул); общие убеждения, взаимные обязательства, удовлетворенность от успеха в группе принадлежности, схожая среда происхождения и развития, сходство признаков и общая история, социальная стабильность (М. Гродзинс);

сформировавшиеся взгляды (А. Олденквист), единство духа и сознания (Э. Таннер); постоянная доступность и доказанное достоинство других членов группы (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); пространственное и эмоциональное погружение в определенный социум, постоянно доминирующие ценности (Дж. Коннор).

Можно отметить, что большинство факторов формирования лояльности представляют собой не отдельные черты личности или социума, а именно соотношение этих характеристик, важное для совместимости личности и группы.

В завершение рассмотрения оснований разработки общенаучной, интегративной по характеру теории лояльности важно отметить, что далеко не каждая общность потенциально может стать объектом лояльности. Нами разделяется позиция исследователей, отмечающих, что для групп, в которых установились отношения лояльности, характерны: наличие сложившегося в группе и разделяемого ее членами психоповеденческого паттерна (системы групповых норм, культуры, порядка), отражающего направленность группы и ее особенности, характеризующего как группу в целом, так и ее отдельных членов (Дж. Ройс, Т. Парсонс, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Л. Уинн, Дж. Флетчер, Ю. Уэверли, Э. Таннер); отношения взаимовлияния группы и ее отдельных членов (М. Гродзинс), взаимодетерминация межличностных и общегрупповых отношений (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); возможность связи каждого члена группы с каждым (И. Босормени-Надь, Дж. Спарк); определенность территории действия лояльности (Ю. Уэверли); системность и стабильность взаимных ожиданий (Л. Уинн, И. Босормени-Надь, Дж. Спарк, Дж. Клейниг); институционализированность компонентов культурной системы, подчинение норм основополагающим ценностям (Т. Парсонс); возможность присоединения новых членов через общее мотивационное основание (Э. Таннер). На основании указанных позиций важнейшими признаками потенциальной группы лояльности можно полагать наличие стабильной системы связей ее членов, системный характер их взаимодействия, а также сформированность общегруппового паттерна лояльности, объединяющего личность и группу и опосредующего причастность к ней.

Совокупность указанных положений составляет каркас интегративной теории лояльности, созданной путем реализации ряда обобщений и способной выступить базой для развития отраслевых теорий лояльности (рисунок 1).

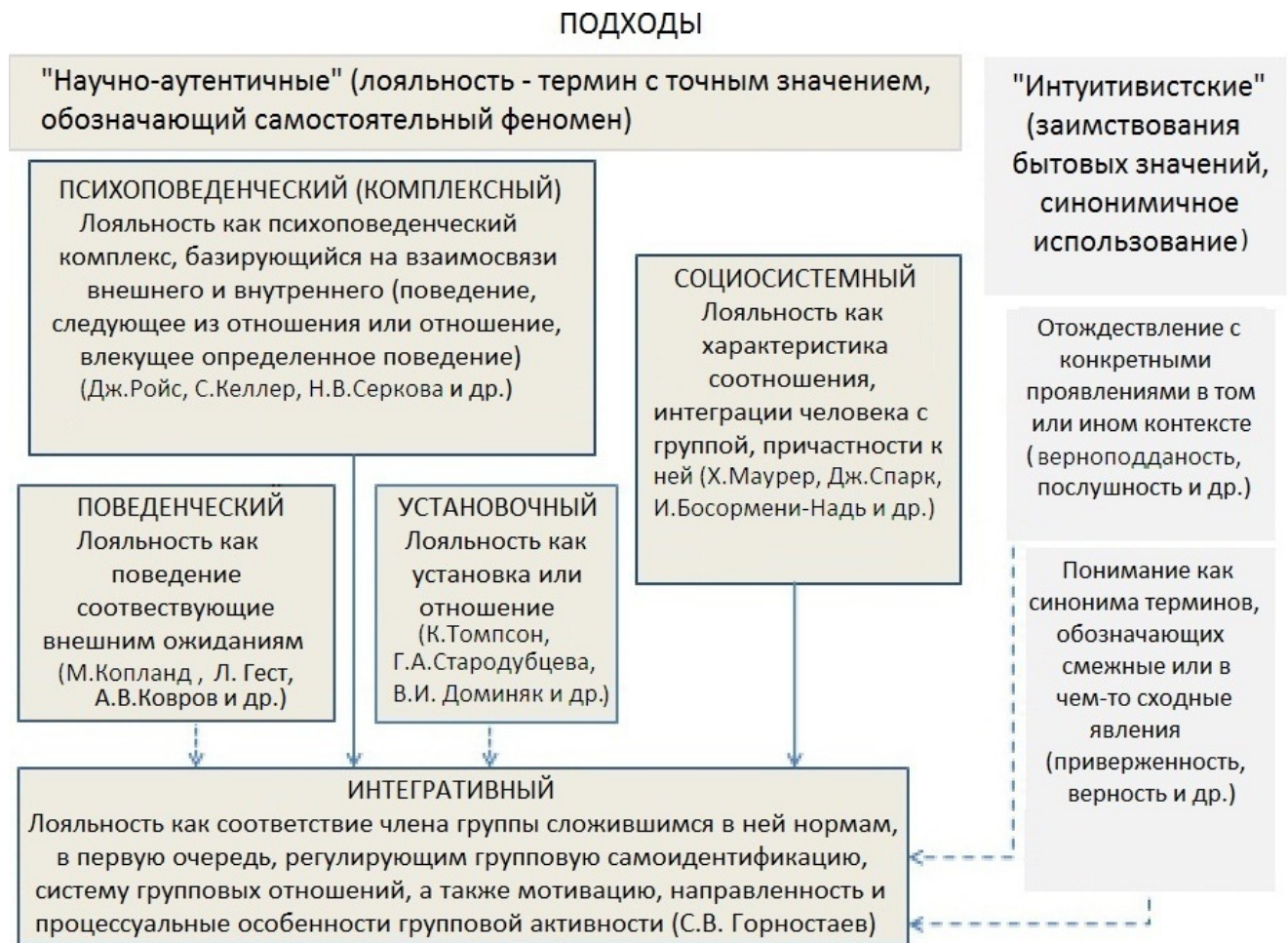


Рисунок 1 – Подходы к пониманию лояльности

Выводы. В результате расширенного методолого-теоретического анализа, сопоставления положений разноплановых концепций лояльности были сформулированы основные положения общенаучной интегративной теории лояльности, к которым отнесены: понятие лояльности, ключевые элементы, механизмы и функции лояльности, а также факторы ее формирования и характеристики групп, в отношении которых возможно формирование лояльности.

Анализ не выявил противоречий, препятствующих ассимиляции положений из ранее сформировавшихся за рубежом и в России подходов и концепций, к которым был применен интегративный подход. При этом было учтено, что антропоцентрические концепции лояльности приходят в результате анализа индивидуальной пси-

хики к разделяемому личностью групповому паттерну, а социосистемные концепции, напротив, отталкиваются от него при анализе функционирования личности в социальной системе. В итоге антропоцентрический подход к лояльности кладет в основу ее механизмов осознание и учет человеком в процессе формирования лояльностей своих потребностей, ценностей, интересов, идеалов и установок, сопоставление их с групповыми. При этом предполагается, что в результате интеграции с группой человек овладевает конкретными групповыми нормами и стереотипами, которые позволяют ему интегрироваться в группу и на процессуальном уровне установить конкретные межличностные связи. В то же время социосистемный подход рассматривает приобщение личности к групповому порядку, обретение групповых ценностей и идеалов через межличностные связи, конкретные взаимоотношения и взаимодействия с членами группы.

Главной точкой пересечения подходов является признание роли эмоционального регулирования формирования и развития лояльности, роли удовлетворенности как конечной цели и энергетического механизма приобщения к группе, формирования и поддержания лояльности.

Основным недостатком обоих этих подходов являлся недостаточно подробный анализ со-настройки психик и межличностной координации членов группы, с одной стороны, предусматривающей определенный характер функционирования индивидуальных психик, хорошо описанный в антропоцентрических концепциях лояльности, а с другой стороны, формирующей психологический эффект группового сознания, являющийся ключевым конструктом в рамках социосистемного подхода к лояльности. На наш взгляд, сосредоточение внимания не на отдельных индивидах или социальных структурах, а на их пересечении, на связи между ними открывает перспективы продвижения в изучении лояльности, являющейся не характеристикой индивида или группы его принадлежности, а характеристикой их связи. Рассмотрение лояльности как связи предполагает одновременное рассмотрение лояльности и как состояния, и как процесса, ведь, как отмечает Т. Н. Савченко, «любое состояние является результатом процесса» [224, с. 60].

Основной характеристикой процесса развития и поддержания связи между индивидом и группой его принадлежности является двусторонний характер. Отношения же между индивидом и группой при переходе с абстрактного к конкретному уровню анализа должны быть операционализированы в анализе межличностных взаимодействий, отражающих функционирование психик. Поэтому изложенные основы общенаучной интегративной теории лояльности в первую очередь нуждаются в значительном обогащении знаниями о межличностных механизмах ее формирования и функционирования, а также поиске системообразующих факторов, предопределяющих феноменологическую целостность лояльности.

Можно констатировать, что интеграция подходов и концепций лояльности позволила четко определить ее феноменологическую сущность, что дает возможность, с одной стороны, дифференцировать лояльность от сопряженных и смежных понятий, а с другой стороны, выделить теории, изучающие сходное феноменологическое поле, и проанализировать их положения на предмет возможного развития изложенной интегративной теории лояльности, отличительная черта которой – системность рассмотрения индивидуально-групповой интеграции на всех уровнях: от индивидуально-психологических механизмов до социальных эффектов, причем с постановкой в центр основ группирования.

Выводы по главе 1

Основным фактором, стимулировавшим доконцептуальное осмысление и научную постановку проблемы лояльности, явилось усложнение социальной жизни, увеличение подвижности социальных структур и количества доступных социальных идентичностей, а также возможность их выбора.

В изучении феномена лояльности можно условно выделить два периода: 1) донаучный, характеризующийся философской и общественной рефлексией явления без формализации понятия и постановки в качестве научной проблемы; 2) научный, отправной точкой которого является изданная в 1908 г. работа Джозайи Ройса «Философия лояльности», где впервые была поставлена научная проблема лояльности. Развитие психологических знаний о лояльности можно охарак-

теризовать в основном как экстенсивное, заключающееся в формировании различных направлений исследований и накоплении разноплановых эмпирических результатов. С начала XX века было предложено несколько концептуальных пониманий сущности лояльности, но ни одно из них не получило общего признания. Возникли и развивались исследования механизмов формирования и функционирования лояльности: рациональных, эмоциональных и инстинктивных, рассматриваемых учеными как по отдельности, так и в их комбинациях. Произошел переход к пониманию возможности множественности лояльностей и типичности этой ситуации. Были определены основные индивидуально и общественно значимые функции лояльности.

Концептуальные и прикладные исследования лояльности развивались достаточно автономно. В концептуальных исследованиях сформировались антропоцентрический и социосистемный подходы к изучению лояльности. В рамках первого внимание уделялось вопросам функционирования лояльности на индивидуально-психологическом уровне, а в рамках второго – на уровне социальных систем лояльности, надиндивидуальных законов, воспринимаемых членами группы и управляющих их поведением. Однако ни в одном из этих подходов не были достаточно проработаны идеи единства психической и поведенческой сторон лояльности, а также системной взаимосвязи ее индивидуального и социального уровней.

В прикладных исследованиях лояльности, развивавшихся преимущественно на базе антропоцентрического подхода к изучению лояльности, возникли и разрабатывались три основных направления: 1) «установочное», в рамках которого лояльность ассоциируется с отдельными сторонами отношения человека к группе или их сочетаниями, с психологической готовностью или установкой действовать в соответствии с нормами группы или в ее интересах, оставаться членом группы при сравнительно неблагоприятных условиях; 2) «поведенческое», рассматривающее лояльность как поведение, соответствующее ожиданиям той или иной группы, независимо от того, является ли человек членом группы или нет, и независимо от причин этого поведения; 3) «комплексное», наиболее близкое по пони-

манию лояльности к концептуальным исследованиям и совокупно рассматривающее психологические и поведенческие критерии лояльности. В ситуации серьезных критериальных различий прикладные исследования часто характеризуются радикальным эмпиризмом, отрывом от концептуальных основ, смешением или подменой понятий, что снижает возможность сопоставления и интерпретации их результатов.

В целом, исследования лояльности отличаются отсутствием единой теоретико-методологической базы, серьезными противоречиями даже в понимании сущности лояльности в рамках различных отраслей знаний, подходов и концепций. Ни один из существующих концептуальных или прикладных подходов в исследованиях лояльности так и не вышел на уровень ее системного рассмотрения, позволяющего выделить наиболее общие сущностные характеристики феномена. Для их выявления возникла необходимость систематизации подходов, синтеза концепций и результатов эмпирических исследований лояльности.

Для разработки интегративной теории лояльности был проведен анализ методологических подходов и содержательно близких теорий, созданных как за рубежом, так и в России. Научно обоснованные объяснения межличностных механизмов лояльности были найдены в положениях отечественных теорий, сформированных на базе культурно-исторического, деятельностного и субъектно-бытийного подходов. Максимально ресурсным для формирования системного взгляда на проблему лояльности оказались субъектно-соучаствующий и деятельностный подходы. Так, использование деятельностного подхода позволило интегрировать ранее выделенные психологические и поведенческие критерии лояльности, а также ее индивидуальный и социальный уровни. Перспективным в поиске оснований разработки интегративной теории лояльности стало раскрытие достижений отечественных психологов в рамках смежных теорий: 1) об эмоциональной значимости как факторе проникновения объектов внешней среды в сознание, восприятии и присвоении обладающего личностным значением содержания сознания, демонстрируемого вербально и невербально другими членами группы, переходе обстоятельств жизни одних людей в содержание психики других на основе

их значимости, актуализации личных мотивов при столкновении с другими их носителями и значимыми для этих мотивов ситуациями (О. Копельман, А. Богданов, А. А. Бодалев, И. А. Зимняя, В. Е. Клочко, А. Ю. Огородников); 2) удовлетворении индивидуальным действием общих потребностей, стимулирующем аналогичные ответные действия (В. М. Бехтерев); 3) актуализации и развитии в сходной внешней активности сходных личностных особенностей (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, Б. Г. Ананьев); 4) осознании общего на контрасте с индивидуальным (В. С. Мухина); 5) зашифровке, хранении и передаче групповых психоповеденческих паттернов в символа-знаковых системах (В. С. Мухина, М. В. Крымчанинова, И. Б. Сушков); 6) согласовании общих целей и задач, реальном и приписываемом контроле группы над личностью (А. В. Петровский, В. В. Шпалинский); 7) значимости оценки и восприятия престижных, общественно значимых, отражающих мировоззрение группы личных качеств других членов группы и приоритетном взаимодействии с членами группы, способными оценить наиболее значимые для человека качества (А. В. Петровский, В. В. Шпалинский); 8) посредничестве ролей во внутригрупповом взаимодействии и сочетании в них общего и индивидуального (Б. Г. Ананьев, А. В. Петровский, В. В. Шпалинский, В. А. Петровский); 9) персонификации отношения к группе в целом в отношении к каждому из ее членов (А. В. Петровский, В. В. Шпалинский); 10) резонансе личного со встреченным в социуме и цикличности процесса формирования мотивов и управления ими активностью, в ходе которой открываются новые мотивы (Б. Г. Ананьев); 11) стремлении продолжить себя в другом, поиске своих черт, которые можно персонализировать, и групп, в которых это можно сделать (В. А. Петровский); 12) присвоении членами групп групповых результатов (А. В. Кидинов); 13) о роли интернализированной инстанции «Другого» в присвоении и трансляции норм со-бытия, а также опосредовании со-бытия его репрезентацией (Р. М. Шамионов); 14) об основных этапах межличностной интеграции (О. С. Анисимов).

В результате реализации интеграции, обеспечивающей сопоставление противоречивых положений и выделение сущностного содержания феномена по за-

рубежным и отечественным исследованиям, нами была разработана общенаучная по значению интегративная теория лояльности, включающая в себя:

а) понятие: лояльность – как соответствие психоповеденческих характеристик члена группы сложившейся системе групповых норм;

б) ключевые аспекты психоповеденческого личностно-группового соответствия: групповая идентичность, общегрупповые чувства; система мотивационных детерминант групповой деятельности; особенности внешней активности;

в) основные механизмы лояльности: формирования и внутригрупповой горизонтальной координации выделенных элементов лояльности и механизмы формирования системной целостности психоповеденческого паттерна лояльности;

г) основную функцию лояльности – создание возможностей для достижения удовлетворенности;

д) основной фактор формирования лояльности – межличностное соответствие в группе;

е) важнейшие признаки потенциальной группы лояльности – наличие у нее системных характеристик и сформированность общегруппового паттерна лояльности, объединяющего личность и группу.

Предлагаемая нами концепция делает акцент на трансличных индивидуальных характеристиках, одновременно характеризующих и группу, а также на рассмотрении межличностных связей, обеспечивающих конгруэнтность индивидуально-психических элементов (идентичности, убеждений, ценностей, норм и стереотипов, источников удовлетворенности), лежащих в основе интеграции в группу. Подобное понимание лояльности позволяет четко отграничить ее от явлений, носящих индивидуально-психологический характер.

Таким образом, применение историко-категориального анализа и мультипарадигмального подхода в выявлении сущности феномена лояльности, а также ее, детерминации, закономерностей и механизмов развития, позволило оформить теоретико-методологические основания интегративной теории лояльности, применимой в отраслевых, в том числе прикладных исследованиях лояльности человека группам его принадлежности в различных социальных контекстах.

Глава 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ

2.1. Востребованность и проблема релевантности применения теории лояльности в отраслевых исследованиях

Проблема коррупции и проявлений неблагонадежности со стороны чиновников разного уровня на государственной службе актуализирует выявление их причин, в том числе психологического плана, а также разработку и применение действенных мер профилактики. В связи с этим в контексте повышения корпоративной безопасности обоснован социальный заказ к психологам по определению научных основ профилактики указанных деструкций у субъектов труда, созданию методического инструментария для выявления морально-психологической надежности личности, социально-психологической оптимальности функционирования рабочих групп и организаций. Учитывая, что корпоративная безопасность является результатом многоуровневых отношений и взаимодействий в континууме «человек – организация» и «организация – общество» [40, с. 24], в настоящем параграфе раскроем имеющиеся теоретические и методические ресурсы исследований феномена служебной лояльности в отраслевом аспекте.

Для создания отраслевой теории лояльности представляется важным предварительно проанализировать опыт, выявить и учесть проблемы предыдущих теоретико-прикладных исследований лояльности и смежных феноменов, проводившихся применительно к различным группам и сообществам, таким как:

- наднациональное, общечеловеческое сообщество (G. W. Allport);
- национальные и гражданские сообщества (C. Glick, M. Curti, Ch.E. Merriam, W. G. Friedmann, K. W. Terhune, Y. Shain, B. Anderson, P. Thornberry, D. Chatterjee);
- религиозные сообщества (G. B. Smith, E. H. Kendrick);

– семьи (G. Runkle, L. C. Wynne, I. M. Ryckoff, J. Day, S. I. Hirsch, I. Boszormenyi-Nagy, G. Spark, N. J. Finley, M. D. Roberts, B. F. Banahan, V. L. Bengtson, R. E. L. Roberts, I. A. Connidis, A. J. L. Baker, M. R. Brassard);

– досуговые и дружеские группы (U. G. Weatherly, D. B. Annis, D. Jeske, D. Cocking, J. Kennett, T. Hurka);

– соседские общности (R. D. McKenzie);

– расовые и этнические группы (G. W. Allport, L. F. Goldstein, M. Susan);

– карьерные и управленческие команды (V. V. Murray, A. F. Corenblum, W. K. Hoy, R. Rees, S. S. Souryal, B. W. McKay);

– профсоюзы (A. Rose, L. R. Sayles, G. Strauss, L. R. Dean, K. Eby, C. Fullagar, J. Barling, K. E. Kelloway, L. McElvie, S. Srivastava);

– неформальные профессиональные сообщества (A. B. Dallery, B. D. Dinman, A. Nijhof, C. Wilderom, M. Oost);

– политические группы и сообщества (J. M. Gaus, K. J. Neumann, I. Howe, L. Coser, J. Freeman, М. В. Лазарев, R. Muirhead и др.).

Анализ публикаций свидетельствует о том, что на сегодняшний день среди исследований лояльности и явлений, ассоциируемых с ней, наиболее масштабным кластером являются исследования в формальных организациях, и в первую очередь осуществляющих коммерческую деятельность. В частности, проводились исследования лояльности персонала производственных предприятий (И. А. Германов, В. В. Морозов, Е. Б. Плотникова, К. Dwivedi, A. Dwivedi, J. Li, Y. Han, J. Zhu, J. Boley, X.-L. Shi, J.-X. Wang, Sh. Guan, S. Sreejesh, T. Nagra, D. Ding, H. Lu, Y. Song, Q. Lu, K. T. Anjali, D. Anand, T. Dang и др.); торговых предприятий (Г. С. Солдаткина, R. Silvestro и др.); учреждений сферы услуг (О. П. Ковалева, Л. С. Морозова, Д. Г. Чернова, А. А. Поправкина, E. M. Ineson, E. Benke, J. Laszlo, E. Smith, T. Yao, W. B. Huang, X. C. Fan, S. S. Lee и др.); предприятий финансово-банковской сферы: (С. А. Штырбул, Л. Л. Калиниченко, С. Costanzo, J. M. M. Bloemer, G. J. Odekerken-Schröder и др.), а также межотраслевые исследования (F. F. Reichheld). Рассматривались особенности лояльности в коммерческих организациях, дифференцируемых на основе формы собственности (S. A. Albahussain).

Повышение лояльности персонала коммерческих организаций рассматривается как один из путей укрепления безопасности и роста эффективности предприятий [44; 45; 261], поэтому именно исследования лояльности в бизнесе являются одним из наиболее развитых прикладных направлений.

В меньшей степени исследовалась лояльность членов некоммерческих организаций, таких как: общественные и некоммерческие организации в целом (С. Borzaga, E. Tortia); центры занятости населения (А. В. Шакурова); вузы (С. Д. Резник и др.); библиотеки (V. L. Lawson, L. Dorrell, Н. Андреева); медицинские заведения (Т. Л. Маругина, А. К. Яркин и др.). Особые исследования были посвящены лояльности лиц, входящих в общественные образования и занимающих общественные должности в формальных организациях (F. Guido-DiBrito, A. F. Chavez, J. A. Wallace, W. F. DiBrito).

Рядом авторов (S. Keller, J. Connor, J. Kleinig) был проведен сравнительный анализ лояльности в различных группах и общностях. Имеются сравнительные исследования доминирующих типов лояльности в организациях с различными видами культур (Т. О. Соломанидина).

Особый интерес в контексте проблематики нашей работы представляют исследования лояльности и различных ее аспектов и факторов у лиц, профессионально занятых на службе, особенно государственной, в том числе у сотрудников правоохранительных структур. Исследователи уделили внимание проблемам лояльности и тесно связанных с ней феноменов среди таких категорий, как: служащие международных структур (M. Egeberg); государственные гражданские служащие (Г.А. Монусова, А. В. Оболонский, М. В. Педыч, В. А. Сологуб, Г. А. Стародубцева, А. Л. Темницкий, О. Хлевнюк, R. K. Merton, D. M. Emerson, T. I. Helfeld, Ch. E. Merriam, L. A. Johnagin, T. W. Fletcher, A. M. Mentzelopoulos, M. M. Golden, H. W. Perry Jr., S.H. Wellisz, S. Maynard-Moody, M. Musheno, J. Waterford, D. P. Moynihan, N. Landuyt, Ch. Chung-Min, C. C. Chang, C. M. Chiu, C. A. Chen, M. Kasiński, A. Twijnstra, G. De Graaf, Kh. Al Jarradi, H. A. Hijazi, W. Gould, T. C. Sherman, S. Ansari, I. Rajiani, E. Buyong и др.), военнослужащие (P. A. Gade, R. B. Tiggel, W. R. Schumm, S. Coleman, N. Sherman), а также сотруд-

ники органов правопорядка (В. В. Ермолаев, R. E. Ewin, K. Beck, C. Wilson, J. Kleinig, P. Van Reenen, R. E. Adams, W. M. Rohe, T. A. Arcury, B. Metcalfe, G. Dick, M. C. De Lemos и др.), в том числе пенитенциарных учреждений (C. Culliver, R. Sigler, B. McNeely, D. M. Britton, E. Lambert, S. Barton, J. Hepburn, M. L. Griffin, N. L. Hogan, E. G. Lambert, K. A. Tucker-Gail, D. N. Baker, M. Jenkins, S. Wambold, E. Paoline, S. Jiang, B. Garland, T. Kelley, B. Kim, N. Richards, D. K. Cheeseman, L. A. Leip, J. B. Stinchcomb, S. G. Vickovic, W. McCarty, R. Zhao, F. M. Law, G. J. Guo).

Проведенный обзор демонстрирует масштабность и многоплановость прикладных исследований лояльности. Однако знакомство с содержанием публикаций позволяет критично заметить: хотя исследования лояльности являются сегодня одной из популярных проблематик в различных отраслях знаний и, в особой мере, в рамках прикладных исследований персонала, до сих пор они организуются без серьезных предварительных теоретических обоснований.

Главными проблемами применения теории лояльности в прикладных исследованиях различных групп и сообществ являются: 1) попытки исследовать лояльность в различных группах без учета их специфики и безосновательно экстраполировать выбранные концепции на группы, имеющие характеристики, значимо отличающиеся от характеристик групп, при анализе которых эти концепции были разработаны; 2) нерелевантное использование и подмена ключевых понятий.

Подробно рассмотрим указанные проблемы, частично проанализированные нами ранее [71; 76 и др.].

Наличие первой проблемы связано с тем, что исследователи не рефлексируют факт, что наиболее содержательные и психологичные концепции лояльности были созданы на основе анализа групп неформального характера, к которым можно отнести: религиозные (J. Royce), дружеские и досуговые (E. Singer, U. Weatherly), политические (G. D. Cole, H. H. Maurer), гражданские и национальные (Т. Парсонс, В. Anderson, M. Grodzins), семейные (I. Boszormenyi-Nagy, I. Spark, L. Wynne). Концепции, не соотнесенные с конкретными видами социальных групп (A. Tanner, A. Rogers, A. Oldenquist, G. Fletcher, J. Connor, S. Keller,

J. Kleinig и др.), исходя из их содержания также ориентированы преимущественно на неформальные общности. При этом прикладные исследования лояльности и смежных явлений, как было показано выше, преимущественно проводятся в рамках формальных групп, чаще всего – коммерческих организаций.

В вопросах исследования лояльности можно констатировать существенное различие между характеристиками социальной выборки для формирования теории лояльности и областей, в которых осуществляются попытки ее практического применения. Результаты изложенного теоретического анализа, показавшего, что объектом лояльности являются лишь группы, обладающие специфическими характеристиками, ставят под сомнение объективную релевантность этих попыток. В главе 1 обосновано, что потенциальная группа лояльности должна, как минимум, обладать характеристиками системы и иметь в основе своего функционирования общегрупповой паттерн лояльности, реализуемый в общегрупповой деятельности, в котором зафиксированы групповая идентичность, система групповых отношений и эмоций, ключевые мотивы и особенности активности членов группы. Поэтому объектом лояльности, если придерживаться критериев отечественных классиков социальной психологии, должна выступать лишь группа, представляющая собой «коллективный субъект», с развитым самоопределением и системой ключевых групповых норм, разделяемых каждым членом группы. Однако в реальности далеко не каждая формальная группа способна претендовать на соответствие указанным критериям, поэтому рассмотрение вопросов лояльности в отношении людей с формальными организациями, без предварительного выделения их уровня с социально-психологической точки зрения, групп в ее рамках, которые обладают характеристиками объекта лояльности, во многих случаях не обосновано.

Сделанный нами вывод корреспондирует результатам исследований, ранее проведенных другими авторами. В частности, Дж. Ренделс писал, что корпорации, являющиеся сообществами (*communities*), могут быть и объектом лояльности, а не являющиеся сообществами объектами лояльности быть не могут [460]. Употребление термина «сообщество» в данном случае указывает не на формальное отношение к одной группе, а на реальное психологическое единство ее чле-

нов, на личную значимость этого единства и группы (общности), в которой оно реализуется.

Близкую позицию занимает Дж. Стайб, который выделяет три возможных теоретических подхода к соотнесению понятия «лояльность» с формальными организациями: 1) первый подход, по его мнению, подразумевает, что организационной лояльности в действительности не существует; 2) второй допускает существование в организациях лояльности, основывающейся на совпадении вектора ориентированности организации в целом и стремления отдельных ее членов к каким-либо трансцендентным ценностям; 3) третий подход предполагает лояльность формальным организациям в случае совпадения частных интересов и ценностей членов организации с текущими организационными интересами и ценностями. Ученый считает, что чаще всего речь о лояльности формальным организациям можно вести в третьем случае, когда сотрудник психологически не разделяет для себя личные и организационные интересы [487].

Х. Элегидо также указывал, что лояльность организации возможна при условии субъективной самооценки отношений человека с организацией. Ученый отметил, что для возникновения феномена организационной лояльности, с одной стороны, работник должен найти организацию, которой он захочет быть лояльным, но, с другой стороны, и организация должна отбирать в свои ряды как можно больше людей, являющихся носителями сложившихся в организации ценностей [354]. Ученый акцентирует внимание на том факте, что организация, принципиально способная по своим характеристикам стать объектом лояльности, может стать им не для каждого человека, а лишь для людей, обладающих характеристиками, в достаточной степени соответствующими характеристикам организации. Тем самым автор подчеркивает факт, что проблемы лояльности лежат, в первую очередь, в психологической сфере.

Изложенные взгляды ученых представляются теоретически обоснованными, и их следует учитывать в отношении характеристик формальных организаций, но в прикладных исследованиях чаще используются подходы, в рамках которых лояльность рассматривается не как объективное явление, а как эталон организаци-

онных отношений и поведения. Критично заметим, что как критерий лояльности нередко используется соответствие члена организации установленным в ней правовым нормам, а не динамично меняющейся системе объективно сложившихся психологических и поведенческих норм. Неудивительно, что следствием укрепления позиций деонтологически-правовых подходов к пониманию лояльности являются предложения ряда авторов публикаций сделать лояльность обязанностью работников предприятий [372; 489]. В связи с этим А. Спелдингом специально подчеркивалось, что трактовка лояльности исключительно с позиций выгод организации искажает суть явления и приводит к ущемлению интересов членов организации [482]. Соглашаясь с мнением А. Спелдинга, мы на основе анализа публикаций также заметили другие недостатки нормативно-правовых и деонтологических взглядов на проблему лояльности. Во-первых, искусственное создание и правовое закрепление поведенческих норм, которыми должны руководствоваться члены организации, что само по себе не может обеспечить желательного поведения. Как известно, с формальными нормами конкурирует система неформальных норм, без изучения и учета которых невозможна и корректировка поведения членов организации. Неформальный групповой порядок, или паттерн, соответствие которому Ю. Уэверли, Т. Парсонс, И. Босормени-Надь в своих концепциях рассматривали как критерий лояльности, являясь динамично меняющимся продуктом объективного группового опыта, регулирует групповую жизнь точнее, полнее и адекватнее, чем любая нормативно-правовая система. Более того, реальная практика ставит членов организации в такие ситуации, которых не сможет предусмотреть и конкретно регламентировать самая совершенная нормативная база, даже если она создана на основе анализа опыта жизни организации. Попадая в такие ситуации, лояльный член организации все равно вынужден обращаться к групповым нормам неформального характера, часто к высокоабстрактным, таким как групповые идеалы, ценности и смыслы, которые, определяя общее направление разрешения проблемы, могут в ряде ситуаций вступить в противоречие с конкретными формальными нормами.

Во-вторых, рассмотрение лояльности как соответствия формальным поведенческим нормам организации ведет к тому, что игнорируются индивидуальные свойства членов организации, а из содержания лояльности вычеркиваются все ее психологические аспекты. В результате в исследованиях обезличиваются не только члены организации, но и организация в целом, за содержанием конкретных норм теряется их смысл, из поля зрения исследователей пропадает сам групповой субъект – заинтересованности в лояльности своих членов, тот носитель групповых норм, лояльность которому могла бы быть оценена.

Таким образом, в исследованиях лояльности организации проблему отсутствия психологического единства ее членов не удастся конструктивно преодолеть путем переориентации на критерий соблюдения формальных норм.

Однако, как свидетельствуют научные публикации, во многих организациях, не характеризующихся психологическим единством их членов, предпринимаются попытки измерить или повысить «лояльность» персонала организации, а иногда даже клиентов, не входящих в ее формальную структуру. На наш взгляд, это связано со второй обозначенной проблемой – нерелевантным использованием термина «лояльность», в том числе из-за отсутствия его четкого и единого понимания, отождествления со схожими конструктами, то есть из-за подмены понятий. Отметим, что еще Дж. Ройс связывал эту проблему с тем, что людям трудно абстрагироваться от конкретного социального контекста применения понятия, «освободить идею от несущественного, навязанного устойчивыми ассоциациями с теми или иными социальными стереотипами и обстоятельствами» [467, р. VIII]. Несмотря на огромное количество разнообразных определений лояльности, созданных со времен Дж. Ройса до наших дней множеством авторов, принадлежащих к разным отраслям знаний и научным школам, ясности в содержании понятия «лояльность» до сих пор нет. То же можно сказать и о близких по смыслу терминах, которые не только в практическом, но и в научном плане используются весьма произвольно.

Анализ рассматриваемого понятия, проведенный в главе 1, показал, что лояльность является социально-психологическим феноменом. Однако лояльность

часто отождествляют с феноменами индивидуально-психологического уровня, в частности с такими, как верность, преданность, привязанность, приверженность и др. И это происходит в отечественных исследованиях до сих пор, хотя данная проблема была отчасти обозначена Н. В. Серковой (2004), указавшей на бессновательную подмену в исследованиях понятия «преданность» понятием «лояльность» [228]. С. А. Липатовым уже отмечено смешение целой группы содержательно близких с лояльностью понятий [152].

Как показал наш анализ литературных источников, чаще всего, причем как в отечественной, так и в зарубежной литературе, наблюдается смешение или подмена понятий «лояльность» и «приверженность» или их англоязычных аналогов *loyalty* и *commitment*. Смешение анализируемых понятий стало традицией в целых отраслях знаний, и прежде всего в менеджменте и маркетинге. Практической целью применения подхода, заложенного К. Томпсоном, по сей день выступает обеспечение продолжения членства сотрудников в организации и формирование у работников поведения, способствующего коммерческому успеху ее учредителей. Исследовательской задачей в рамках данного подхода, как правило, выступает поиск социально-организационных, экономических и опосредующих их психологических факторов, обеспечивающих подобное поведение, которое многие авторы и называют лояльностью. Иногда под лояльностью понимаются и психологические детерминанты, стимулирующие желательное поведение, что служит критерием и отправной точкой анализа. Авторы, работающие в рамках данного подхода, в лучшем случае рассматривают установку и поведение как различные переменные, которые необходимо комплексно учесть, измеряя «лояльность». При этом в зарубежных исследованиях реже используется термин *loyalty*, в основном же – относительно близкие по смыслу термины, чаще всего *commitment*, переводимый в организационном контексте как приверженность, подверженность, обязательство, привязанность, верность обязательствам, обремененность. Многие исследователи отмечают лишь небольшую разницу между лояльностью и смежными терминами, считая их синонимами. Однако исследователи слово *loyalty* чаще пытаются использовать, описывая психологическое содержание явления, а термин

commitment – акцентируясь на поведении, что подтверждается результатами специального анализа данных понятий, который провели А. Икбал, С. Туфаил и Р. Лодхи [397].

Учитывая, что факты безосновательного смешения понятий *loyalty* и *commitment* распространены и в других отраслях знаний, требуется лингвистический анализ. Анализ английских источников XV–XVII века, размещенных на сайте «Early English book online» (URL: <https://quod.lib.umich.edu/e/eebogroup/>), показал, что на ранних этапах использования слова *loyalty* в английском языке слово *commitment* имело общий смысл несвободности, скованности чем-либо, чаще всего обозначало насильственное удержание, тюремное заключение и не использовалось как синоним слова *loyalty*, обозначавшего добровольное соответствие в поведении и образе жизни своему общественному статусу.

Самое раннее использование слова *commitment* в значении, близком к *loyalty*, было обнаружено нами в источнике, датированном 1921 годом [445]. В данном случае *commitment* было употреблено не как конкретное обязательство, а добровольно взятые на себя «жизненные обязательства», связанные с определенным образом жизни, ценностями и принадлежностью к группе, которая является их носителем. К середине же XX века слово *commitment* в значении обязательств как взятых на себя, так и вмененных в связи с объективными обстоятельствами жизни (происхождение, произошедшие события и т. д.), содержательно сблизилось со словом *loyalty*, особенно в сугубо житейском его понимании. Такое сближение произошло затем и в научном обороте. Большую роль в этом, на наш взгляд, сыграли работы по деонтологии, и в первую очередь «Деонтологическая логика» Г. Фон Вригта (Von Wright) [510]. Данный автор рассматривал мораль как регулятор совместимости либо несовместимости определенных действий, возможность совмещения которых и задает направление обязательств: «...дача обещания и не следование ему – два морально несовместимых акта. Совершение одного акта обязывает (*commits*) нас совершать другой, если их связь обязательна» [510, р. 4]. Взгляды Г. Фон Вригта на сущность обязательств корреспондируют

концептуальным представлениям о лояльности в части совместимости тех или иных форм поведения с принадлежностью к определенной группе.

Б. Мейо выделил три типа обязательств: обещания (promises), договоры (contracts) и долги (debts) [430]. Ученый указывал на то, что обязательства, с точки зрения их психологического содержания, близки с мотивами, и утверждал, что путь принятия обязательств (например: обещание себе, публичная клятва или символическое действие, демонстрирующее причастность к какой-либо группе) не влияет на необходимость их исполнения.

Работы Г. Фон Вригта и Б. Мейо, на наш взгляд, подготовили почву для сближения понятий лояльности и обязательств и их совместного использования в последующих концепциях.

С середины XX века в научных работах слово commitment стало активно употребляться и в значении «приверженность» или «привязанность». В рамках этих работ развивались взгляды как на сущность приверженности, так и на ее объект, в том числе применительно к различным социальным группам. Например, Х. Саймон, Д. Смитбург и В. Томпсон [477] разграничивали приверженность организации с приверженностью ее политике и целям.

Х. Гаулднер своей работой «Измерения организационной приверженности» способствовала закреплению в научных источниках устойчивого оборота organizational commitment [376]. Вслед за Х. Саймоном и его соавторами она подчеркивала различия между приверженностью организации и ее ценностям. Среди форм и критериев организационной приверженности она выделяет те, которые, по нашему мнению, сближают организационную приверженность в ее понимании с лояльностью, в частности, ею упоминаются: космополитическая интеграция – допускающая интеграции с другими организациями и организационная интроекция – влияющая на формирование идеального Я. Исходя из содержания приведенного в работе Х. Гаулднер опросника можно заключить, что под интеграцией автор понимает эмоциональную идентификацию с различными иерархически включающими друг друга уровнями организации. Очевидно, как и у Р. Тернера [503], интроекция у нее подразумевает когнитивную идентификацию или степень, в кото-

рой организация выступает референтной группой идентификации, отражающую желание сформировать качества личности, характер и поведение в соответствии с идеалами и нормами организации [476]. Иначе говоря, в интроспекции Х. Гаулднер объединила когнитивную идентификацию и субъективную значимость группы идентификации. Для оценки приверженности организации в целом она выделяет различные параметры активности и участия в деятельности организации (статус в организации, энтузиазм, уверенность в достижении целей организации, предпочтение организации другим организациям, готовность отказаться от времяпрепровождения в других группах вне семьи, чтобы поддерживать нынешний уровень активности в организации).

Х. Гаулднер указывает на существование многих вариантов связи человека с группой, понимая приверженность как один из этих вариантов, что созвучно с идеей Дж. Коулмена о том, что лояльность группе (в состав которой он не включал идейно-ценностную основу) – лишь одна из форм привязки (*attachment*) человека к группе [330]. Следовательно, приверженность (*commitment*) понимается как альтернативный субъект-объектный, односторонний вариант личностно-групповой *in but not of the organization* [476, p. 483]. В то же время лояльность подразумевает рассмотрение человека как части социальной системы, одновременно и зависимой от системы, и влияющей на нее, рассмотрение человека не просто как взаимодействующего с социальными системами, но как во всех смыслах включенного в них.

Приверженность организационным ценностям, по мнению Х. Гаулднер, предполагает, что данные ценности являются для личности доминирующими, человек считает важным, чтобы данные ценности реализовывались как им, так и в его отношении, и не откажется от них даже в случае, если они изменятся у большинства членов организации. Иллюстрацией концепции Х. Гаулднер о разделении приверженности организации и ее базовым идеям может выступить исследование И. Хоува и Л. Козера, описывающих партийную приверженность и отмечаящих, что многие партийцы не обязывают себя напрямую пользоваться идеями, на которых основана партия, но обязывают себя поддерживать партию,

которая является, по их мнению, символом этих идей, то есть сдвигаются с приверженности идеям на приверженность партии [393].

Как можно отметить, формы приверженности, описанные Х. Гаулднер, включают в себя характеристики, рассматриваемые, в частности, И. Босормени-Надем и Дж. Спарк как признаки лояльности (например: чувство причастности, отождествление себя с группой, участие в ее функционировании). Но эти признаки рассматриваются Х. Гаулднер, скорее, как рядоположенные, чем как системно взаимосвязанные. Она использует термин *commitment*, чтобы обозначить явление, которое структурно проще, чем лояльность.

Практически одновременно с Х. Гаулднер свою концепцию приверженности разработал Г. Беккер, в основе которой лежат идеи о том, что приверженность, представляющая собой устойчивость определенной линии поведения и поддерживаемая личностным смыслом этого поведения, является следствием каких-либо ситуаций, действий или решений, предшествующих формированию этой приверженности [303]. Причем иногда она складывается по итогам ряда событий и действий, которые сами по себе не кажутся существенными, но в совокупности способны заставить человека продолжать действовать определенным образом.

Ученый сформировал свои положения под влиянием концепции Е. Абрамсона о вынужденной линии поведения (*committed line*), то есть линии поведения, которой действующее лицо чувствует себя обязанным придерживаться под влиянием возможных неблагоприятных последствий или возможных, как выражались авторы концепции, «наказаний и цен» [287, р. 16]. Приверженность, по Г. Беккеру, характеризуется не только осознанностью, но и вынужденностью определенных действий. Но эта вынужденность является следствием воздействия на активность человека не объективных внешних причин, а его собственных интересов, которые человек пытается соблюсти, придерживаясь определенной линии поведения. Именно это положение и является, на наш взгляд, ключевым в современных теориях организационной приверженности и приверженности потребителей.

Г. Беккер предлагал применять термин именно к индивидуальному поведению, выделяя акты или состояния приверженности. По его мнению, привержен-

ность объясняет неизменное, постоянное индивидуальное поведение, которое сохраняется длительное время, предполагает достижение целей и отказ от возможных реальных вариантов, имеющих свои преимущества (то есть человек видит другие альтернативы, но остается в той, которая больше соответствует его целям). Автор рассматривал возникновение приверженности и в ситуациях социального взаимодействия, когда, например, однажды заявив о себе как о личности с определенными качествами, дающими преимущества в обществе, человек считает необходимым по возможности соответствовать этим заявлениям.

Анализ публикаций свидетельствует о том, что с учетом положений теорий приверженности Х. Гаулднер и К. Беккера было создано множество концепций, в том числе организационной (групповой) приверженности, весьма различающихся по содержанию. Понимание приверженности во многих из них в той или иной мере сходно с приведенным выше пониманием лояльности. Так, Ч. Орейли и Дж. Четмен [453] считали, что приверженность является фундаментом чувства привязанности к организации (attachment), отражающего степень интернализации или принятия лицом характеристик и перспектив организации. Авторы полагали, что указанное чувство базируется на трех различных факторах, таких как: идентификация, основанная на желании аффилиации, интернализация, основанная на совпадении личных и организационных ценностей и конформность (compliance), основанная на восприимчивости к специфическим внешним подкреплениям. Ученые считали, что организационная лояльность проявляется в особом поведении, отличающем подлинных представителей организации. Однако понимание организационной приверженности Ч. Орейли и Дж. Четмен все же отличается от нашего понимания лояльности, изложенного в рамках интегративной концепции. Так, ученые считают идентификацию, интернализацию и конформизм не частью единого процесса, но тремя отдельными предпосылками конечного результата – привязанности. Они не пытаются установить между ними системные связи, что противоречит пониманию лояльности как целостного явления.

Анализ публикаций показал, что теория, которую создали Ч. Орейли и Дж. Четмен, имея последователей, все же значительно уступает по популярности

теории, которую предложили Дж. Мейер и Н. Аллен [437]. Однако и доминирующее сейчас представление об организационной приверженности заметно отличается по содержанию от предложенного нами представления о лояльности, и большинство работ по проблемам организационной приверженности (*organizational commitment*), в том числе использованных в отечественных диссертационных исследованиях [7; 15; 97 и др.], могут быть применены в исследованиях лояльности с большой осторожностью, как правило, в узких конкретных целях, в частности в целях сравнительного анализа и поиска удачных с точки зрения понимания лояльности элементов концепций приверженности.

Описывая результаты анализа современного значения слова *commitment*, проведенного Р. Брауном [318], В. И. Доминяк приводит его ключевые идеи, определяющие современное содержание понятия, указывая, что это состояние, при наличии которого человек будет стабильно следовать обязательствам даже под влиянием временных изменений его состояния или иных ситуативных факторов [97].

Итак, слово *commitment* имеет широкий круг значений. В социально-психологическом контексте обычно это значения «обязательство» и «приверженность». Термин *organizational commitment*, часто переводимый как «организационная лояльность», в большинстве исследований фактически не обозначает вид лояльности, не соответствуя ключевым признакам концепта «лояльность», раскрытого нами ранее, а представляет собой устойчивый оборот с отдельным значением [157]. Несмотря на практику синонимичного использования слов *commitment* и *loyalty*, они недостаточно близки с точки зрения специфики описываемых ими феноменов, и их синонимическое употребление, например, перевод слова *commitment* как «лояльность» не представляется обоснованным. Между ними можно выделить следующие основные различия:

1. Термин *commitment*, в отличие от *loyalty* может обоснованно применяться и вне контекста личностно-групповых связей, то есть приверженность и обязательства могут локализоваться в индивидуальной психике и линии поведения. Не будучи представленными на уровне социальных систем, они могут

реализовываться, не затрагивая социальную среду и личности других людей. Лояльность же всегда подразумевает социальные механизмы и социальную значимость активности лояльных лиц.

2. Употребление слова *commitment* подразумевает разделение субъекта обязательств или приверженности и их объекта, не тождественного субъекту. Слово *loyalty*, напротив, обязательно подразумевает, что человек в психологическом и поведенческом аспектах является частью группы, которой он лоялен. Лояльность, в отличие от приверженности или обязательств, имеет в виду единство, отношения системной взаимосвязи и взаимовлияния личности и группы, что возможно только в том случае, если группа представляет собой коллективный субъект. Иначе говоря, лояльность предполагает включенность в социальную систему, в то время как для приверженности это необязательно.

3. Приверженность и содержание обязательств осознаются субъектом так же, как их последствия. В то же время сам факт лояльности и отдельные групповые нормы, которым соответствует член группы, могут им и не осознаваться.

4. Для оценки степени приверженности поведенческий критерий является достаточным, в то время как оценка лояльности требует учета психологических детерминант внешней активности члена группы, а также соответствия активности члена группы, проявляющейся в единстве ее внутренней и внешней сторон, общегрупповому психоповеденческому паттерну, духу группы, ведущей общегрупповой деятельности.

Приведенные отличия анализируемых концептов, тем не менее, не исключают их связи и возможностей совместного использования, как, например, в описанной выше концепции семейной лояльности И. Босормени-Надя и Дж. Спарк [313], где исполнение отдельных обязательств, вытекающих из групповых норм (*loyalty commitments*), является составляющей частью лояльности, хотя схожие обязательства могут возникать и вне отношений лояльности, детерминируясь разнообразными механизмами и причинами.

Создавая смысловую предпосылку рассмотрения обязательств в контексте лояльности, И. Босормени-Надь и Дж. Спарк указывают на единую функцию как

самой лояльности, так и составляющих ее ткань обязательств, следующих из лояльности. Принимаемые лояльными членами группы обязательства, о которых говорят ученые, являются функцией группового порядка, то есть специфическим видом обязательств. Обязательства лояльности задаются и поддерживаются ожиданиями, но это ожидания не единичного, частного характера, а всегда групповые, объективно и закономерно обусловленные реально действующим групповым порядком. Авторы подчеркивают, что в группах, объединенных лояльностью, обязательства имеют значение только в контексте группового порядка, мировоззрения, идей, смыслов, направляющих группу.

И. Босормени-Надь и Дж. Спарк еще одним фактором, определяющим структуру и характер обязательств в системе лояльности, считают исторически сложившийся баланс заслуг и долгов, гордости и вины отдельных членов социальной системы, а также экзистенциальную общечеловеческую справедливость. Авторы описывают психологические механизмы возникновения и действия обязательств лояльности, основными из которых они считают вину. В последующем роль вины в возникновении обязательств подтверждается рядом современных исследований [35; 411; 447].

И. Босормени-Надь и Дж. Спарк важным механизмом действия обязательств лояльности также считают стремление членов группы согласовывать свою индивидуальную активность с ее общегрупповыми тенденциями. В основе этого стремления, по мнению ученых, лежит переживание членами группы их общности. Кроме того, авторы причисляют к механизмам возникновения обязательств лояльности осознанную идентификацию на основе общих интересов, а также благодарность или неоплаченный долг заботы, возникающие на основании человеческого чувства справедливости и связанные с реализацией чувства стыда или гордости. Они рассматривают как один из механизмов формирования обязательств лояльности восприятие человеком экзистенциальной задолженности, следующей из факта получения заботы от лиц из окружения.

Ученые выделяют такие виды обязательств лояльных членов группы, как:

- 1) общегрупповые обязательства сохранять целостность системы и способствовать

ее адаптации к меняющимся условиям; 2) частные обязательства перед отдельными участниками группы; 3) обязательства по взаимодействию с объектами, не относящимися к группе, которые иерархически связаны с ней или каким-либо другим образом значимы для системы [313].

Приведенные положения, на наш взгляд, могут быть экстраполированы на широкий круг социальных групп, в которых присутствуют отношения лояльности. Учитывая, что И. Босормени-Надь и Дж. Спарк критично отмечали, что ими не установлены главные измерения обязательств, а их концепция не претендует на универсальность, так как изначально разработана лишь применительно к одному виду социальных групп – семьям, на наш взгляд, необходимо изучать вопросы о зависимости соотношения лояльности и обязательств от характера социальных групп принадлежности («предопределенные» или «выбранные», формальные или неформальные, контактные или условные) и особенностей личности (прежде всего, как мы полагаем, уровня развития субъектности, влияющего на характер доминирующих механизмов лояльности).

Исходя из содержания термина «лояльность», обоснованного в предложенной общенаучной концепции лояльности, термин «приверженность (или обязательство)» предпочтительно применять для обозначения конкретной односторонней социальной связи, в то время как термин «лояльность» в первую очередь указывает на ее системный субъект-субъектный характер. Термины «лояльность» и «приверженность (или обязательство)» могут использоваться как совместно, так и отдельно, в зависимости от задачи исследования: термин «приверженность (или обязательство)» может использоваться в исследованиях лояльности для обозначения частных и общегрупповых обязательств лояльных членов социальной системы, а также рассматриваться в комплексных исследованиях организационного поведения как его самостоятельный фактор наряду с лояльностью.

Выводы. Теория лояльности широко используется в прикладных исследованиях различных групп и сообществ. Наиболее развиты прикладные исследования проблем лояльности коммерческих организаций. Исследования групп государственных служащих также являются достаточно развитым направлением. При этом

имеются отдельные научные наработки, затрагивающие проблему лояльности сотрудников пенитенциарных учреждений.

Основными проблемами в прикладном применении теории лояльности в настоящее время являются: 1) необоснованная экстраполяция ее положений на группы, не обладающие ключевыми признаками потенциальных групп лояльности; 2) нерелевантное применение понятия «лояльность» в отношении других феноменов, а также смешение и подмена понятий.

Адекватное применение в отраслевых исследованиях предложенной интегративной теории лояльности возможно при условии обеспечения релевантного использования понятия лояльности.

2.2. Ориентиры в исследовании специфики лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам

Исследования лояльности государственных служащих сталкиваются с рядом специфических проблем, обусловленных особенностями их социально-правового положения и деятельности, не характерными для неформальных и ряда формальных групп (таких, как коммерческие организации). На различия государственных и коммерческих организаций указали И. О. Котенев и Т. Ю. Буданова [140]. В связи с этим как общие теоретические, так и прикладные наработки по лояльности в других социальных и профессиональных группах оказываются, как минимум, недостаточными для описания лояльностей государственных служащих, возникающих в сфере их профессионально-служебной деятельности.

Так, известный юрист А. В. Оболонский, который ввел в научный оборот термин «служебная лояльность», указывал на принципиальное отличие государственных структур от других организаций, обусловленное направленностью госслужбы на реализацию общественных интересов [182]. Вследствие этого первым фактором, формирующим особенности лояльности госслужащих профессионально-служебным группам, является то, что деятельность этих групп и установившиеся в них порядки в значительной степени интересуют общество, которое фор-

мирует свои ожидания в отношении государственных служащих и их групп. Эти ожидания в ходе социального взаимодействия с другими представителями общества влияют на формирование порядков групп госслужащих наряду с их собственными ожиданиями. Более того, внешне определенная для госслужащих социальная миссия создает специфическую ситуацию – они должны реализовывать в первую очередь интересы не своей группы принадлежности, а более широкой социальной группы – общества. Отсюда следует определенная заинтересованность общества в лояльности госслужащих формальным группам принадлежности.

Деятельность госслужащих является объектом пристального внимания общества. На общественное мнение о том или ином поступке госслужащего влияют такие его параметры, как соответствие закону, общественным интересам, справедливость, законность, достигнутые результаты и др. Общественные ожидания касаются не только действий, но и характеристик личности государственных служащих. В число требований к лицам, претендующим на замещение должностей государственных служащих, включаются как сугубо деловые, так и морально-нравственные качества в аспекте соответствия определенным ценностным ориентирам. Отслеживается существование нежелательных, так называемых отрицательных мотивов трудоустройства и особенно продвижения по службе. Подразумевается, что лица, обладающие некоторыми мотивами, ценностями, идеалами и складом личности, несмотря на развитые деловые качества, являются нежелательными персонами в рядах государственных служащих.

Итак, паттерны лояльности групп государственных служащих подвержены сравнительно серьезному социальному влиянию извне и одновременно во многом зависимы от характеристик общества в целом.

Вторым фактором, определяющим специфику лояльности государственных служащих наряду с наличием системы внешних ожиданий, является также их нормативно-правовое закрепление. В нормативно-правовых актах [179; 180; 252] закреплены не только цели и процедуры, желательные и нежелательные формы поведения, но и ценности, смысл профессиональной деятельности государственных служащих. Паттерны лояльности групп служащих формируются с учетом

нормативно закреплённых направленности и процедур деятельности и взаимодействия, а также сложившейся в конкретном государственном учреждении или органе структуры формальных статусов и ролей. Группы госслужащих создают свои образно-смысловые системы на основе или, как минимум, с учетом имеющихся знаков и символов, закреплённых в нормативной базе, регулирующей их служебный статус и деятельность.

Третьим фактором формирования лояльностей государственных служащих является многослойность их социально-правового статуса (госслужащего, лица осуществляющего определенный вид службы [175], сотрудника определенного ведомства, должностного лица). Эта многоуровневость статуса может создавать объективную основу для конфликта лояльностей у государственных служащих и необходимость их согласования.

Указанные особенности социально-правового статуса, деятельности государственных служащих и системы государственной службы предопределили формирование доминировавшего до настоящего времени административно-правового (или административного) подхода к вопросам лояльности служащих, в рамках которого впервые был применен термин «служебная лояльность». Полагаясь на данные М. Касински [404], основателем подхода, как и первым разработчиком проблем лояльности государственных служащих, можно признать М. Жерера (M. Szerer), впервые подвергнувшего анализу проблему лояльностей чиновников в служебной сфере.

Ранее в ряде работ [81; 227 и др.] нами уже был опубликован анализ ключевых позиций данного подхода, характерного для политических и управленческих наук, используемого преимущественно для формирования деонтологических моделей профессионально-служебного поведения, в том числе у гражданских служащих государственного и муниципального уровня, а также у представителей государственных силовых структур.

В административно-правовом понимании служебная лояльность представляет собой соответствие профессионально-служебной деятельности государственного служащего требованиям руководящих нормативно-правовых актов. При

этом система данных требований, включающая в себя как конкретные, так и абстрактные по характеру нормы, такие как принципы служебной деятельности, понимается как формальный служебный долг, следование которому и расценивается как лояльность [181; 197; 384].

Многие представители анализируемого подхода также полагают, что лояльность подразумевает и выполнение обязанностей, которые, основываясь на нормативно-правовых актах, определяются для служащих их руководителями [404; 432; 514]. Более того, С. Веллиш считает, что именно выполнение распоряжений руководителей должно играть ведущую роль в оценке лояльности государственных служащих, действующих в условиях должностной иерархии [514]. Кроме того, целый ряд авторов полагают, что источником профессионально-служебных обязательств государственных служащих выступают также мораль и общественные интересы [166; 314; 432; 512]. При этом в рамках разработок по профессиональной деонтологии государственной службы [46; 145; 234; 408; 497] общественная мораль рассматривается как основа служебного долга и общегрупповой морали государственных служащих. Например, В. М. Кукушин [145] акцентирует внимание на общечеловеческих ценностях как фундаменте морального выбора служащих, в частности полиции. Абсолютизируя данную идею, Дж. Уотерфорд считает, что для любого человека, служащего обществу, в любых обстоятельствах именно общественные интересы должны являться приоритетными источниками регулирования его профессиональных решений и действий по сравнению с должностными инструкциями или мнениями и указаниями его вышестоящих руководителей в случае, если они явно идут вразрез с общественным интересом [512]. В этом плане позицию Дж. Уотерфорда можно охарактеризовать как пограничную, с точки зрения ее принадлежности к административно-правовому подходу. Большинство же его представителей не склонны связывать общественный интерес со служебным долгом напрямую и полагают, что первый, в основном, выражается в содержании нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность служащих. В частности, П. Боувал, Т. Бриертон и К. Кемпбелл полагают, что служащие могут руководствоваться напрямую общественными интересами лишь в том слу-

чае, если это необходимо, чтобы избежать серьезных общественно опасных последствий [314].

Наиболее проработанной в теоретическом плане из встречающихся в рамках административно-правового подхода нам представляется позиция М. Касински, который попытался рассмотреть три указанных выше источника служебного долга (общественный интерес, требования нормативно-правовых актов и требования руководителей) как иерархически взаимосвязанные [404]. Ученый аргументировал идею о том, что демократическое устройство общества предполагает, что общественные интересы выражают избранные обществом представители, отражая их в нормативно-правовых актах, поэтому исполнение служащими законов будет являться реализацией общественных интересов. М. Касински считает, что в демократических государствах не должно существовать разрыва между общественными интересами и законами, которые призваны их выражать. За счет этого общество, закон и государство должны служить единым источником норм служебной деятельности. Указания руководителей также выступают, по мнению ученого, расширительным источником таких норм, однако эти указания всегда должны соответствовать закону и общественным интересам. Иными словами, М. Касински иерархически соподчиняет общественные интересы с выражающими их законами и с дополняющими их указаниями руководителей в системе источников служебного долга. При этом ученый считает, что высший в иерархии и при этом наиболее абстрактный источник – общественные интересы – практически не должен применяться служащими напрямую.

Анализ публикаций также позволяет констатировать, что административно-правовой подход, преимущественно ориентированный на задачи поддержания законности и дисциплины, предотвращение девиаций в поведении и деятельности госслужащих, а также повышения управляемости и результативности государственной службы, рассматривает «лояльное» служебное поведение не только как правомерное, но и как соответствующее нормам служебной морали и этики. Нами разделяется мнение И. О. Котенева и Т. Ю. Будановой о том, что в случае соответствия обоим указанным критериям служебное поведение может рассматри-

ваться как должное, а служебная деятельность в целом как направленная на исполнение служебного долга [140].

Итак, представителями административно-правового подхода были выделены и систематизированы различные источники норм служебной деятельности, служебная лояльность изучена в аспекте комплексного соответствия поведения государственного служащего этим нормам. При этом принцип служебной лояльности рассмотрен как один из основополагающих для государственной службы [85; 196]. Однако построение теоретических моделей деятельности государственных служащих с опорой лишь на правовые ее основы, с учетом различных источников ее регулирования, на наш взгляд, не обеспечило решения задач совершенствования служебной деятельности, из логики которых и возник административно-правовой подход.

В основе недостаточной успешности административно-правового подхода в практическом решении проблемы служебной лояльности, на наш взгляд, лежит обозначенная выше общая для прикладных исследований проблема неопределенности содержания ключевых терминов и нерелевантность их применения. В частности, понятие «служебная лояльность» не получило в рамках административно-правового подхода должной теоретической проработки. Причем авторы административно-правовых концепций недостаточно ориентировались на содержание родового понятия «лояльность», поэтому в их концепциях понятие «служебная лояльность» не отражает личностно-групповые отношения и утратило связь с «живыми» нормами, носителями которых могут быть только группы. Хотя отдельными представителями административно-правового подхода и предпринимались попытки связать профессионально-служебную активность с нормами общества, очевидно, что реальные психологические механизмы этой связи им в достаточной степени вскрыть не удалось. Такое положение представляется нам вполне закономерным, так как административно-правовой подход к вопросам служебной лояльности имел в качестве базы для своего развития не теорию лояльности, а размышления высокопоставленных чиновников, решающих вопросы управления государственным аппаратом [432].

Попытки сравнения фактической служебной деятельности с ее эталонными моделями, построенными без исследования реальных условий, механизмов и противоречий этой деятельности, и изучения его результатов также не обеспечили возможности для влияния на эти условия и механизмы, а значит, и возможности для приближения служебной деятельности к эталону, реального совершенствования служебной деятельности.

Кроме того, эффективность административно-правового подхода ограничивается недостаточным вниманием его представителей к психологическим особенностям служащих, особенно с учетом того, что «"субъективное пространство" далеко не всегда совпадает с "пространством" общественных отношений, в которые личность включена объективно» [49, с. 61], а попытки насильственного или манипулятивного принуждения к «лояльности» как к следованию требованиям, как отмечал еще И. А. Ильин, приводят лишь к тому, что люди внутренне отрекаются от того, чему вынуждены следовать, и стремятся нарушить вмененные обязательства при первом удобном случае [120].

Наконец, еще одной причиной ограниченности возможностей административно-правовых концепций служебной лояльности в решении практических задач государственной службы можно назвать абстрактность и обобщенность моделей деятельности госслужащих, не учитывающих даже на теоретическом уровне профессиональной и социально-статусной специфики различных их категорий.

Недостатки административного подхода, связанные со слабым учетом реальных психоповеденческого плана, могли бы быть частично скорректированы за счет применения в нем положений таких концепций, как концепция персонализации служебной деятельности Т. Н. Кильмашкиной [129], обосновывавшей необходимость гуманизации и персонализации внутриорганизационных отношений в правоохранительных органах, позитивного раскрытия и реализации в деятельности личностных качеств сотрудников ОВД; концепции профессиональных установок деятельности М. В. Пряхиной [214] или концепций организационной культуры А. В. Чечковой [269], Р. Н. Киселевой [130], В. В. Ермолаева [105], акцентирующихся на организационно-культурных регуляторах деятельности служащих, и

в целом учета идеи о предопределенности содержания лояльности оргкультурой [12]. Идеи данных концепций, разработанных в отношении смежных проблем, могли бы повысить практические возможности административно-правового подхода. Однако они не получили в его рамках влияния и дальнейшего развития.

Отдельные недостатки административно-правового подхода к изучению служебной лояльности, в частности, связанные с недостаточной теоретической обоснованностью, также могли бы быть преодолены за счет использования положений феноменологического подхода. С точки зрения административно-правового подхода, лояльность служащих формальным структурам вытекает не из природы служения обществу, а из требований бюрократической иерархии [432], с феноменологической же точки зрения, лояльность – объективное явление, развивающееся по собственным законам при наличии определенных условий. В то же время как административно-правовой подход игнорирует вопросы межличностных связей служащих, феноменологический подход основывается на изучении этих связей в системе общегруппового паттерна лояльности.

По мнению представителей административно-правового подхода [230; 231; 245], надежность исполнения служебного долга базируется на его психологическом усвоении, встраивании в мотивацию служащего. Вместе с тем представители феноменологического подхода [344; 429; 438] справедливо отмечают, что, во-первых, усвоение формального служебного долга всегда опосредуется и корректируется профессионально-служебной средой, во-вторых, в группах служащих присутствуют и неформальные нормы, регулирующие их деятельность, причем, эти нормы нередко конкурируют с официальными, а в-третьих, на служебную деятельность оказывают влияние другие мотивы и ценности, сформированные вне профессиональной среды. Причем эти неформальные нормы часто имеют большее влияние на принятие служебных решений и реализацию служебной деятельности, чем формальный служебный долг. Ученые, изучавшие служебную лояльность с феноменологических позиций, указывают на многочисленность и разнообразие групп лояльности, нормы которых используются служащими в профессиональной деятельности [344; 429; 438]. Они также обращают внимание

на необходимость перейти от догматизма к изучению реального положения дел для получения возможности контроля социальных факторов, влияющих на служебное поведение.

Как и авторы концептуальных исследований феномена лояльности, ученые, проводившие прикладные исследования, затрагивающие феноменологические аспекты лояльностей служащих, обратили внимание на существование в неформальных группах служащих стихийно сложившихся порядков и субкультуры, а также на общность мотивации профессионально-служебной деятельности членов этих групп.

В итоге представители феноменологического подхода вносят в рассмотрение проблем служебной лояльности ряд важных положений: во-первых, личность и деятельность служащего рассматривается в системе его социальных связей в профессионально-служебной среде; во-вторых, открыто признается наличие в этой среде неформальных, стихийно образующихся групп лояльности, обладающих своими порядками и нормами, которыми руководствуются служащие, являющиеся членами данных групп; в-третьих, указывается на возможность конфликта между формально-правовыми и неформальными групповыми нормами, а также на опосредование восприятия, усвоения и практического применения установленных правовых норм служебной деятельности неформальными групповыми нормами.

Возможности совмещения положений административно-правового и феноменологического подходов к изучению служебной лояльности государственных служащих демонстрирует имеющийся успешный опыт подобных попыток.

Первым, кто попытался применить идеи феноменологического подхода к условиям формальных организаций, был Р. К. Мертон, который указывал, что паттерны активности членов формальных групп развиваются с учетом особенностей структуры и целей организации, но их реализация каждым из членов организации зависит от того, насколько он разделяет отношения, активизирующие эти паттерны [434]. Ученый отметил, что в формальных организациях существуют неформальные субкультуры и паттерны активности, дающие возможность их членам

найти индивидуальные смыслы лояльности формальным группам, даже если эти индивидуальные смыслы не совпадают с миссией формальной организации.

Отмеченный Р. Мертоном факт сосуществования административно-правового и феноменологического аспектов проблемы лояльности в формальных группах был учтен и в исследованиях лояльности государственных госслужащих. Так, Д. Эмерсон и Т. Хелфилд отметили, что меры только административного характера являются малоэффективными в решении проблем лояльности государственных служащих, если при этом не будут учитываться условия их реальной деятельности и разрешаться их социальные проблемы [355].

Внимание исследователей к объективно складывающимся психоповеденческим паттернам в группах, созданных на основе формальных структур, способствовало росту влияния феноменологического подхода в исследованиях проблем лояльности государственных служащих.

Переход от теоретических обоснований к эмпирическому подтверждению положений феноменологического подхода пытались осуществить С. Ворсанджер, Г. Де Граф, М. Машено, М. Мейерс, С. Мейнард-Муди и А. Твинстра. Указанные ученые, как и представители административно-правового подхода, видели конечной целью своих исследований совершенствование службы обществу, однако они выявили и представили в своих работах те реалии службы и психики служащих, которые необходимо учесть для совершенствования их деятельности. Но, по мнению ряда авторов, открытое признание наукой влияния на служебную деятельность социокультурных регуляторов, выработанных в неформальных группах служащих и нередко конкурирующих с формальными нормами и указаниями руководителей, могли бы пошатнуть культивируемые правящей элитой представления о государственной службе как о базирующейся исключительно на положениях нормативно-правовых актов, а значит, предсказуемой, управляемой и соответствующей интересам широких масс общества [429; 438]. Именно поэтому административно-правовой подход к проблемам служебной лояльности остается доминирующим, а нарушения законности и пренебрежение интересами общества

в практике госслужбы рассматриваются не как системные явления, а лишь как исключения, связанные с личными качествами служащих [429].

В целом доминирование административно-правового подхода характерно не только для зарубежной, но и для отечественной науки и практики. В частности, И. О. Котенев и Т. Ю. Буданова [140] обозначили проблему недостаточного учета руководителями социально-психологических аспектов деятельности служащих в управлении ими.

С. Мейнард-Муди и М. Машено [429] считают, что учет реальных лояльностей служащих и норм, объективно сложившихся в группах их принадлежности, не только не противоречит стремлению привести службу обществу в соответствие с идеалами, но и активно способствует решению этой задачи. Для этого, по мнению ученых, необходимо учесть при построении системы государственной службы ряд эмпирически выявленных фактов.

Во-первых, необходимо понимать, что служащие, как правило, являются членами нескольких значимых для них групп, как относящихся, так и не относящихся к профессионально-служебной сфере, которые способны повлиять на их служебное поведение. При этом группы и сообщества, состоящие из служащих, могут не совпадать по составу с формальными структурными подразделениями и не ограничиваются ими. Эти группы имеют неявные, но действенные психологические и деятельностные критерии группирования.

Во-вторых, служащие, даже хорошо владеющие нормативной базой и умеющие ее применять, во многих ситуациях не руководствуются формально установленными нормами и указаниями руководителей напрямую, а лишь учитывают их, непосредственно организуя свое поведение на основании норм групп, с которыми они себя идентифицируют.

В-третьих, выбор для использования тех или иных групповых норм опосредуется не только формальной функцией служащего, но и личностным смыслом, которым он наделяет их выполнение. Кроме того, на этот выбор влияет актуализированная самоидентификация служащего и необходимость самопрезентации в значимых для него социальных кругах.

С. Мейнард-Муди и М. Машено обращают внимание на то, что в основе групповой лояльности служащих лежит вырабатываемая в группе общепринятая точка зрения, создающая локальную культуру, базирующуюся на общих убеждениях, позволяющих справляться с напряженными ситуациями на службе. Кроме того, указывается, что в группах лояльности служащих в качестве основы их объединения иногда выступает определенная социальная миссия. Авторы обращают внимание на то, что «настоящие» представители группы должны соответствовать не формализованным, но обязательным для исполнения групповым ожиданиям. Ученые называют круговую поруку и стремление защитить коллег даже в случае, если они явно нарушили закон, распространенным во многих группах служащих признаком лояльности. При этом авторы отмечают, что формальные нормы так или иначе все же учитываются в нормативных системах неформальных групп служащих.

С. Мейнард-Муди и М. Машено указывают на специфическое содержание неформальных групповых норм служащих, регламентирующих отношения членов группы, как минимум, с тремя категориями значимых для них объектов, которые ученые условно называют «свои», «система» и «клиенты». Под первыми ими подразумеваются лояльные члены группы, под вторыми – официальные структуры и их представители, не относимые к своим или даже противопоставляемые группе лояльности. Под клиентами понимаются, как правило, потребители услуг государственных служащих.

Итак, подкрепленность положений сторонников феноменологического подхода эмпирическими данными, с одной стороны, подчеркнула непродуктивность административно-правового подхода, но с другой стороны, указала направление развития исследований служебной лояльности, связанное с переходом к построению ее практико-ориентированных моделей. При создании этих моделей, на наш взгляд, целесообразно учитывать не только раскрытые выше зарубежные концепции, но и наработки отечественных ученых, исследовавших проблемы лояльности государственных служащих и пытавшихся взглянуть на проблему не только с формально-деонтологических, но и с феноменологических позиций. Из источни-

ков, в которых фигурирует термин «лояльность», в этом плане можно выделить работы В. В. Ермолаева [106] и Ю. В. Крымовой [141]. Однако в них авторы ведут речь об организационной лояльности, исследование которой у служащих может рассматриваться лишь как фрагмент изучения проблемы служебной лояльности, хотя исследование Ю. В. Крымовой интересно в ракурсе рассмотрения соотношения в интрапсихической структуре личности лояльности и толерантности.

Интерес представляет анализ групповых норм и ценностей сотрудников органов внутренних дел, проведенный Т. В. Щеголевой, эмпирически доказавшей влияние этих неформальных норм и ценностей на служебное поведение, в том числе в аспекте их расхождения с формальными нормами и детерминации ими девиаций [281].

Наиболее перспективной отечественной разработкой, способной обогатить концепцию служебной лояльности с точки зрения интеграции положений о содержании, источниках, системном сосуществовании и деятельностном выражении лояльности отдельным группам, функционирующим в профессионально-служебной среде, представляется трансдискурсная концепция правоохранительной деятельности, разрабатывавшаяся Ю. А. Шарановым, В. Н. Устюжаниным и В. М. Статным. Позиции указанных ученых по содержанию и механизмам формирования группового дискурса близки к нашим позициям по информационно-смысловым основам паттернов лояльности группе. Ученые связывают развитие коллективных субъектов в правоохранительной сфере с определенными дискурсами, причем при «отсутствии ясных и однозначных норм и ценностей деятельности» [274, с. 232] сотрудниками активно выстраиваются собственные смыслоценностные поля совместной деятельности. Ученые констатируют, что в совместной деятельности сотрудников правоохранительных органов «границы дискурса неустойчивы, интерпретация смыслов происходит в процессе постоянных «переговоров», коммуникативной «работы» для их воспроизводства и поддержания, гибкой диалектики коллективного осмысления социальной действительности как условия достижения интерсубъективности как особого психологического (или феноменологического) переживания общности интересов, действий, опыта, смы-

слов, когний и аффектов взаимодействующих субъектов. Дискурсивные явления имеют место именно в социально-психологической среде, продуцируются и конституируются субъектами в процессе ролевого взаимодействия. При этом в интеракции посредством дискурсивных действий опыт субъекта наполняется значением и смыслом, приобретает структуру, связность и цельность, одновременно с этим производятся и воспроизводятся социальные институты и культурные схемы, системы ментальных ценностей, осуществляется смыслообразование коллективной деятельности» [243, с. 180].

Интересной также представляется позиция авторов о наличии пересечения и взаимодействия в правоохранительной деятельности различных дискурсов, которыми овладел служащий и под синергетическим влиянием которых развивается совместная деятельность. Формирование этих дискурсов предполагает «... существование интересов конкретных субъектов, их территориальных, виртуальных и иных объединений, где происходит своего рода локальное производство социального порядка на основе повседневной рациональности и информационно-смыслового контекста, их ментальности, характерных для данного объединения индивидов» [Там же, с. 179]. При этом ученые, с одной стороны, отмечают значение частных дискурсов для развития и деятельности различных субкультур и групп, существующих в профессионально-служебной среде, а с другой стороны, подчеркивают их общую привязанность к дискурсу более высокого порядка – дискурсу правоохранительной деятельности, к правовым и организационным системам, лежащим в ее основе и задающим условия для сознательной и бессознательной самоорганизации в ее рамках «...субъектов, аккумулирующих индивидуальные и групповые действия в коллективные, с более сложным уровнем самоорганизации» [Там же, с. 178].

Нами поддерживается позиция авторов, указывающих на важность достижения оптимальной целостности внешней и внутренней стороны активности в рамках профессионально-служебной деятельности. Ю. А. Шаранов и В. Н. Устюжанин подчеркивают объективную необходимость переключения между различными дискурсами и группами, отмечая, что «одна роль не способна вместить в

себя все возможные ситуации деятельности, на которые субъекту необходимо будет ответить» [275, с. 240]. Данная позиция, на наш взгляд, ориентирует на поиск и использование реальных профилей служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов.

Таким образом, с учетом проведенного нами анализа отечественных и зарубежных подходов, частично опубликованного ранее [81], выделены сложившиеся подходы к служебной лояльности – административно-правовой и феноменологический. Оба подхода, как административно-правовой, ориентированный на построение идеальных моделей, мало согласующихся с реальной практикой служебной деятельности, так и феноменологический подход, преимущественно не выходящий за пределы констатации существующих явлений и пригодный для прогнозирования реальных трендов, но не для реализации правовых ориентиров, по отдельности малоэффективны в решении концептуальных и социально значимых практических задач. В связи с этим очевидна целесообразность объединения их сильных сторон в рамках нового подхода. На наш взгляд, он должен базироваться на возможностях соотнесения объективных реалий с некими социально желательными нормативами и идеалами, а в итоге отражать психологически обоснованные траектории движения служащих и групп их принадлежности к ожидаемым обществом моделям служебной деятельности. В таком случае нормативные модели государственной службы, созданные в рамках административно-правового подхода, будут использоваться для определения направления изменений, которые необходимо произвести в групповой идентичности, мотивационной сфере и стереотипах активности государственных служащих, исходя из того, какие актуальные особенности их личности и поведения, а также особенности групп их лояльности будут выявлены в результате применения методологического инструментария феноменологического подхода. Такая методологическая интеграция поможет преодолеть выделяемые Э. Кадд в исследовании подобных проблем противоречия между нормативным и описательным социально-научными подходами [338]. При этом возможность создания нового видения проблем служебной лояльности, на наш взгляд, базируется на признании ряда теоретических положений.

Во-первых, положения о том, что некоторые группы принадлежности государственных служащих могут иметь в основе функционирования служебный долг или, по крайней мере, в достаточной степени учитывать его в общегрупповых мотивационных основаниях общегрупповой деятельности.

Во-вторых, положения о том, что неформальная группа принадлежности служащих также может выступать эффективным посредником усвоения и реализации служебного долга в профессионально-служебной деятельности.

В-третьих, целесообразность подхода базируется на признании возможности разработки технологии коррекции, прежде всего, мотивационных оснований функционирования групп служащих, а также возможности оказания целенаправленного воздействия на снижение или рост лояльности служащего той или иной группе, вплоть до выключения его из одной группы и интеграции в другую.

На стадии разработки подхода необходимо прогнозировать и учитывать ряд трудностей, с которыми он столкнется в реальных социальных условиях, ведь, как было показано выше, в соответствии с передовыми наработками административно-правового подхода (A. Mentzelopoulos, S. Wellisz, M. Kasiński) целью коррекционной работы с государственными служащими должны выступать их психоповеденческая интеграция в группы, в паттерн лояльности которых заложена позиция государственного служащего. В соответствии с ней он должен воспринимать себя как служащего государству, одновременно черпать смысл своей деятельности из интересов общества как системы высшего порядка, а с процессуальной точки зрения осуществлять профессионально-служебную деятельность в соответствии с действующей иерархически организованной нормативно-правовой базой и законными указаниями руководителей. Однако полная реализация данной идеальной модели служебной лояльности возможна лишь при условии реального психоповеденческого единства самого общества, в том числе единства его базовых целей и ценностей у подавляющего большинства его членов, без которого не могут существовать общественные интересы, задающие направленность государственной службы во всех ведомствах. В ситуации единства общества в число общественных интересов не может не входить поддержание и развитие государства

как механизма регулирования внутренней и внешней активности общества. Интересы государства как функциональной части общества соответственно представляют собой основные ключевые мотивации деятельности, разделяемые государственными служащими, заключающиеся в сохранении и развитии государства как подсистемы общества, а значит, сохранении и развитии общества как базиса существования и развития государства, а также поддержании баланса этих двух взаимосвязанных тенденций. В условиях же острых общественных противоречий, отодвигающих на задний план общие интересы, непонимания государственными служащими связи их благополучия с благополучием общества в целом как системы высшего порядка, питающей государство, реализация данной модели практически невозможна.

С учетом изложенного, на наш взгляд, более реалистично и продуктивно при создании концепции служебной лояльности ставить задачу максимального приближения реальной деятельности служащих к идеальной модели с учетом ряда объективных условий. Даже если предположить, что у всех членов российского общества имеются точки соприкосновения, отраженные в общественном сознании, его реальное содержание может не совпадать с декларируемыми идеалами государственной службы, и тогда включение в групповые паттерны государственных служащих ключевых элементов общественного сознания может негативно отражаться на достижении ими декларируемых государством целей. Так, исследования Н. Л. Захарова показали, что доминирующим принципом организации служебного поведения российских государственных служащих является ориентация не на служебный долг, а на укоренившийся в общественном сознании принцип «будь как все», следование которому достигается путем группового научения через общение и взаимонаблюдение [110]. При следовании этому принципу чрезмерное стремление к наилучшему исполнению служебного долга, наблюдаемое госслужащими у коллег, воспринимается как нелояльность корпоративным принципам и формирует к служащим, стремящимся максимально следовать служебному долгу, негативное отношение. Кроме того, ученым выделяется тенденция среди российских госслужащих превращать свою деятельность в самоцель и са-

моустраняться от возложенной на сообщество госслужащих социальной миссии. Н. Л. Захаров критично констатирует, что мотивационной основой приближения служебного поведения современных российских госслужащих к эталону служебного долга выступают не групповые или личные убеждения, а боязнь ответственности, что характерно в целом и для современного общественного сознания в России.

Помимо описанных проблем соотношения общественного и корпоративного сознания, техническую реализацию предложенного подхода к служебной лояльности затрудняют противоречивость содержания правовой базы, нормативная неурегулированность отдельных ситуаций служебной деятельности, а также коррупциогенные факторы как самой государственной системы управления, так и ее представителей. Данные препятствия вызывают необходимость на основе понимания уровня реально достижимых в сложившихся условиях целей сформулировать задачи по применению интегрирующего подхода в плоскости оптимизации выбора служащими групп лояльности, а также коррекции содержания их общегрупповых паттернов в направлении приведения их в максимально возможное соответствие, с одной стороны, с идеальной моделью государственной службы, а с другой стороны, с современным общественным опытом и популярными в обществе ценностями.

Для обеспечения выполнения этих задач новый подход к проблемам лояльности государственных служащих должен базироваться на интегративной теории лояльности и обеспечивать эффективность ее практического применения с учетом социально-правового статуса и особенностей профессиональной деятельности государственных служащих и развивающихся общественных условий. В результате должна быть разработана теоретически обоснованная и технологически применимая концепция служебной лояльности.

Как мы уже писали ранее [74], создание такой концепции осложняется множеством и разнообразием групп, в которые может интегрироваться служащий в профессионально-служебной сфере. Ситуация, когда служащий может присоединяться к различным группам коллег, в целом отражает современную социаль-

ную ситуацию, в которой каждая личность может быть включена в множество различных отношений и групп, необходимых человеку для удовлетворения широкого спектра его потребностей. Условия доступности членства в различных группах и возможностей его динамического изменения неблагоприятны для формирования ярко выраженных, системообразующих социальных идентичностей и лояльностей, которые, сформировавшись, будут оказывать на поведение человека решающее значение в максимально широком спектре социальных ситуаций.

Указанные условия определяют необходимость четкого разграничения сфер и ситуаций действия тех или иных лояльностей и рассмотрения лояльностей, выступающих ведущими в тех или иных сферах с учетом специфики этих сфер. Не исключением является и сфера государственной правоохранительной службы, которая, кроме прочего, предоставляет включенным в нее людям множество статусов и формальных ролей. Теория служебной лояльности должна учесть не только многоаспектность формально-правового статуса служащего, но и взаимосвязи его различных статусов, отдельные из которых состоят в отношениях иерархической соподчиненности, как и некоторые группы принадлежности служащих. Так, максимально широкой идентичностью в профессионально-служебной сфере является принадлежность к кругу госслужащих. К числу крупных служебных идентичностей относится и принадлежность к различным видам государственной службы, конкретным министерствам, а также их структурным подразделениям (управлениям, учреждениям и т. д.). На более низких уровнях структуры государственных органов служащие могут идентифицировать себя с конкретными служебными коллективами и их подразделениями. Должность каждого служащего интегрирует в себе все эти статусы и дает возможности для активного участия и формирования лояльности различным группам, развивающимся как в рамках этих формальных структур, так и вокруг них. Должностной статус служащего включает в себя и профессиональный аспект, определяемый характером выполняемых им функций. Поэтому фактором, формирующим идентичности служащих, выступает также профессиональная направленность их деятельности, на базе которой формируются сообщества профессионалов.

Самореализация в профессиональной среде протекает под влиянием как стихийного, так и целенаправленного воздействия со стороны профессионального окружения, ориентированного, как отмечает А. А. Волков, «на формирование соответствующих смысловых установок как важнейшего катализатора интроспективных потребностей» [49, с. 10]. Отталкиваясь от тезиса о системном строении деятельности и останавливаясь на ее внешних и внутренних связях, И. В. Сыромятников подчеркивает, что одним из пластов социальной системы профессионально-служебной деятельности является профессия, вокруг которой складывается профессиональное сообщество, предоставляющее своим членам как опыт, так и нормы [249]. Причем именно в профессии, включающей человека в сложившиеся формы активности и формирующей его через специфический опыт, И. В. Сыромятников видит большой потенциал социально-личностного самоопределения.

Итак, получение профессионально-служебного статуса дает возможность госслужащему для овладения сразу рядом статусов и ролей в различных профессионально-служебных группах. Одни группы совпадают по составу с формальными структурами, и сам факт принятия должности обозначает автоматическое присоединение к таким группам, как минимум, на уровне профессионального взаимодействия. Принадлежность к другим группам не предопределена формальным статусом, но является логичным следствием связей и отношений, возникающих вследствие занятия должности. Также существуют группы, возможность присоединиться к которым дает пребывание в определенной профессионально-служебной среде. Основой для группирования в последнем случае выступают различные характеристики служащих, формально не считающиеся ключевыми для профессиональной деятельности. Условием для присоединения к таким группам часто выступает сходство с членами группы в психологических характеристиках, таких как жизненные и профессиональные взгляды, ценности, увлечения, отношение к целям и различным аспектам службы, соблюдению законности, руководителям, мотивы деятельности, стремление к результативности профессиональной деятельности или совершенствованию в ней и т. д. Таким образом, слу-

жащие приобретают, как выразились Т. Ю. Базаров и М. Ю. Кузьмина [13], «множественное групповое членство», вступая в сети групп.

В концепции служебной лояльности должны быть учтены особенности потенциальных групп лояльности служащих, значительно отличающихся по размеру, однородности состава, интенсивности межличностных контактов, наличию формальных и неформальных основ группирования и т. д. Например, в группах лояльности служащих, функционирующих на основе формального объединяющего признака (госслужащие, сотрудники ФСИН России, коллектив учреждения или подразделения), содержание служебного долга если и не лежит в основе, то, как минимум, учитывается в общегрупповом мотивационном основании, хотя часто на первое место среди групповых ценностей и целей выходят такие ценности и цели, как групповая безопасность, групповая обеспеченность, групповой престиж и т. п.

В функционирующих в профессионально-служебной среде неформальных группах служебный долг может стать значимой частью общегруппового мотивационного основания лишь в результате объединения носителей личных ценностей, совместимых с содержанием служебного долга.

Паттерны групп, в которые потенциально может интегрироваться и нередко интегрируется служащий, могут содержать противоречащие друг другу элементы. В связи с этим сотрудники могут оказываться в ситуации противоречия требований норм различных групп их принадлежности относительно сложившейся ситуации. Например, явление круговой поруки и сокрытия правонарушений, совершенных другими членами группы, вступает в противоречие с нормами соблюдения законности, которые должны быть ключевыми для групп служащих и являются таковыми во многих группах. Неформальные нормы поведения, укоренившиеся в групповом сознании и подкрепляемые жесткими и неотвратимыми групповыми санкциями за их нарушение, способны выигрывать конкуренцию у формальных норм, если их соблюдение не контролируется группой, в поле видимости которой действует служащий. Вследствие этого реализация служебного долга в профессионально-служебной деятельности обеспечивается не только его

индивидуальным усвоением, но и его интеграцией в культуру групп лояльности служащих.

Описанное потенциальное многообразие социальных идентичностей государственных служащих, связанных с их профессионально-служебной деятельностью, фактическая включенность служащих во взаимодействие с большим количеством функционирующих в профессионально-служебной среде групп, создает необходимость исследования уровня сформированности лояльности каждой из этих групп и учета их возможных взаимосвязей. Результатом такого исследования должно стать формирование представления о наиболее типичных группах лояльности государственных служащих различных категорий. Сама же служебная лояльность в сугубо прагматическом аспекте может рассматриваться как характеристика подчиненности служебной деятельности и поведения служащего психоповеденческим нормам различных групп, функционирующих в профессионально-служебной среде, членом которых может быть служащий. Основным параметром служебной лояльности конкретного служащего, таким образом, выступит перечень профессионально-служебных групп, которым он лоялен. Кроме того, концепция служебной лояльности должна обозначать пути диагностики уровня и особенностей лояльности служащего той или иной группе, а также методы формирования или разрушения лояльности различным группам.

Выводы. Специфику исследования лояльности государственных служащих определяют в первую очередь такие особенности их статуса и деятельности, как: повышенное влияние на госслужащих внешних по отношению к группе ожиданий, нормативная кодификация части этих ожиданий, в том числе даже в отношении личности служащих, жесткая правовая регламентация структуры, направленности и характера профессионально-служебной деятельности, многослойность служебного статуса, общественная значимость особенностей их лояльности.

Исследования лояльности в сфере государственной службы, помимо общих теоретико-методологических проблем, существующих в исследованиях лояльности, осложняются конкуренцией большого количества идентичностей и групп принадлежности, потенциально доступных государственным служащим, а

также повышенной общественной значимостью лояльности государственных служащих, требующей сочетания универсального теоретически обоснованного феноменологического подхода к изучению лояльности со специфическим административно-правовым подходом, выражающим социальный заказ и задающим направление практического применения результатов исследований. При осуществлении конструктивного объединения данных подходов необходимо предусмотреть ориентиры для реализации контрольно-коррекционной деятельности, обеспечивающей максимальное приближение предварительно диагностируемых реальных лояльностей государственных служащих в служебно-профессиональной сфере к социально желаемому эталону. Необходимым шагом, обеспечивающим реализацию данного подхода, несомненно, является разработка концепции служебной лояльности, направленной на выявление и описание особых характеристик лояльностей, возникающих у служащих в профессионально-служебной сфере и значимо влияющих на осуществление ими служебной деятельности. Данная концепция должна основываться на положениях общенаучной по значению интегративной теории лояльности и преломлять ее положения в контексте специфики службы, способствовать решению практических задач.

2.3. Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России

На основе интегративной теории лояльности нами была разработана концепция служебной лояльности, учитывающая предопределенность включенности сотрудников ФСИН России как государственных служащих в формальные социальные структуры, многоуровневость и неоднородность которых задают цели и процедуры профессиональной деятельности с учетом соотнесенности целей, а также задач конкретного вида государственной службы с доминирующими ценностями, ментальностью и традициями общества, многие из которых институализированы и закреплены в правовых нормах. Кроме того, были учтены положения действующих федеральных законов и ведомственных нормативных актов, касающихся личного состава ФСИН России, а также выявленные психологические

особенности развития и проявления профессиональной ментальности сотрудников ФСИН России [103].

Помимо интегративной теории лояльности, для создания концепции служебной лояльности нами были использованы психологические теории личностно-групповой интеграции, наиболее применимые для исследования проблемы служебной лояльности с учетом специфики социально-правового положения и деятельности государственных служащих, а также закономерности, выявленные в рамках административно-правового и феноменологического подходов исследования деятельности госслужащих, затрагивающие проблему служебной лояльности.

В состав концепции служебной лояльности, излагаемой в данном параграфе, включены: ее теоретические предпосылки и понятийное наполнение, положения о сущности и специфике служебной лояльности, ее психологических особенностях; а также практические выводы, вытекающие из концепции служебной лояльности по возможному применению. В частности, обозначены направления применения теоретических положений о служебной лояльности к конкретным категориям служащих на примере сотрудников ФСИН России. Данные положения частично были опубликованы нами ранее [72; 80; 84 и др.].

В первую очередь отметим, что разрабатываемая концепция базируется на понимании лояльности как психоповеденческого соответствия члена группы системе ее норм. В соответствии с интегративной теорией лояльности мы полагали, что феномен основывается на приобщенности личности к групповому самоопределению, системе отношений и ведущей деятельности группы, системно взаимосвязанных в общегрупповом психоповеденческом паттерне, характеризующем как группу в целом, так и всех ее лояльных членов. Групповая идентичность, система значимых для группы отношений, ведущая групповая деятельность и объединяющий их психоповеденческий паттерн являются общими ресурсами, которые совместно вырабатывают и которыми совместно пользуются члены группы для достижения индивидуальных и групповых целей. Факторами включения людей в систему лояльности являются: потенциальная ценность для них общегрупповых психоповеденческих ресурсов, возможности межличностного обмена и взаимостимулиро-

вания между личностью и группой, а также уровень социально-психологической зрелости личности, индивидуальные границы доверия – недоверия и личностно-групповая совместимость как в функциональном плане, так и в плане мотивационной направленности.

Перспективы развития лояльности сотрудника ФСИН России той или иной профессионально-служебной группе пропорциональны субъектному потенциалу и объективным возможностям сотрудника разделить с группой ее социальную идентичность, систему значимых для группы отношений и ведущую групповую деятельность. Воспроизведение лояльными членами группы общегрупповых психоповеденческих норм в мотивационном плане поддерживается присвоением результатов общегрупповой деятельности. Переживая позитивные эмоции от участия в группе и ценность того, что с ней связано, члены группы и инициативно присоединяющиеся к ней лица «настраиваются» на группу как в психологическом, так и в поведенческом плане. При этом процессы личностно-групповой сонастройки протекают, в первую очередь, благодаря реализации: восприятия межличностного сходства; самокатегоризации в системе Я – Другие; межличностного обмена в процессе взаимодействия и соучастия в общей деятельности; формирования и использования общих для группы критериальной и знаково-символической систем; восприятия, выработки и трансляции эмоций, связанных с участием в группе и значимыми для нее объектами.

Межличностные механизмы лояльности обеспечиваются упорядоченным взаимостимулированием этих процессов индивидуальной активности членов группы. Соответствуя групповым нормам, члены группы за счет взаимоактуализации и взаимообмена одновременно и укрепляют свою лояльность, и стимулируют лояльность других членов группы, а также лиц, стремящихся к ней присоединиться.

Вклады членов группы в поддержание лояльности в ней, как правило, неравнозначны. Некоторые участники группы более активно, точно и всеобъемлюще воспроизводят общегрупповой паттерн, оказывая влияние на других участников группы или на лиц, находящихся в процессе присоединения к ней. В то же

время к группе лояльности могут примыкать лица, которые включены в групповые процессы, однако мотивационные основания их активности, а также их отношения и доминирующая идентификация в чем-то не соответствуют групповому паттерну или лица, которые психологически сходны с членами группы, однако, не участвуют в ведущей групповой деятельности в достаточной мере. Они могут длительное время пребывать в маргинальном положении в группе или выгодно для себя взаимодействовать с ней как с отдельным социальным объектом. Люди, интегрированные с группой не полностью, составляющие групповую «периферию», могут присваивать отдельные продукты функционирования группы и воспроизводить элементы группового паттерна, который они могут со временем освоить и стать лояльными членами группы.

Вхождение человека в группу лояльности может начинаться с получения опыта, сходного с опытом членов группы, с его последующей символизацией или обнаружения психологического сходства, стимулирующего в последующем присоединение к общегрупповой активности. В любом из указанных случаев циклическое стимулирование психологического и поведенческого единства с группой должно сформировать у нового члена группы разделяемый ее членами целостный психоповеденческий паттерн, обеспечивающий возможность адекватного соучастия в ведущей групповой деятельности и взаимодействия с членами группы. Мотивационное основание деятельности лояльного члена группы, так же как и мотивационное основание его группы в целом, будет представлять собой единство опыта, связанных с ним эмоций и ценностей, смысловых интерпретаций и связывающих их символов.

Постоянно актуализируемые в группе потребности определяют, какой опыт будет восприниматься ее членами как значимый, и ориентируют на те ценности, которые символизируют активность, воспринимаемую членами группы как ведущую к удовлетворению их потребностей. Координацию взаимодействий членов группы на операциональном уровне опосредуют общие ожидания и общие представления о целях общегрупповой деятельности, которые стимулируют и направляют активность лояльных членов группы.

Итак, главной особенностью групп, в отношении которых возможна лояльность, является сформированность в группе общегруппового психоповеденческого паттерна, способного объединить личность и группу. С учетом изложенного основу концепции служебной лояльности составляют, в первую очередь, ранее обоснованные и уточненные общенаучные положения интегративной теории лояльности о сущности, механизмах развития и поддержания и градациях для оценки уровня лояльности. При этом для формирования авторского подхода к изучению проблематики служебной лояльности, учитывающего специфику социально-правового положения и особенностей деятельности государственных служащих, потребовалось сопоставление положений интегративной теории лояльности с результатами исследований проблем служебной лояльности, проведенных с позиций административно-правового и феноменологического подходов. Кроме того, из числа проанализированных социально-психологических теорий мы попытались подобрать такую, которая, с одной стороны, соответствовала бы положениям интегративной теории лояльности, а с другой – расставляла бы необходимые акценты, соответствующие выявленной специфике сферы государственной службы.

В результате проведенного анализа было обосновано, что целям развития и конкретизации интегративной теории лояльности в концепции служебной лояльности, с учетом специфики сферы государственной службы, может способствовать система взглядов А. В. Петровского, которые, кроме релевантности исследуемой проблематике, также отличаются многоуровневостью, высокой проработанностью и возможностью их операционализации.

Прежде всего мы обратили внимание на то, что категория «соучастование», которую А. В. Петровский, обнаружив в трудах А. Н. Радищева, затем совместно с М. Г. Ярошевским рассмотрел как одну из фундаментальных в категориальной системе теоретической психологии [204], в значительной степени отражает характер связи членов групп лояльности, который был обоснован в предложенной нами интегративной теории лояльности. Термин «соучастование», имплицитно подразумевающий в отношениях «диалогизм», многопланово описанный М. Бубером и М. Бахтиным, представляет собой «деятельное отношение», подчеркивает на-

личие в связи членов группы ее интрапсихологической и внешне-поведенческой сторон, при этом отражая единство этих сторон, аргументированное нами в рамках интегративной теории лояльности. По мнению А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского, категория соучастования одновременно связана с такими метапсихологическими категориями, обозначающими ключевые феномены сознания и поведения, как «общение», «деятельность», «Я», «ценность», «чувство», общность людей в которых, согласно разработанной в главе 1 интегративной теории, выступает психологической основой лояльности. Пользуясь содержательным богатством анализируемого термина, можно заключить, что основой лояльности является психоповеденческое соучастование.

Возможность применения категории «соучастование» в частных теориях юридической психологии ранее была показана В. М. Поздняковым [208], доказавшим, что данная категория позволяет многопланово анализировать социально-психологические явления в пенитенциарной системе. Так, обращение к категории соучастования позволило В. М. Позднякову обосновать субъектно-соучаствующий подход к исправлению осужденных, методологически обеспечивающий пути реализации позитивных изменений личности осужденного за счет личностного соучастования. Данный положительный опыт дает основание полагать, что категория «соучастование» может быть успешно использована и для формирования подхода в изучении феномена служебной лояльности.

На уровне метапсихологических категорий для решения проблемы межличностной интеграции в группе А. В. Петровский обращался к категории «деятельность», выстраивая вокруг нее свою теорию деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Анализ данной теории, проведенный в параграфе 1.3, свидетельствует о том, что высокоразвитые группы, описанные А. В. Петровским, по своим характеристикам сходны с группами лояльности. Более того, акцент, сделанный А. В. Петровским на опосредующей общении деятельности как основании функционирования высокоразвитых групп, а также на общественной ценности ее содержания, соответствует специфике функционирования групп лояльности государственных служащих. Данная специфика такова,

что наиболее значимым фактором группирования в организационной среде госслужащих объективно должна быть их профессионально-служебная деятельность, ведь именно для ее осуществления на благо общества и были созданы государственные структуры. Однако в действительности не во всех профессионально-служебных группах служащих, сформированных на базе структурных подразделений государственных органов, ведущей деятельностью выступает служение обществу и государству. Поэтому для разрабатываемой концепции служебной лояльности важно, чтобы применяемый подход позволял устанавливать не только меру лояльности служащего той или иной группе, но и содержание групповых норм. Иначе говоря, разрабатываемая концепция должна обеспечивать возможность прикладного исследования вопросов: 1) соответствуют ли отдельные служащие групповым нормам, регулирующим профессионально-служебную деятельность, разделяют ли они групповое отношение к ее целям, ценностям и смыслу; 2) является ли служение обществу ведущей деятельностью в той или иной группе лояльности служащих, а если не является, то как ведущая групповая деятельность соотносится с нормами и ценностями общества.

Необходимо отметить, что в период, когда А. В. Петровский создавал теорию деятельностного опосредствования, в нашей стране доминировала идеология строительства социалистического общества, а поэтому существовала тенденция рассмотрения соответствия групповых норм общесоциальным нормам и ценностям при исследовании практически любой развитой группы, независимо от сферы социальной жизни, к которой эта группа относится. В современном же обществе в связи со сменой общественных ценностей данные вопросы фактически актуализированы лишь в отношении некоторых профессиональных групп, к которым относятся, несомненно, сотрудники ФСИН России. Именно с учетом специфики их государственно важной службы можно утверждать, что вопросы ведущей деятельности и репрезентации сотрудниками ее общественного значения в группах лояльности крайне актуальны. Это делает теорию деятельностного опосредствования А. В. Петровского перспективной для дальнейших многоплановых исследований вопросов служебной лояльности, особенно если опереться одно-

временно на положения трехфакторной модели репрезентации «значимого другого», предложенной ученым.

В трехфакторной модели А. В. Петровского нашел проработку важный для учета специфики групп служащих и их норм вопрос формального статуса и властных полномочий каждого из членов группы [206]. Данные параметры, отраженные ученым в конструкте «институционализируемая роль», важны и для неформальных групп служащих, особенно «карьерных команд» – групп служащих, основной целью которых является укрепление социального статуса, а также рост властных полномочий и материального достатка членов группы за счет их продвижения по карьерной лестнице и расширения неформального влияния. Однако необходимо заметить, что в группах лояльности служащих различия членов группы с разными формальными статусами все же уступают по значимости единству мотивационных оснований группирования.

Указанные положения А. В. Петровского, с одной стороны, корреспондирующие с интегративной теорией лояльности, а с другой стороны, соответствующие специфике служебной лояльности, используются нами для обоснования подхода к изучению служебной лояльности и оформления концепции служебной лояльности. Контуры подхода, предлагаемого нами в изучении служебной лояльности сотрудников ФСИН России, близки идеям одной из последних работ А. В. Петровского, в которой он заложил предпосылки для рассмотрения лояльности как «адекватного соучастования» члена группы, прежде всего, в ведущей групповой деятельности. Ученый писал: «Соучастование – глубоко личный и в то же время групповой феномен, детерминированный вовлеченностью личности в совместную деятельность. В процессе такой деятельности, объединяющей в себе усилия разных участников, устанавливается общая для всех точка отсчета: то, ради чего люди действуют, общаются, готовы к риску, самоотдаче, способны жертвовать временем, иногда подвергать себя всевозможным испытаниям и лишениям. Этим общим являются цель коллективных усилий, ценности, стоящие за ней, задача «для всех». Принципиально, что в одиночку со всем этим справиться действительно невозможно. Отношение к объекту деятельности, как мы говорим в

этом случае, опосредствуется отношением к другим людям (субъект-субъект-объектное отношение), а отношение к другому человеку, в свою очередь, опосредствуется отношением к объекту групповой деятельности (субъект-объект-субъектное отношение). Можно сказать, что эти отношения «переплетаются», а еще точнее – вплетаются одно в другое. Вот тут-то и устанавливается особый тип равенства участников друг другу: объективно они как соучастники производимого в равной мере друг перед другом ответственны и одинаково полагаются друг на друга. Партнерство (от англ. part – часть), то есть способность быть частью единого целого, распространяется здесь за пределы простого соучастия в деятельности. Перед нами носители единой участи, они соучастны друг другу, проникнуты духом взаимопричастности» [205, с. 47].

Длинное цитирование публикации А. В. Петровского осуществлено нами в связи с тем, что его взгляды открывают возможности рассмотрения психологических проблем служебной лояльности с позиций методологического подхода, который можно обозначить как «деятельностно-соучаствующий». Он отражает формирование психологической детерминации служебной лояльности с позиции уже «теоретической психологии» А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского и В. А. Петровского. Логика «деятельностно-соучаствующего подхода» ориентирует на поиск механизма выхода на более высокоуровневые категории теоретической психологии путем развития нижестоящих «ядерных» категорий того же кластера, опосредуемого «формирующими» категориями [202]. В нашем случае речь идет о выходе на «экстрапсихологическую» категорию «соучаствование», относящуюся к кластеру, который разработчики категориального аппарата называли кластером «со-бытийности», а также «социальности», «общности» или «сопричастности» [Там же]. Учитывая, что важнейшей формирующей категорией в нашем случае, как было показано выше, выступает «деятельность», то именно ее особенности в первую очередь и катализируют развитие общения, понимаемого А. В. Петровским как «производство общего» до уровня «соучаствования», выступающего одной из важнейших психологических основ лояльности.

Исходя из сформулированного А. В. Петровским и М. Г. Ярошевским принципа конкретизации вышестоящих категорий кластера в нижестоящих посредством задействования рядоположенных категорий [Там же], можно сказать, что соучастование конкретизируется как производство и совместное использование общего между людьми в их самопонимании, мировоззрении, ценностях, чувствах, деятельности. Данное понимание соответствует положениям интегративной теории лояльности, представленной в параграфе 1.3, а за счет выделения деятельности как ведущей «формирующей» категории позволяет отразить обоснованную выше специфику служебной лояльности. Лояльность как феномен, лежащий в сфере социальных фактов, является продуктом соучастования – высшей, предельной формы со-бытийности, достигаемой в профессионально-служебной сфере, причем посредством межличностной интеграции в мотивационно-ценностном, идентификационном, чувственном аспектах, но применительно именно к служебной лояльности, в первую очередь, посредством «общей деятельности» или «общения по поводу деятельности». Значит, среди оформляющих категорий «деятельность» стоит на первом месте, с нее начинается общее движение служащих к соучастованию. Иначе говоря, в случае со служебной лояльностью именно «деятельность» является первым ответом на вопрос «соучастование в чем?» Отсюда и предложенное нами название подхода – «деятельностно-соучаствующий».

Целесообразность применения деятельностно-соучаствующего подхода к изучению служебной лояльности подтверждается анализом содержания исследований служебной деятельности, проведенных в рамках административно-правового и феноменологического подходов. Данные подходы, необходимость координации позиций которых была аргументирована в параграфе 2.2, имеют существенные различия. Так, феноменологический подход рассматривает, в отличие от административно-правового, не только официальные иерархические связи в структуре государственных учреждений и органов, но и межличностные связи служащих в рамках их групп. Однако эти подходы схожи в том, что при рассмотрении проблем служебной лояльности они акцентируют внимание именно на ведущей деятельности служащих. Данная позиция представляется достаточно обос-

нованной, поскольку еще Б. Д. Парыгиным было отмечено, что деятельность «навязывает» соучаствующим в ней субъектам свою психологию и логику [195].

В рамках разрабатываемой концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России учтено: если представители административно-правового подхода всегда подразумевают под ведущей именно профессионально-служебную деятельность в ее идеальном, предусмотренном законом варианте, то в рамках феноменологического подхода показана вариативность ведущей деятельности служащих, которая может отличаться от группы к группе как по направленности и смыслу, так и по внешним проявлениям. Кроме того, для понимания активности членов профессионально-служебных групп, действующих в правовом поле в виде формальных структур, актуально положение О. С. Анисимова о том, что отличительными особенностями таких «деятельностных систем» является и распространенность участия в согласовании отношений к ним, что в какой-то мере компенсирует негативное влияние этой отчужденности [8]. По О. С. Анисимову, для деятельностных систем, ориентированных на совместную выработку и присвоение индивидуально-значимых групповых продуктов, характерно доминирование норм конкретного характера, а в «культурных» системах – группах, общей основой которых является служение идее, доминируют абстрактные нормы. По нашему мнению, профессионально-служебные группы лояльности, имея деятельностную основу, обладают признаками и «культурных систем» или неминуемо приобретают их в процессе длительного функционирования. При этом культурное сходство изначально может послужить основанием для соучастия в общей деятельности.

Применительно к вопросам коррекции служебной лояльности деятельностно-соучаствующий подход предполагает не только рассмотрение возможностей реинтеграции служащих из маргинальных и деструктивных в социально-ориентированные группы лояльности, но и коррекцию групповых норм через коррекцию ведущей деятельности. Иначе говоря, он предполагает рассмотрение ведущей деятельности групп лояльности служащих в динамике – от актуального положения к желательному для общества. Тем самым, на наш взгляд, он снимает противоречие во взглядах на ведущую деятельность служащих представителей

феноменологического и административно-правового подходов и представляется более продуктивным для рассмотрения проблем служебной лояльности.

При переходе от методолого-теоретических основ к базовым положениям концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России необходимо в первую очередь уточнить ее рабочее определение. С учетом общенаучного определения лояльности, обоснованного в главе 1, обращает на себя внимание необходимость перехода от определения соотношения человека с одной конкретной группой к определению, указывающему на сложившуюся у человека систему взаимоотношений с различными, но взаимосвязанными общей сферой функционирования группами, которые потенциально являются объектами его лояльности. Речь идет об описанном Н. Л. Ивановой «профессионально-деловом блоке» [117], который применительно к данному исследованию уместнее назвать профессионально-служебным.

Конечно, лояльность сотрудника в профессионально-служебной сфере может быть не сформирована вовсе или сформирована, но в отношении лишь какой-то одной группы. В последнем случае общее определение лояльности могло бы быть применено и к этой группе, и соответственно к служебной сфере. Однако, во-первых, это лишь возможный частный случай, а во-вторых, в связи с единством организационной структуры, правового поля и условий деятельности, в которых функционируют все потенциальные группы служебной лояльности, такая ситуация, скорее всего, не будет встречаться часто. Вследствие этого определение служебной лояльности должно отражать не только систему взаимоотношений служащего с конкретной группой, но и систему более высокого порядка, включающую в себя несколько пересекающихся (как в отношении элементов групповых паттернов, так и в отношении членства) взаимосвязанных групп.

В таком понимании служебная лояльность как характеристика соотношения сотрудника не с конкретной группой, а с социальной средой профессионально-служебной деятельности будет представлять собой многокомпонентный «профиль», содержащий информацию о степени сформированности лояльностей различным группам, доступным для сотрудника в профессионально-служебной

сфере, и о характере взаимосвязей этих лояльностей (смежности, параллельности, иерархии и т. д.). С учетом этого служебную лояльность в наиболее общем смысле можно понимать как систему лояльностей служащего группам, функционирующим в его профессионально-служебной среде.

Учитывая возможность лояльности сотрудника нескольким профессионально-служебным группам, объединенным сферой их функционирования, для максимально полной оценки служебной лояльности важно знать все группы, функционирующие в профессионально-служебной сфере, в которые сотрудник интегрирован по факту или может интегрироваться, то есть оценивать сформированность его лояльности каждой из этих групп, понимая соотношение этих групп между собой и разграничение сфер их влияния на профессионально-служебную деятельность. С позиций управления служебной лояльностью также нужно выяснить содержание групповых норм и их соотношение с формальными нормами и ценностями государственной службы.

Таким образом, служебная лояльность рассматривается как характеристика психоповеденческой интеграции личности не с конкретной группой, а с профессионально-служебной средой в целом, представленной отдельными группами, которым служащий может быть лоялен в той или иной мере. Вопрос служебной лояльности, по сути, это вопрос о наличии, мере выраженности и соотношении лояльностей служащего группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере. При этом, базируясь на проведенном анализе, уровень лояльности сотрудника той или иной группе может быть оценен с помощью следующих градаций:

1) сформированная лояльность – полное психоповеденческое соответствие члена группы системе групповых норм, предполагающее личностно-групповое единство во взаимозависимых аспектах социального самоопределения, ведущей групповой деятельности и связанной с ними системы отношений;

2) парциальная лояльность – личностно-групповое соответствие в одном или нескольких указанных аспектах, но без их системной взаимосвязи в целостном психоповеденческом паттерне;

3) нулевая лояльность – отсутствие элементов личностно-группового соответствия и устойчивых каналов межличностного обмена с членами группы;

4) заблокированная лояльность (самоизоляция от группы) – восприятие личностных черт и поведения членов группы как не совместимых с собственной идентичностью и отношениями, блокировка каналов межличностного обмена с группой, защита от восприятия реальных особенностей членов группы при помощи психологических защит и стереотипизации.

Рассмотрение служебной лояльности как системы лояльностей группам, связанным общей сферой функционирования, поднимает вопрос о специфических закономерностях и механизмах развития и функционирования таких систем. Эта специфика как раз и определяется обозначенными в предыдущем параграфе особенностями сферы государственной службы и проявляется в формировании как отдельных лояльностей в профессиональной служебной сфере, так и их системы.

В отношении закономерностей формирования лояльностей служащих отдельным группам можно выделить две особенности.

1. Проблемы служебной лояльности рассматриваются в неразрывной связи с проблемами профессионально-служебной деятельности.

2. Занятие должности на государственной службе предполагает приобщение человека к искусственно создаваемой и внедряемой деонтологической культурной модели, учитываемой в паттернах реально существующих групп, функционирующих в профессионально-служебной сфере. Индивидуальное восприятие и применение атрибутов деонтологической модели может опосредоваться субкультурой этих групп пропорционально степени психоповеденческой интегрированности государственного служащего в каждую из них. Иначе говоря, профессионально-служебное поведение сотрудников ФСИН России, интегрированных в какую-либо структурную группу служащих, регулируется не представленной и адаптированной в индивидуальном сознании идеальной моделью служебной деятельности, а ментальностью группы принадлежности. Именно эта группа принадлежности, являясь коллективным субъектом служебной деятельности, по выражению И. О. Котенева и Т. Ю. Будановой, выступает как среда, опосредующая взаимоот-

ношения личности и организации и связывающая сотрудника с организационными процессами» [140, с. 31].

Вопрос управления служебной лояльностью, по большому счету, сводится к вопросу оценки психоповеденческой интегрированности служащего в группы, паттерны которых сформировались как результат групповой адаптации к среде профессионально-служебной деятельности. Особо отметим, что на первых шагах службы сотрудник часто вынужден самостоятельно искать пути разрешения возникающих профессионально-служебных ситуаций, однако в ходе расширяющегося общения с коллегами начинающие служащие в той или иной мере присоединяются к различным их группам. Это позволяет получить доступ к опыту, накопленному в этих группах, что снижает временные и энергетические затраты служащего на преодоление возникающих проблем и увеличивает эффективность его усилий в профессиональной сфере. Успешное использование групповых норм располагает служащего активнее усваивать их, стремиться общаться с их носителями, реагировать на исходящие от них положительные и отрицательные стимулы. Дальнейшая интеграция в группы и усвоение групповых норм вселяет в служащего чувство уверенности и защищенности, но снижает личную ответственность за принятые решения. Психологические подкрепления от групп, получаемые за соответствие их нормам, способствуют повышению самооценки в профессиональной среде, что стимулирует служащего продолжать усваивать и реализовывать групповые нормы.

Важно отметить, что прежде всего усваиваются нормы группы принадлежности, соответствующие ключевым элементам идентификации, отношений и ценностей деятельности, которые уже имелись у человека до службы в той или иной государственной структуре. В свою очередь, служащий, входящий в состав группы, привносит в нее характерные для него психические и поведенческие элементы, которые оказывают влияние на группу. Из разнообразных групп, функционирующих в профессионально-служебной среде, служащий быстрее и успешнее интегрируется именно с теми, которые в наибольшей степени соответствуют его личностным особенностям и способны удовлетворить его потребности.

Приобщение к групповому опыту сопровождается также усвоением системы групповых знаков и символов. За счет позитивных эмоций, связанных с успешным использованием группового опыта, а также эмоциональных подкреплений, получаемых при этом от членов групп, индивидуальные нормы все больше координируются с нормами групп лояльности, индивидуальная мотивационная сфера перестраивается с учетом особенностей профессионально-служебной деятельности. Запуск и реализация сотрудником в поведении многих групповых норм в служебной деятельности становятся автоматическими. Конкурирующие индивидуальные нормы, не подкрепляемые группами и осознанием достижения успехов, утрачивают свое влияние в профессионально-служебной сфере либо преобразуются таким образом, чтобы согласоваться с групповыми нормами и найти свое новое место в системе индивидуальной мотивации профессионально-служебной деятельности.

Итак, необходимым первичным условием вхождения госслужащего в ту или иную профессионально-служебную группу лояльности является его принадлежность к определенным формальным государственным структурам, на базе которых сложилась данная группа. Формальный служебный статус не только дает возможность войти во взаимодействие с членами группы и присоединиться к ведущей групповой деятельности, но и влияет на социально-психологический статус, роль и функции служащего в группе лояльности. Формирование группового порядка и психоповеденческих паттернов в профессионально-служебных группах лояльности происходит под воздействием организационной структуры и правового поля, в котором действует группа, а также атрибутов сложившейся оргкультуры в госучреждении. При этом нормы, регламентирующие индивидуальную служебную деятельность и служебное взаимодействие, не всегда используются напрямую, часто опосредуясь сложившейся системой неофициальных групповых норм, учитывающих реальные условия деятельности и особенности членов группы, а также избираемые групповые цели. При этом важна степень близости формальной и неформальной систем, причем в аспекте того, насколько реальные групповые цели совпадают с декларируемыми целями государственной службы,

на которые ориентировано правовое поле. Расхождение официально установленных норм служебной деятельности и неофициальных групповых норм не всегда означает их противопоставление. В ряде случаев неформальные нормы просоциально ориентированных групп служащих дополняют и «адаптируют» формальные нормы с учетом местных условий, позволяя более эффективно достигать целей государственной службы.

Помимо формальных норм, регламентирующих служебную деятельность и, по сути, представляющих собой кодифицированные ожидания общества, на группы государственных служащих оказывают влияние и ожидания, не закрепленные в руководящих документах, но сформированные в общественном сознании. Вступая в ряды государственных служащих, человек принимает на себя обязательства соответствовать этим ожиданиям, закрепляя, в частности, ритуалом принятия присяги. Таким образом, каждый из служащих, включенных в различные профессионально-служебные группы лояльности, осознает наличие определенных обязательств не только перед группой, но и перед обществом, что неизбежно сказывается на специфике групп служащих, подверженных влиянию ожиданий, исходящих не только непосредственно от членов группы принадлежности, но и извне.

Группы госслужащих функционируют в информационной среде, которая содержит декларируемые ценности, смыслы и символы, характерные и для государственной службы в целом, и для отдельных государственных структур. Эти информационно-смысловые конструкты в той или иной мере присутствуют в понятийных аппаратах групп госслужащих, учитываются в системе групповых норм и влияют на функционирование группы. Поэтому общественные ожидания в отношении госслужащих неминуемо становятся значимым предметом отношений профессионально-служебных групп лояльности, даже если в конкретной группе это отношение сложилось как пренебрежительное или негативное. С учетом изложенного группы государственных служащих по своему происхождению тесно связаны с обществом и находятся с ним в иерархических отношениях. Даже асоциально направленные группы государственных служащих вынуждены в минимально необходимой мере поддерживать связь с породившей их организационной

средой и учитывать ее ограничения и требования, скрывать свою асоциальную направленность и маскировать ее общественно-желательными проявлениями, избегая критичных реакций общества на несоответствие его ожиданиям.

Внутрисредовые связи влияют на специфику групповых норм, содержащихся в паттернах лояльности групп служащих. Для этих норм присущи, с одной стороны, их неповторимость, определяемая условиями функционирования групп и составом их участников, а с другой стороны, их типичность, связанная с наличием аналогичных групп в других учреждениях, органах и государственных ведомствах. В связи с этим, представления о справедливости, регулирующие внутригрупповые и внешние отношения членов групп за счет обладания информацией об аналогичных группах, формируются с учетом известной членам групп «типичной» для подобных групп основы. Особенно в группах служащих это касается представлений о справедливости, в частности дифференцированной О. А. Гулевич на такие виды, как: информационная, процедурная, а также справедливость контроля и равенства прав [90].

В силу повысившейся в последнее десятилетие прозрачности функционирования ФСИН России на лояльности сотрудников оказывает влияние не только внутрислужебная среда, но и общество в целом. Государственная правоохранительная служба, призванная реализовывать ключевые интересы общества, вызывает общественный интерес, и о ней складывается общественное мнение. Однако на первых этапах адаптации к профессионально-служебной деятельности и среде формирование лояльностей сотрудников опосредуется их обыденными бытовыми представлениями о государственной службе, ее ценностях и нормах. По той же причине на формирование отношений служащих в профессионально-служебной сфере могут оказывать влияние стереотипы и оценки, усвоенные в ранее сформированных группах лояльности сотрудника, члены которых также имеют свои представления о государственной службе в целом и отдельных ее видах. В других значимых для них социальных кругах служащие в своем поведении часто ориентируются на ожидания, транслируемые по отношению к ним как к государственным служащим и представителям определенных структур значимыми людьми, а

также средствами массовой информации. Значимой особенностью психоповеденческого паттерна групп лояльности служащих в связи с этим может являться имидж членов группы за ее пределами. Как следствие, направлением активности государственных служащих может стать конструирование «фасадной» мотивации и поведения, которые соответствуют внешним ожиданиям, существующих поверх реальных или совмещенных с реальными.

Жесткие формальные требования к лицам, принимаемым на службу в уголовно-исполнительную систему, регламентация конкретных отношений и действий служащих формальной структурой и нормами, осознаются лицами, приобщающимися к профессионально-служебной среде, и, с одной стороны, служат для них понятным ориентиром, но, с другой стороны, отвлекают внимание от сущностных сторон групповой культуры, которая в разной степени согласуется с этим организационно-правовым каркасом государственной службы. При этом процесс и интенсивность взаимодействия между отдельными членами формальных групп предопределены нормативно и гарантируют минимальный уровень включенности в общегрупповую активность лиц, занимающих определенную должностную позицию по отношению к каждой группе формальной принадлежности. В связи с таким положением можно утверждать, что практически каждая группа, к которой формально относится служащий, имеет потенциал, чтобы стать группой его лояльности. Отметим: если включение в группы, существующие на базе формальных структур происходит за счет необходимости служебного взаимодействия, то начальным толчком к интеграции с неформальными группами служащих чаще выступает обнаружение их членами психологического сходства и возможностей удовлетворения своих личностных потребностей в общении друг с другом.

В формальных группах принадлежности развитие группового паттерна лояльности практически всегда начинается с самокатегоризации их членов по очевидным формальным признакам. Иными словами, формальная структура предопределяет интенсивное формирование лояльности служащих формальным группам принадлежности, причем на начальном этапе процесса на базе самоидентификации по формальному признаку и включенности в групповые про-

цессы. В то же время формирование лояльности неформальным группам принадлежности в профессионально-служебной среде (друзья по службе, сообщество профессионалов и др.) начинается позже, так как в этих группах критерии группирования менее очевидны и требуют времени на их осознание. Необходимость выполнения профессиональных обязанностей во взаимодействии с представителями других отделов и служб создает у сотрудника потребность в освоении норм и стереотипов взаимодействия групп, к которым принадлежат их партнеры, что в сочетании с общностью формальных норм может послужить формированию лояльности большим формальным группам служащих. Таким образом, для профессионально-служебной сферы характерно наличие как взаимодополняющих, так и конкурирующих потенциальных групп лояльности, отличающихся по типу.

В итоге за время службы лояльности могут формироваться, существовать и разрушаться. При этом важно определять: какие лояльности сформированы у служащего в настоящий момент и какие из них актуализированы в интересующей исследователя ситуации служебной деятельности. Только у служащих с небольшим количеством развитых и стабильно существующих лояльностей с большей степенью точности можно прогнозировать служебное поведение.

Приведенные положения, в частности о влиянии различных факторов на формирование и развитие служебной лояльности, обосновывают возможность практического управления служебной лояльностью с использованием принципа перехода от диагностики актуального состояния к коррекции в желательном направлении. При этом основными объектами коррекционного влияния, согласно положениям предложенной концепции служебной лояльности, должны выступать групповая идентичность служащего, его эмоциональное отношение к группе, его мотивация и включенность в групповые процессы. При этом основными факторами влияния могут выступить: формальная причастность к группе, нормативно-правовой «каркас» групповой культуры, наличие в том или ином статусе противоречивых ролей, объективная принадлежность к нескольким группам, необходимость взаимодействия с группой для решения тех или иных задач, мнение о доступности и престиже той или иной группы, эффективность группового взаи-

модействия при решении служебных задач, востребованность мотивов и способностей служащего при решении служебных задач, психологическое сходство с членами коллектива. Управление данными факторами наряду с психологической помощью ему способно повлиять на служебную лояльность сотрудника.

Приведенные положения о служебной лояльности могут быть развиты и конкретизированы в отношении отдельной интересующей категории служащих с учетом ее особенностей. Например, изучаемые в настоящем исследовании сотрудники разных структурных подразделений ФСИН России могут иметь не только черты, типично присущие всем государственным структурам, но и специфические особенности, определяемые их профессиональной функцией. Для выявления некоторых из этих особенностей важно анализировать нормативно-правовую базу, регламентирующую функционирование УИС и деятельность различных категорий должностных лиц, а также их ориентации на положения присяги сотрудника УИС, в которой наряду с наиболее общей для государственной службы символики «законности» уже четко просматривается правоохранительная ориентация в деятельности. Другие же моменты, прежде всего – социально-психологические особенности статуса и профессионально-служебной деятельности сотрудника УИС (а в ней более 40 категорий профессий), могут быть менее очевидными, но имеющими не меньшее значение для человека, что может быть обнаружено лишь в ходе проведения исследований психологического характера. Ряд ключевых особенностей был выявлен нами перед началом основного исследования в ходе проведенных фокус-групп (приложение А). В указанных фокус-группах участвовало 186 сотрудников, замещающих различные должности в практических органах уголовно-исполнительной системы.

По сценарию фокус-групп после разъяснения ключевых понятий, используемых в исследовании, респонденты высказывали свое мнение о том, насколько значимым им представляется исследование вопросов служебной лояльности. Практически все участники, за редким исключением, согласились с необходимостью исследования проблемы служебной лояльности. При этом более 55 % респондентов отметили, что они четко осознают, каким группам в профессионально-

служебной сфере они лояльны. Остальные же респонденты заявили, что они не задумывались над изучаемой проблемой и поэтому не готовы ответить на вопрос о своей служебной лояльности. Лиц, категорически отрицающих наличие у них каких-либо лояльностей в служебной сфере, в ходе фокус-групп выявлено не было. Почти 80 % опрошенных признали влияние групповых норм на исполнение сотрудниками своих обязанностей, в том числе и на то, каким образом и в какой мере исполняются те или иные нормативные акты, регламентирующие деятельность, а также указания вышестоящих руководителей. Кроме того, респонденты признали верным утверждение о том, что изменение неформальных норм, сложившихся в группах их лояльности, способно повлиять на их профессиональную деятельность. В частности, был выдвинут и одобрен такой тезис: сформированность идеалов государственной службы в культуре неформальных групп служащих может способствовать повышению эффективности их деятельности. Участники фокус-групп также признали необходимость коррекции служебного поведения при профдеформации. Указанные результаты предварительно подтвердили обоснованность ключевых положений, касающихся служебной лояльности, и важность их для практики УИС.

Что касается непосредственно факторов, определяющих специфику служебной лояльности сотрудников ФСИН России, то участники фокус-групп среди факторов, оказывающих значимое влияние на динамику лояльностей сотрудников уголовно-исполнительной системы в профессионально-служебной сфере, отметили, в первую очередь, стрессогенность деятельности, главными источниками которой, по мнению опрошенных, являются служба с оружием, необходимость взаимодействовать с осужденными, противоборство с криминалитетом и криминальной субкультурой. Отмечено, что в связи с этим сотрудники УИС испытывают значительную потребность в группировании для обеспечения безопасности и эмоциональной поддержки, а также снятия профессионального стресса.

На взгляд опрошенных сотрудников, специфическим фактором, влияющим на Я-образ сотрудников УИС и их отношение к обществу, является неоднозначная общественная оценка пенитенциарной системы и ее работников, нередко вы-

ражающаяся в пренебрежительном, брезгливом, осуждающем, отчужденном отношении к людям, причастным к пенитенциарной службе. Негативные социальные стереотипы общества в отношении сотрудников пенитенциарной системы, несмотря на ее роль в обществе, заставляют личный состав сомневаться в социальной значимости своего труда, стыдиться своей профессии, отстаивать, в том числе в собственных глазах, свой социальный статус, искать подтверждение своей значимости. Почти половиной респондентов было отмечено, что сотрудники УИС ощущают свою «второсортность» по сравнению с представителями других правоохранительных органов, в том числе в связи с разницей в уровне денежного довольствия, социальных гарантий и влияния в системе силовых структур.

По мнению опрошенных, на культуру сотрудников УИС в аспекте лояльности влияет то, что представителям определенных служб колоний приходится постоянно общаться с осужденными, в среде которых существует мощная антисоциальная субкультура. Соприкосновение с ней приводит к формированию в группах сотрудников особого отношения к субкультуре, начиная с резкого неприятия до частичной ассимиляции ее элементов. Конфликтогенность общения осужденных с персоналом пенитенциарного учреждения, а также агрессивный характер субкультуры осужденных заставляет сотрудников УИС как можно быстрее интегрироваться с дружественными профессиональными группами, что остро ставит вопросы лояльности.

В рамках фокус-групп выяснено, что субкультура и система норм групп сотрудников УИС часто радикализирует позиции в отношении значимых объектов и других групп. Неуспешность интеграции с группами просоциальной направленности или их отсутствие в учреждении нередко толкает сотрудников УИС на культурное сближение с осужденными, принятие их групповых норм. Иными словами, сотрудники УИС часто либо более активно интегрируются в группы сотрудников и воспринимают осужденных как противопоставляемую аутгруппу, либо, напротив, психологически интегрируются с группами осужденных, с которыми они постоянно контактируют по роду службы.

Указанный ряд особенностей, по мнению участников фокус-групп, в наибольшей мере отражает социально-психологическую специфику службы в уголовно-исполнительной системе и специфику формирования у сотрудников профессионально-служебных групп лояльности, причем весьма контрастно по сравнению с представителями других правоохранительных органов.

Выводы. Обосновано, что служебная лояльность – это социально-психологический по характеру феномен, существующий в конкретных социальных и профессионально-деятельностных условиях, вследствие чего положения интегративной теории лояльности имеют акцентирование с учетом функциональных особенностей и условий государственной службы. В обоснованной концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России отчетливо просматривается взаимосвязь индивидуального и социального уровней феномена лояльности, и поэтому она является вариантом интегративной теории лояльности, имеющим качественную специфику развития, и рассмотрена в аспекте координации лояльностей персонала в рамках многофункциональной и сложной по структуре УИС, а также в соотношениях системы групповых норм с нормами общества в целом и нормами групп осужденных.

Концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России благодаря данным фокус-групп увязана с деятельно-соучастными аспектами пенитенциарной реальности, с проблемами возникновения и проявления у личного состава лояльности разным профессионально-служебным группам при прохождении государственной правоохранительной службы.

2.4. Практическое значение концепции служебной лояльности для регуляции активности сотрудников ФСИН России

Исследования, проведенные методом фокус-групп (приложение А) среди сотрудников учреждений и территориальных органов ФСИН России, проходивших обучение в Академии ФСИН России, позволили выделить основные практические задачи в сфере государственной службы, решению которых могло бы спо-

способствовать применению концепции служебной лояльности. По мнению участвовавших в исследовании респондентов, лояльности в профессионально-служебной сфере способны повлиять как на служебную эффективность и безопасность, так и на личное благополучие государственных служащих. Раскроем высказанные позиции респондентов подробнее, причем с учетом результатов других исследований.

В первую очередь, рассмотрим влияние служебной лояльности на эффективность профессионально-служебной деятельности.

В своей профессионально-служебной деятельности сотрудник ФСИН России может приближаться к ее нормативно установленному идеалу, воплощающему ожидания общества. Мера этого приближения зависит как от объективных условий деятельности, так и от решений и поступков самого служащего, его взаимодействия с коллегами и гражданами.

В свою очередь, выявлено, что действия служащего во многом зависят от предписаний и ожиданий групп, которым он лоялен. Они в значительной мере определяют отношение к целям профдеятельности, соблюдению законности, к требованиям прохождения госслужбы. При этом влияние лояльностей служащего на правоприменительную практику осуществляется за счет того, что:

- группа актуализирует в психике служащего компоненты разделяемого им психоповеденческого паттерна;
- использование группового мировоззрения дает служащему проверенные способы классификации и интерпретации складывающихся ситуаций профессионально-служебной деятельности и поведенческие стереотипы, соответствующие данным ситуациям;
- ощущение принадлежности к общности помогает служащему снизить тревогу, избавиться от чувства неопределенности и повышенной персональной ответственности за счет применения групповых норм, которые ранее уже использовались другими членами группы;
- групповая микросреда обеспечивает служащему зону социальной стабильности, в рамках которой его самооценка будет поддерживаться на минималь-

но приемлемом уровне даже в случае неудач в профессиональной деятельности или получения отрицательных оценок личности и поведения со стороны представителей других групп.

Под влиянием лояльности профессионально-служебным группам действия служащих, принадлежащих к этим группам, в ситуациях, не регламентированных нормативными актами, со временем становятся все более унифицированными и схожими за счет того, что групповая практика постепенно вырабатывает нормы для ситуаций, которые служащие разрешают по своему усмотрению и с моральной поддержкой коллег. Это приводит к повышению стабильности и предсказуемости профессионально-служебной деятельности, позволяя гражданам ориентироваться в возможностях и процедурах получения тех или иных государственных услуг в различных ситуациях, в том числе в полной мере не регламентированном законом. Препятствием для унификации правоприменительной практики при этом может выступить наличие в учреждении или органе ФСИН России нескольких конкурирующих групп служащих, отличающихся в своем отношении к служебной деятельности и ее конкретным ситуациям. В этом случае повышается вероятность возникновения конфликтов в служебной деятельности и неопределенность в практике представления государственных услуг. Поэтому важными параметрами деятельности государственных учреждений и органов являются: процент служащих, включенных в различные группы лояльности, количество и состав этих групп, соотношение их групповых норм с нормами права и ожиданиями общества, а также мера их согласованности в отношении к служебной деятельности, в мотивации и процессуальных нормах ее осуществления. Последнее особо влияет на эффективность взаимодействия служащих в профессионально-служебной деятельности.

Противоречивость неофициальных норм представителей различных групп служащих приводит к противоречивым оценкам, которые они дают различным ситуациям деятельности, и, следовательно, к несовпадению решений по ним, несоответствию поведения одних служащих ожиданиям других. Результатом этого становятся взаимное разочарование, утрата доверия, обоюдная негативная стерео-

типизация представителей аутгрупп, а значит, снижение качества и эффективности профессионально-служебного взаимодействия.

Фактором обеспечения стабильности правоприменительной практики государственного учреждения или органа и эффективности взаимодействия его служащих в решении общих задач в таком случае представляется сближение содержания психоповеденческих паттернов групп лояльности служащих. Основой для этого может стать поиск общих мотивационных оснований их деятельности. Исходя из объективных условий деятельности госслужащих и концепций представителей административно-правового подхода к исследованию служебной лояльности такими основаниями должны стать ориентация на ожидания общества, конкретизированные в нормативно-правовых актах, и базовые принципы государственной службы. Кроме того, повышению эффективности взаимодействия служащих может способствовать сближение не только мотивационных основ групповой активности, но и обладание различными группами общими символами и знаками, закрепляющими групповой опыт.

Таким образом, для обеспечения стабильности и предсказуемости правоприменительной практики, а также для эффективного профессионального взаимодействия важно совместное владение служащими одними и теми же групповыми психоповеденческими паттернами либо хотя бы сходство (совместимость) ключевых элементов паттернов групп их лояльности.

Преодоление значимых противоречий в психоповеденческих паттернах групп служащих представляется возможным в связи с тем, что ведущая деятельность различных групп служащих осуществляется в одном и том же социально-правовом поле. Поэтому самоидентификация служащих с наиболее крупными их общностями, такими как «госслужащие» или «сотрудники правоохранительных органов», помогает представителям малых групп обнаруживать общие основы их активности, понимать друг друга и эффективно взаимодействовать. Самоидентификация с партнером по служебной деятельности в рамках больших групп позволяет признавать и уважать особенности норм малых групп принадлежности сослуживцев и находить общий язык при решении служебных задач.

Исходя из склонности людей идентифицировать себя, в первую очередь, с малыми контактными группами, которую отмечал еще Ч. Кули [146], есть основания предполагать, что и в профессионально-служебной среде более распространены лояльности именно небольшим группам, обладающим специфическими нормами. В связи с этим для обеспечения эффективности как индивидуальной служебной деятельности, так и служебного взаимодействия важно формировать направленность малых групп лояльности служащих на служение обществу и внедрение в их культуру ценностей государственной службы, вне зависимости от местных условий и личностных особенностей составляющих их людей.

Эти проблемы теории служебной лояльности были изложены нами ранее [74 и др.].

На взаимодействие могут оказывать влияние группы не только сформированной, но и «парциальной» лояльности, с которыми служащие интегрированы, как правило, на уровне норм и стереотипов взаимодействия, обладание которыми в большинстве случаев достаточно для совместного решения служебных задач.

Знание характеристик служебной лояльности сотрудников позволяет в том числе целесообразно применять для повышения эффективности служебной деятельности и управления в правоохранительных органах процессуально-деятельностную концепцию А. И. Китова [131] и организационно-деятельностную психологическую концепцию управления А. М. Столяренко [244], постулирующую социально-психологическое саморегулирование деятельности в коллективе, стимулируемой созданием условий единства целей и условий деятельности.

В связке с вопросом эффективности деятельности государственных служащих часто рассматриваются вопросы ее безопасности, фактором которой также выступают особенности служебной лояльности сотрудника.

Психоповеденческая интеграция сотрудника ФСИН России в группы, действующие в профессиональной среде, позволяет ему усвоить проверенные групповым опытом не только эффективные, но и безопасные в сложившихся условиях деятельности шаблоны поведения и реагирования в различных ситуациях, овла-

дение которыми выступит фактором безопасности, начиная с уровня личной безопасности сотрудников, безопасности функционирования отдельных учреждений, заканчивая безопасностью общества.

Одной из актуальных проблем в деятельности персонала пенитенциарных учреждений является личная безопасность служащих.

Ряд авторов указывали, что безопасность сотрудников правоохранительных органов, в том числе правовая и физическая, зависит от их поведения, включая соблюдение различных норм [38; 87; 193; 226].

Неправомерные, несправедливые, необоснованные действия служащих, нарушающие систему устоявшихся отношений, выходящие за границы объективно сложившейся системы прав и обязанностей во взаимоотношениях с представителями конкретной социальной группы или категории, в частности, в условиях исправительных учреждений, могут спровоцировать угрозу психологическому благополучию и безопасности служащих. Успешная интеграция в сложившуюся социальную систему во многом может опосредоваться наличием лояльностей в профессионально-служебной среде.

Кроме того, сотрудники, имеющие лояльности группам, функционирующим в профессионально-служебной среде, как выяснилось в ходе проведения фокус-групп (приложение А), чувствуют себя более уверенно при исполнении служебных обязанностей, линия их служебного поведения более устойчива и предсказуема, что снижает их профессионально-служебную виктимность.

С точки зрения правовой безопасности, группа принадлежности также может предоставить служащему проверенные способы преодоления коллизий и восполнения пробелов в нормативной базе, позволяя максимально обезопасить себя с правовой точки зрения. Следовательно, служебное поведение, основанное на учете группового опыта, снижает вероятность деликтов со стороны государственных служащих и привлечения их к различным видам ответственности.

В целом, разнообразие накапливаемого опыта позволяет аккумулировать в групповых нормах установки, наиболее соответствующие безопасности членов группы в максимально широком спектре ситуаций. Групповой нормой становятся

те варианты поведения, которые раньше позволяли членам группы безопасно добиваться своих целей, в том числе сталкиваясь с представителями других групп. За время своего развития группы служащих, будучи включенными в социальную структуру общества, естественным путем отбирают для использования именно те нормы, которые позволяют группе продолжать свое существование за счет учета норм других социальных групп. Лояльность группе, выработавшей рецепты безопасности, дает служащему возможность избежать рискованных ситуаций и потерь, в том числе морально-репутационного плана.

Основанная на лояльности предсказуемость поведения и реакций госслужащих, принадлежащих к определенным группам, имеет значение для выстраивания безопасного поведения и избегания конфликтных ситуаций в общении с ними других субъектов правоотношений. Это, например, очень важно в такой напряженной, агрессивной и конфликтогенной среде, как среда исправительных учреждений, где важны неписанные правила, выработанные осужденными в общении с представителями разных категорий сотрудников учреждения, и понимание того, какое поведение необходимо осужденному или, наоборот, недопустимо с сотрудником, представляющим определенную группу. Соблюдение этих правил обеспечит эффективность и безопасность взаимодействия при том условии, что эти правила, отраженные в групповом сознании, уважаются каждым служащим, представляющим группу.

Среди служащих есть отдельные категории должностных лиц, служебная лояльность которых влияет не только на их личную безопасность, но и на безопасность других служащих. В первую очередь это руководители структурных подразделений, принимающих решения в отношении поведения сотрудников в различных ситуациях, в том числе ситуациях профессионального риска. Излишняя самоуверенность и невозможность воспользоваться групповым опытом вследствие отсутствия лояльности может негативно отразиться не только на личной безопасности сотрудников, но и на безопасности функционирования вверенного подразделения.

Более масштабной и значимой с точки зрения общества является безопасность деятельности учреждений УИС, так как эффективность поведения сотрудников при пресечении групповых эксцессов и бунтов спецконтингента влияет на репутацию государственных правоохранительных структур. Наличие лояльности сотрудников позволяет успешнее участвовать в нерегламентированных ситуациях, где необходимы проверенные и безопасные групповые действия, позволяющие соблюсти устоявшуюся систему отношений и избежать дальнейшего всплеска недовольства и массовых эксцессов осужденных, способных привести к нарушению нормального функционирования учреждения УИС, разрушениям и жертвам.

В публикациях юристов (Б. Б. Казак [123], А. М. Савихин [223] и др.) вопросам безопасности учреждений УИС уделено значительное внимание. Ими подчеркивается, что безопасность в данном случае подразумевает прежде всего правомерность, стабильность и эффективность функционирования, эффективную защиту служебной информации и государственной тайны, рациональное использование материально-технических ресурсов, сохранение материально-технической базы и личного состава.

Для обеспечения сохранности материально-технической базы, жизни и здоровья служащих в первую очередь необходимо соблюдать установленные правила обращения с источниками повышенной опасности, контролировать их состояние. Отношение к соблюдению правил безопасности в обращении с материально-техническими объектами, как правило, сравнительно слабо представлено в системе норм групп служащих, если только эти группы не сформированы на базе подразделений, обеспечивающих функции технической безопасности. В гораздо большей степени в группах лояльности государственных служащих сформированы нормы, обеспечивающие защиту от неблагоприятных факторов социального характера. В связи с этим усвоение безопасных образцов деятельности посредством лояльности группе является фактором безопасности не только личности, но и учреждения.

Служебная лояльность сотрудников – фактор, влияющий на экономическую безопасность государственных учреждений и органов. Лояльность группам со-

трудников, ориентированным на должное служебное поведение, способствует формированию антикоррупционной устойчивости, воздержанию от правонарушений в области финансово-хозяйственной деятельности и негативному реагированию на финансово-хозяйственные правонарушения со стороны других сотрудников. В то же время лояльность группам, направленность которых предполагает противоправную деятельность, совершающую коррупционные деяния, обеспечиваемые круговой порукой, формирует и укрепляет у служащих противоправные намерения и создает условия для их реализации. Однако важно отметить, что индивидуалистические по характеру мотивы корысти и стяжательства, которые детерминируют коррупционную деятельность, не способствуют объединению их носителей в группы лояльности. Если лица, совершающие коррупционные преступления, и формируют группу, то отношения в них, как правило, достигают лишь уровня, необходимого для обеспечения индивидуальной коррупционной активности, в первую очередь, из-за лежащего в основе симптомокомплекса корумпированного поведения, желания оставаться независимым от начальства и окружения [52].

Нормы профессионально-служебных групп влияют на обращение с информацией ограниченного распространения, хотя данные вопросы, как правило, четко регламентированы законом. В частности, позитивным фактором надлежащего отношения к служебной информации может стать лояльность сотрудника узкопрофессиональному сообществу, как правило, ориентированному на недопущение халатности в обращении с информацией. Особенно это касается профессиональных сообществ, чья деятельность предполагает активную работу с информацией закрытого характера (сотрудники секретариатов, оперативных подразделений и т. д.).

Лояльность сотрудника любым группам в профессионально-служебной среде, если это не группы коррупционного характера, создает психологические барьеры в обмене информацией с людьми, не относящимися к группе, или, по крайней мере, с лицами, которых в данной группе принято считать врагами или конкурентами. Таким образом, подобные лояльности ограничивают передачу служебной

информации, что способствует информационной безопасности государственных учреждений и органов.

Структура служебной лояльности сотрудников учреждений УИС в конечном итоге влияет и на уровень безопасности своего ведомства и иных правоохранительных органов. Так, новейшая история знает случаи, когда поведение отдельных высокопоставленных служащих ФСИН России или массовые систематические нарушения закона той или иной категорией служащих конкретного учреждения приводили к широкому общественному резонансу, расформированию или переподчинению отдельных структурных подразделений, реформированию в ведомстве. Подобные случаи снижают престиж ФСИН России, подрывают репутацию правоохранительных органов государства и доверие к ним граждан. В свою очередь, безопасность государства традиционно считается предпосылкой безопасности общества. В частности, С. Г. Барсегян [16] расценивал деятельность правоохранительных органов как фактор внутренней безопасности общества, характеризующей состояние системы, включающей в себя личность, общество и государство. По мнению ученого, внутренняя безопасность общества достигается путем соблюдения установленного государством порядка, при этом оптимизация деятельности правоохранительных органов по обеспечению правопорядка должна идти по пути эффективного использования ресурсов.

В контексте исследуемой проблемы ресурсом обеспечения безопасности общества можно считать деятельность государственных служащих, ориентированную на соблюдение законности. Поэтому именно ориентация на соблюдение законности должна быть одной из специфических черт порядка в профессионально-служебных группах лояльности служащих.

Важными с точки зрения повышения безопасности государства и общества представляются лояльности группам, мотивационные основания деятельности которых соответствуют интересам общества. И хотя такие мотивационные основания должны быть присущи в первую очередь сообществу государственных служащих и сотрудников правоохранительных органов, часто их носителями являются как раз неформальные группы служащих.

Как отмечалось нами ранее [77], ключевое значение для безопасности на уровне как отдельных государственных учреждений и органов, так и общества имеет просоциальная либо антиобщественная направленность групп, которым лояльны служащие. Этот тезис в своей основе не подвергается критике в научных источниках. Лояльность служащих группам, ориентированным на ценности, разделяемые обществом, считается фактором, благоприятно влияющим на результаты служебной деятельности. Однако в учреждениях УИС группы служащих иногда объединяют асоциальные или вступающие в противоречие с общественными интересами. Вопрос о влиянии лояльности подобным группам на служебную деятельность не кажется нам столь же однозначным.

Государственная политика последних лет ярко демонстрирует отношение руководства страны к этому вопросу – подобные лояльности активно предупреждаются и разрушаются в том числе в центральном аппарате ФСИН России. На региональном уровне чаще осуществляются ротации руководителей, назначения на высшие руководящие должности людей из других ведомств. На наш взгляд, в случаях появления руководителей, не знакомых с вверенной им сферой деятельности, может быть разрушение преемственности и традиций в коллективах учреждений и органов, в том числе на основе ситуативных, малообоснованных процессуальных и структурных «инноваций», часто не имеющих определенных и понятных целей. Эти меры, разрушающие постоянство условий и связей в среде служебных отношений, мешают формированию просоциальных групп лояльности, существование которых способствует эффективности профессионально-служебной деятельности и достижению ее целей.

Причиной, по которой политики игнорируют эффект разрушения позитивно ориентированных групп лояльности государственных служащих, на наш взгляд, является то, что любые группы лояльности, независимо от направленности, дают их членам нормы деятельности, которые постоянно поддерживаются групповыми воздействиями. Поэтому член группы лояльности сопоставляет полученные указания с нормами своей группы и лишь затем, с учетом этих норм, принимает решение о том, в какой степени и каким образом эти указания будут им исполнять-

ся. По нашему мнению, такое положение кажется политикам неприемлемым, так как нарушает вертикальное движение их управляющих воздействий и нередко мешает их реализации на местах. Такое явление, в частности, было отмечено в среде служащих С. Мейнардом-Муди и М. Машено [429]. Однако указанные ученые продемонстрировали, что добросовестными служащими на основании накопленного опыта деятельности игнорируются или некачественно исполняются лишь те указания, которые, по их мнению, очевидно вредны для общества и несопоставимы с эффективным решением государственных задач. Исходя из этого можно было бы заключить: за счет служебной лояльности дилемма между управляемостью государственной службы и ее эффективностью решается в пользу последней. Тем не менее указанная дилемма существует лишь на первый взгляд, поскольку управляемость государственной службы также может достигаться посредством использования феномена служебной лояльности.

Выявление профессионально-служебных групп лояльности, контроль и коррекция мотивационных оснований их активности, а также работа с их лидерами и участниками могут повысить управляемость государственной службы. Безусловно, такая работа требует значительных усилий, однако и эффект от группового контроля способен значительно превзойти результативность традиционных административно-правовых мер, направленных на повышение управляемости, поскольку:

- 1) группы лояльности, имеющие установку на позитивное восприятие и реализацию управленческих решений, способны принять на себя функции постоянного контроля и стимулирования поведения своих членов, разгружая от них административный аппарат;

- 2) с учетом знания местной обстановки группы лояльности в состоянии выбрать наилучшие пути для реализации поступивших указаний, а также корректировать не основанные на знаниях реалий решения, в результате принятия которых может быть нанесен ущерб задачам государственной службы;

- 3) люди, имеющие опыт лояльности, в большей степени способны к следованию какому-либо установленному порядку;

4) любые группы лояльности, даже сформированные на базе общности социальных интересов их членов, функционируя внутри крупных социальных систем, таких как система государственной службы, не могут долго существовать, не учитывая интересов и тенденций систем, в которые они объективно включены;

5) возможности воздействия на лояльных членов групп увеличиваются за счет того, что они обладают типичным для данной группы набором психоповеденческих характеристик, что позволяет использовать в отношении всех членов группы сходные воздействия и с большой степенью вероятности прогнозировать их результаты, поэтому за счет знания типологических особенностей можно, в определенной степени, управлять и поведением членов асоциально ориентированных групп;

6) отсутствие групп лояльности в государственных учреждениях и органах способствует психологической закрытости служащих. В таких условиях у них ограничены возможности для раскрытия своего потенциала, познания себя и выявления своих слабых мест. Это снижает возможности для обоснованного формирования кадрового резерва и ведет к необоснованным назначениям, производимым с опорой на очень поверхностные сведения о сотруднике;

7) отсутствие потенциальных групп лояльности в профессионально-служебной сфере, обладающих субкультурой и мировоззрением, помогающим служащим структурировать мир и возникающие ситуации, вынуждает их обращаться для структурирования и описания действительности к альтернативным мировоззрениям, например сотрудников уголовно-исполнительной системы – к криминальной субкультуре, поддерживаемой тюремно-криминальными сообществами. Сотрудники, не имеющие устойчивых лояльностей в среде служащих, особенно подвержены влиянию криминальной субкультуры;

8) в связи с особенностями мотивации лиц, совершающих коррупционные преступления, настоящая лояльность – явление редкое в группах коррупционного характера, которые, на наш взгляд, и выступают основной мишенью политики разобщения служащих, в связи с чем данное воздействие разрушает в подавляющем большинстве случаев просоциально направленные группы, не затрагивая дина-

мично формирующиеся коррупционные группы и не снижая рисков индивидуального коррупционного поведения.

Таким образом, наличие лояльностей служащих в профессионально-служебной среде УИС делает служебную деятельность более прогнозируемой и управляемой, что повышает безопасность государства и общества. Изложенное подчеркивает значение комплексного изучения служебной лояльности и управления ею для эффективности и безопасности индивидуальной и групповой служебной деятельности.

Не менее важной, хотя и менее обсуждаемой проблемой является влияние служебной лояльности на личное благополучие. Сразу отметим: если общественное и профессионально-деловое значение служебной лояльности в различных ее интерпретациях ранее отмечалось исследователями [68; 197 и др.], то прикладных исследований, раскрывающих личностное значение лояльности для государственных служащих, практически не проводилось.

Можно констатировать, что первым ученым, указавшим на взаимосвязи лояльности и личностного благополучия, был А. Роджерс [464]. Личностное благополучие исследователи ассоциируют прежде всего с удовлетворенностью личности тем объективным положением, в котором она находится, а также своим состоянием [19; 21]. Ученые, как правило, выделяют объективную и субъективную составляющие личностного благополучия. К объективной составляющей относятся реально существующие предпосылки позитивной оценки собственной жизни, такие как: хорошее состояние здоровья, дающее человеку возможность нормально функционировать и реализовывать свои потребности, результативность человека в его активности, нахождение в благоприятной социальной ситуации, отсутствие угроз и т. д. Под субъективной составляющей подразумевается положительная оценка объективного благоприятного состояния и жизненной ситуации человека и возникающая у него на основе этой положительной оценки удовлетворенность.

С учетом объективной и субъективной сторон личное благополучие может быть определено как состояние субъективной удовлетворенности, базирующейся на объективно благоприятном состоянии и жизненной ситуации человека. Важ-

нейшим аспектом связи лояльности с благополучием является существование в группах лояльности устойчивых норм, интериоризированных лояльными членами группы, с которыми можно сравнивать свое состояние и достижения. Значение сформированности нормативных представлений о том, какое состояние и жизненная ситуация могут оцениваться как благоприятные, было отмечено Р. М. Шамионовым [272]. Вывод об отсутствии однозначных связей между объективной ситуацией и ее субъективным восприятием можно подтвердить, обратив внимание на то, какие факторы благополучия выделяются исследователями.

Первый уровень факторов благополучия представлен такими очевидными и объективно регистрируемыми детерминантами, как биологические особенности (пол, возраст, энергичность, здоровье) и материальное и социальное положение (наличие и состав семьи, социальное происхождение и принадлежность к различным социальным категориям, род занятий, уровень доходов, жилищные условия и т. д.). Очевидно, что для ряда групп наличие или отсутствие каких-либо из перечисленных параметров является критерием участия в группе, некоторые же являются дополнительными критериями «нормальности» в рамках данной группы. Согласно результатам исследований представлений о «нормальной» жизни в отдельных сообществах [19] различные культуры формируют разные стереотипы о благах и по-разному оценивают «благоприятность» обладания определенным полом и возрастом. Кроме того, выявлены различия в материальных благах, обладание которыми в разных группах является критерием успеха и основанием для того, чтобы испытывать по этому поводу удовлетворенность либо неудовлетворенность в связи с отсутствием этих благ. Таким образом, лояльные члены группы оценивают имеющиеся у них материальные блага в соответствии с критериями, установленными в их группе, и на этом основании происходит субъективная оценка собственного благополучия. Отдельные материальные и социальные атрибуты выступают критерием не только групповой принадлежности, но и дифференциации групповых ролей и статусов, которые также являются источниками формирования определенного уровня удовлетворенности.

Факторы благополучия второго уровня можно обозначить как психологические. К ним С. А. Башкатов отнес темперамент, личностные и характерологические черты [21]. Оценка человеком указанных характеристик также имеет социальную природу, в частности, она связана с типичными характеристиками лиц, принадлежащих к группе и имеющих в ней определенные роли. Наиболее желательные и востребованные в группе психологические характеристики расцениваются как основание для позитивной самооценки и чувства удовлетворенности, а нежелательные – подрывают групповую самоидентификацию и ведут к чувству неудовлетворенности и стремлению изменить себя в соответствии с групповыми стандартами.

К следующему уровню факторов благополучия относится сфера межличностных отношений. Позитивные межличностные отношения с членами группы принадлежности, составляющие одну из психологических основ лояльности, создают ощущение благополучия за счет обмена положительными эмоциями. Положительный эффект межличностного обмена усиливается и его внешней оценкой, прежде всего, со стороны членов группы лояльности, что подтверждается результатами исследований Н. А. Батурина, С. А. Башкатова и Н. В. Гафаровой [19].

Четвертым – интегрирующим или результирующим уровнем благополучия – является уровень его субъективного восприятия. Выступая как самостоятельный фактор, он одновременно обеспечивает связь трех объективных факторов с результирующим состоянием удовлетворенности. Данный уровень во многом зависит от соответствия между объективным положением дел и идеальной картиной, составленной человеком в их отношении. В свою очередь, идеальная картина лояльного члена группы зафиксирована в общегрупповом паттерне в виде групповых ожиданий и норм. Представления лояльных членов группы о собственном благополучии за счет устойчивости групповых стандартов благополучия являются достаточно устойчивыми. Д. М. Зиновьева с соавторами указывают, что переживание человеком благополучия связано с теми его критериями, которые он получил в результате социализации [114].

Устойчивость самооценки на основе восприятия объективной ситуации зависит у лояльных членов группы от степени интериоризации ими общегрупповых норм, касающихся важных параметров этой ситуации.

Мы разделяем позицию М. Ю. Бояркина, О.А. Долгополовой и Д. М. Зиновьевой, состоящую в том, что субъективное благополучие регулирует социальное поведение и одновременно зависит от того, как человек управляет своей активностью и состояниями [34]. Так, устойчивое личностное благополучие может являться не только результатом, но и осознанной или неосознаваемой целью формирования человеком лояльности той или иной группе. Как правило, стандарты благополучия в группах лояльности в какой-то степени изначально совпадают с индивидуальными стандартами благополучия присоединяющихся к ним членов. Чем больше мера этого совпадения и чем больше возможностей удовлетворить в группе свои потребности, тем с большей вероятностью у человека сформируется лояльность группе.

Взаимосвязь между личностным благополучием и лояльностью косвенно подтверждается исследованиями феномена отчуждения, который, исходя из выявленных нами психологических оснований лояльности, можно считать ее противоположностью. В частности, Е. М. Першина и Н. А. Левина в результате исследования проблем отчуждения в сфере профессионального труда, проведенного с социально-психологических позиций, выявили связь отчуждения лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, с негативными эмоциональными состояниями, и в первую очередь с чувством неудовлетворенности [200]. Е. М. Федорова и Б. Г. Бовин, рассматривая вопросы профессионального отчуждения служащих уголовно-исполнительной системы, изучили его наиболее выраженные симптомы и также пришли к выводу о том, что к числу главных из них относится стойкая неудовлетворенность [28].

Другие ученые в ходе изучения причин неудовлетворенности указывали, что это чувство типично для людей, у которых нарушены социальные связи, присутствует отчуждение от собственной личности и утрачена субъектность, а во внешнем плане – социальное поведение характеризуется неадекватностью [34].

Как можно заметить, все эти характеристики в совокупности противоположны характеристикам, которые обычно приписываются лояльным членам групп.

Многие исследователи лояльности, начиная с Дж. Ройса [467], непосредственно указывают на положительные корреляции лояльности с удовлетворенностью. Применительно именно к профессиональной сфере можно выделить исследование А. Р. Долженко, прямо указавшего на их взаимосвязь [96]. Некоторые авторы не упоминают слово «лояльность», однако в их положениях явно прослеживается связь личного благополучия с лояльностью профессионально-служебным группам принадлежности. Так, М. Ю. Бояркин, О. А. Долгополова и Д. М. Зиновьева в качестве фактора благополучия выделили соответствие индивидуальной мотивации сложившейся в организации культуре, понимая под ней «сформировавшийся в процессе совместной деятельности и общения устойчивый комплекс (паттерн) социальных представлений (убеждений), ценностей и норм поведения, разделяемых сотрудниками и реализуемых на службе» [34, с. 6].

Анализируя влияние лояльности на благополучие, прежде всего можно выделить позитивное эмоциональное подкрепление со стороны группы, получаемое ее членом, в случае соответствия его личности и деятельности групповым стандартам. Это эмоциональное подкрепление закономерно ведет к формированию позитивного самовосприятия и как следствие – чувства удовлетворенности. Таким же образом на самооценку влияет стимулирование группой соответствия отношений, материальных и других важных для группы атрибутов члена группы групповым нормам, то есть лояльность обеспечивает позитивную внешнюю оценку со стороны группы принадлежности. В свою очередь, позитивная внешняя оценка, которая укрепляет положительную самооценку как напрямую, так и опосредованно, за счет того, что у лояльного члена группы со временем формируются внутренние стандарты, соответствие которым способно вызвать у него переживание позитивной самооценки, сходное с переживаниями, испытываемыми в результате внешней оценки. Позитивная самооценка выступает причиной переживания чувства удовлетворенности. Указанный механизм, на наш взгляд, действует более эффективно в тех случаях, когда у человека имеется доминирующая лояльность

хотя бы в какой-то сфере жизни, например в профессионально-служебной, или когда стандарты различных групп лояльности человека в значительной степени совпадают.

Важно отметить, что связь между лояльностью и субъективным благополучием имеет характер взаимовлияния. Лояльность является одним из путей формирования чувства удовлетворенности, лежащего в основе субъективного благополучия, поскольку группа лояльности не только задает заведомо достижимые ориентиры для формирования самооценки, но и одновременно снабжает лояльного члена группы эффективными, проверенными в группе способами их достижения. В то же время чувство удовлетворенности, получаемое от участия лояльного члена в группе, укрепляет его мотивацию на сохранение и развитие своей лояльности, позволяющей испытывать субъективное благополучие и в дальнейшем.

Эти положения вполне актуальны и в отношении лояльности профессионально-служебным группам.

Как отмечали Д. М. Зиновьева, А. В. Юнда, и О. А. Долгополова, в профессии, так же как и в других сферах жизни, личность развивается и реализуется [114]. Профессионально-служебные группы предоставляют человеку свои критерии благополучия, на основе соответствия которым служащие могут формировать положительную самооценку и субъективно переживать состояние удовлетворенности. Профессионально-служебные группы, как и любые другие, могут обладать привлекательными для сотрудника стимулами, открывать возможности для реализации потребностей и ценностей. С учетом специфики профессионально-служебных групп они будут удовлетворять потребности служащих специфическими путями, которые постепенно начнут осваиваться служащими, интегрирующимися в группу.

Структурирование социальной среды, выделение существующих групп, определение своего отношения к ним и сближение с доступными профессионально-служебными группами, максимально соответствующими личностным особенностям и способными привести служащего к благополучию, начинается с участия служащих в совместной служебной деятельности. Именно в процессе служебной

деятельности, которая является первичной основой, объединяющей служащих, действуя в ее различных ситуациях, служащий раскрывается коллегам, а те, в свою очередь, раскрываются ему не только в профессиональном, но и личностном плане. В процессе этого взаимного раскрытия служащий ищет «свои» группы, а группы ищут новых членов. Наблюдая за благами, которые приобретают члены привлекательной группы и за их благоприятными эмоциональными состояниями, служащий проявляет интерес, собирает информацию в ходе наблюдения и стремится сблизиться с членами интересующей группы в плане поведения и общения, нередко при посредничестве отдельных членов группы. Члены группы, в свою очередь, уделяют внимание новичку, делятся с ним информацией и направляют в его адрес различные стимулы, ориентирующие его в поведении. По мере сближения служащему, входящему в группу, открывается значение и смысл наблюдаемых внешних проявлений членов группы. Это позволяет ему не только копировать, но и самостоятельно и адекватно строить свое поведение в соответствии с этими смыслами. Приобщение к групповым смыслам и ценностям в совокупности с реализацией в поведении устоявшихся в группе путей их достижения позволяет сотруднику получить первый опыт положительных эмоций от следования групповым нормам. Эти эмоции демонстрируют продуктивность жизненного пути группы и стимулируют нового члена группы продолжать познавать его. По мере того, как служащий познает и практикует групповые нормы, он все больше вовлекается в процессы межличностного обмена, стимулирующие рост его самооценки и ощущение благополучия. За счет того, что групповые нормы достаточно стабильны, а процесс межличностного стимулирования в группе протекает постоянно, чувство удовлетворенности, периодически возникающее у служащего, ведет к формированию у него позитивных эмоциональных состояний, субъективно переживаемых как благополучие в профессионально-служебной сфере. Обнаруживая все большее сходство с группой, служащий включает идентификацию с ней в Я-образ, за счет чего его лояльность профессионально-служебной группе оказывает все большее влияние на его самооценку и оценку собственного благополучия в целом. По мере укрепления позиций идентичности с профессионально-

служебными группами в Я-образе служащий может приобретать все большую склонность использовать пути достижения удовлетворенности, предлагаемые этими группами, и тем самым ставить переживание личностного благополучия в зависимость от отношений с этими группами, создавая предпосылки для укрепления лояльности им.

Участники описанных выше фокус-групп (приложение А) высказывались о необходимости выбора группы лояльности и присоединения к ней. При этом ими практически не упоминалось о предпочтительности тех или иных групповых ориентиров и методов обретения удовлетворенности. Но для общества и государства групповые нормы служащих имеют значение. Например, завышенные материальные стандарты, бытующие в отдельных группах служащих, несовместимые с уровнем их вознаграждения, предполагают пути их обретения, которые нередко не согласуются с такими идеалами государственной службы, как законность, справедливость и стремление к общему благу. Стремление к завышенным материальным стандартам является типичным во многих профессиональных группах. Труд же, как указывает В. Химич, уступает как критерий удовлетворенности потреблению [262]. Благополучие госслужащих, связанное с их служебной лояльностью, имеет общественное значение, и не всякий путь его достижения социально приемлем. Помимо обогащения и обретения символов социального успеха, в группах служащих могут реализовываться и другие асоциальные мотивы (агрессивность, жажда власти и др.). Групповые пути реализации этих мотивов также часто связаны с нарушением законности. К асоциальным и даже антисоциальным путям обретения удовлетворенности служащих часто толкает то, что сложившиеся организационные условия не позволяют госслужащим поддерживать субъективное благополучие за счет самореализации в деятельности [34]. Именно отсутствие условий для позитивной самореализации обычно и заставляет служащих искать в профессионально-служебной среде другие источники удовлетворенности и критерии личностного благополучия, не совместимые с общественными интересами. Таким образом, служебная лояльность специфична тем, что связанное с ней личное благополучие государственных служащих влияет и на благополучие общества.

Государство и общество заинтересованы в том, чтобы благополучие служащих формировалось определенными путями, не противоречащими ценностям общества, общепринятым нормам и миссии государственной службы. Именно поэтому так важно определить, какие потребности и ценности могут быть объективно реализованы в ходе служебной деятельности, и культивировать в группах служащих правомерные и общественно полезные пути их реализации. Желательно, чтобы эти мотивы и ценности гармонично вписывались в систему индивидуальных и общественных ценностей, таких как здоровье, счастливая семейная жизнь, материальный достаток, любовь, которые часто не реализуются в служебной деятельности [114]. В связи с отмечаемыми исследователями заниженным уровнем самовосприятия госслужащих и ведущим к неудовлетворенности рассогласованием между субъективно значимыми и доступными в профессионально-служебной сфере ценностями [Там же], становится очевидной целесообразность контроля за служебной лояльностью государственных служащих и оказания им помощи в формировании лояльности просоциально направленным группам, которые могли бы обеспечить достижение ими благополучия как в профессионально-служебной сфере, так и в жизни в целом. Решение данной задачи будет способствовать также благополучию общества.

Изложенные позиции о значении служебной лояльности частично были опубликованы нами ранее [68; 82 и др.].

Выводы. Служебная лояльность выступает феноменом, имеющим как личное, так и общественное значение. Среди ключевых моментов в анализе, проведенном в настоящем параграфе, стоит назвать следующее:

1) характеристики служебной лояльности сотрудников ФСИН России оказывают влияние на личную безопасность служащих, а также безопасность служебной деятельности, учреждений УИС, правоохранительных органов, государства и общества;

2) служебная лояльность сотрудников УИС оказывает влияние на эффективность индивидуальной служебной деятельности и профессионально-служебного взаимодействия;

3) характеристики служебной лояльности сотрудников УИС влияют на возможности прогнозирования и управляемость служебной деятельности;

4) стабильность служебного поведения лояльных членов просоциально ориентированных групп сотрудников УИС ведет к формированию позитивного имиджа их как госслужащих среди спецконтингента, СМИ, правозащитников и институтов гражданского общества, а значит, и к развитию позитивного имиджа государства, укреплению авторитета государственной службы;

5) служебная лояльность выступает фактором личностного благополучия сотрудников ФСИН России как специфичной категории госслужащих.

Выводы по главе 2

Исследование лояльностей государственных служащих является востребованным в настоящее время направлением теоретических и прикладных исследований. Однако эффективности отраслевых исследований лояльности различным группам и сообществам препятствуют необоснованное применение положений теории лояльности к группам, не обладающим ключевыми признаками групп лояльности, и нерелевантное применение конструкта «лояльность». К тому же существующие концептуальные подходы к исследованию проблем лояльностей государственных служащих группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере, не обладают достаточными возможностями для выполнения социального заказа по их оптимизации, что обуславливает необходимость создания нового подхода, обеспечивающего возможность практического контроля и коррекции служебной лояльности государственных служащих. Такой подход реализован в концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России.

Суть концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России лежит в понимании ее как социально-психологической характеристики соотношения сотрудника с различными группами, функционирующими в его профессионально-служебной среде. При этом конкретное представление о служебной лояльности отдельно взятого сотрудника ФСИН России дают оценки уровня сформированности его лояльности каждой из этих групп рассматриваемые в комплексе.

Социально-правовыми предпосылками создания концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России выступили как общеотраслевые факторы, определяющие специфику лояльности профессионально-служебным группам в любой сфере государственной службы (такие как многоаспектность статуса государственного служащего и нормативно закреплённый социальный заказ на его деятельность), так и частные факторы, связанные с особенностями социального положения и деятельности сотрудников ФСИН России (такие как низкий социально-правовой статус по сравнению с представителями других правоохранительных служб, неоднозначное отношение общества к работникам пенитенциарных учреждений и влияние на них тюремной субкультуры).

Сочетание в концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России релевантного применения разработанных основ интегративной теории лояльности и учета особенностей исследуемой сферы позволило преодолеть типичные недостатки, присущие прикладным концепциям лояльности и при этом выделить психологическую специфику служебной лояльности сотрудников ФСИН России.

Несмотря на многоплановость методолого-теоретического обоснования концепции служебной лояльности и раскрытие направлений ее практического применения в УИС России необходимы эмпирическое и экспериментальное исследования для подтверждения и развития ее основных положений и апробирования комплекса психодиагностических и психокоррекционных процедур, обеспечивающих мониторинг и оптимизацию служебной лояльности сотрудников ФСИН России.

Глава 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ

3.1. Организация и методы исследования служебной лояльности сотрудников ФСИН России

Логика формирования программы и выбора конкретных методов эмпирического исследования служебной лояльности сотрудников ФСИН России, описанная в ряде наших работ [62; 69; 84 и др.], была обусловлена рядом факторов.

Во-первых, были проанализированы существующие методики диагностики лояльности и получен вывод о том, что они не соответствуют содержанию авторской концепции лояльности, причем преимущественно в связи с тем, что охватывают лишь отдельные психические и поведенческие параметры, которые могли бы быть соотнесены с обоснованным нами конструктом лояльности, а также недостаточны для того, чтобы диагностировать эмерджентные свойства, отличающие данный психоповеденческий феномен. Отсутствие адекватного методического инструментария определило необходимость его создания с учетом характера исследуемого явления и условий применения среди сотрудников ФСИН России.

Во-вторых, при определении методов исследования были учтены затруднения, возникавшие при проведении фокус-групп с сотрудниками УИС и показавшие, что представления разных категорий персонала о феномене лояльности размыты, а явления, с которыми они ассоциируют служебную лояльность, весьма разнообразны (от личной преданности до конформизма, попустительства и пр.). Это обстоятельство делало нецелесообразным применение даже на пилотажном этапе ряда традиционных методов, например, метода экспертных оценок, требующего четкого понимания сущности оцениваемого явления. По тем же причинам необходимо было обойтись без использования методик, в названиях которых, как и в самом стимульном материале, раскрывается термин «лояльность», чтобы избежать неадекватных реакций респондентов и руководителей учреждений УИС на проводимое исследование.

В-третьих, для нашего исследования была актуальна проблема преодоления социальной желательности респондентов, большинство из которых изначально могут не иметь мотивации для добросовестного участия в нем и даже бояться последствий за проявление искренности в оценке отношения к своей профдеятельности, коллегам и т. д. В связи с этим возникла необходимость использовать для сбора наиболее важных данных диагностические методики, защищенные от целенаправленного искажения результатов испытуемыми, а также разработки оригинального авторского инструментария. Это ориентировало на включение в батарею методик, не позволяющих испытуемому уверенно догадаться о направленности исследования и возможных способах интерпретации результатов. Кроме того, для преодоления психологических защит, а также с учетом низкого уровня осознания испытуемыми степени их лояльности отдельным группам в батарее должны были присутствовать методики, ориентированные не только на работу с сознанием респондентов, но и на вскрытие психологических фактов, напрямую не осознаваемых ими.

С учетом указанных предварительных замечаний, а также в контексте объекта, предмета, цели и гипотез был определен дизайн эмпирического исследования. В итоге с помощью комплекса методик, в том числе авторских, в рамках эмпирического исследования решались следующие задачи:

1. Разработать авторские методики и апробировать комплекс методических средств для оценки уровня сформированности лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам, составляющим профиль их служебной лояльности.

2. Проверить на основе данных эмпирического исследования адекватность теоретически обоснованной концепции служебной лояльности с последующим построением психотехнической модели, которая может быть использована для психокоррекции на уровне индивидуального сознания и в более широком плане оптимизации лояльности у сотрудников ФСИН России.

3. Проверить гипотезу о влиянии характера групп принадлежности и отношений в них на закономерности и механизмы развития и функционирования лояльности у сотрудников ФСИН России, в частности выявить различия между ха-

рактором интеграции в потенциальные группы лояльности в служебной и во вне-служебной сфере.

4. Выявить факторы детерминации служебной лояльности, установить психологические закономерности и механизмы ее развития и функционирования у сотрудников ФСИН России.

5. Выявить особенности служебной лояльности, а также ее психологической детерминации у сотрудников ФСИН России различных категорий.

Для выполнения поставленных задач были проведены следующие мероприятия:

1) созданы авторские и подобраны методики, способные диагностировать выделенные в ходе теоретического анализа личностные компоненты и факторы лояльности;

2) проведена адаптация методик под предполагаемые задачи исследования, проверена их валидность и надежность;

3) проведено пилотажное исследование с целью оптимизации диагностической батареи, в том числе состава методик по содержанию, сложности и времени выполнения, стимульного материала, инструкций, порядка предъявления методик;

4) в среде программы Psychometric Expert 9.0.4 создана компьютерная батарея тестов для исследования служебной лояльности;

5) компьютерные модули диагностических методик, а также инструкции по проведению обследования (приложение Б) направлены в территориальные органы ФСИН России для применения на расширенной выборке респондентов;

6) осуществлено обучение и методическое сопровождение работы психологов территориальных органов ФСИН России по сбору эмпирического материала;

7) проведен отбор поступивших материалов по расширенной выборке респондентов с точки зрения их достоверности и надежности;

8) отобранные материалы обследований подвергнуты статистической обработке и интерпретации.

Учитывая объективные организационные и содержательно-методические возможности при сборе репрезентативного объема эмпирического материала, отражающего реалии по генеральной совокупности разных категорий сотрудников

ФСИН России из всех федеральных округов страны, было принято решение о привлечении к расширенному сбору материала практических психологов учреждений и территориальных органов ФСИН России, готовых оказать подобное содействие по месту их службы. Это потребовало их предварительного инструктирования по применению методического инструментария (стандартного и оригинального авторского).

В силу высокой загруженности на службе как самих содействующих исследованию психологов, так и потенциальных респондентов было принято решение минимизировать время обследования за счет определения круга наиболее важных с точки зрения целей нашего исследования изучаемых характеристик и подбора сравнительно компактных методик для их изучения. Было также обращено внимание на необходимость стандартизации процедуры обследования и выбор форм работы, доступных всем психологам, содействующим проведению обследования.

Кроме требования к компактности диагностических процедур и их доступности для самостоятельного применения содействующими психологами, при организации эмпирического исследования учитывались трудности, связанные с характеристиками самого предмета исследования – лояльности. С учетом затрудненности применения в массовом исследовании лояльности так называемых внешних критериев, которые невозможно установить без пролонгированного замера и подробного анализа особенностей динамики психоповеденческого паттерна группы, в отношении которой исследуется лояльность, была применена процедура «поперечных срезов», причем по заранее обозначенным структурно-функциональным подразделениям и количеству сотрудников в них, включаемых в обследование из конкретного учреждения УИС.

Массовое репрезентативное обследование было проведено в компьютерном варианте в целях сокращения времени проведения, унификации процедуры обследования, предотвращения влияния квалификации исследователей на процедуру обследования, удобства накопления, пересылки, хранения и обработки полученной информации. Возможность проведения компьютерного обследования дало использование во всех территориальных органах ФСИН России многофункцио-

нальной компьютерной диагностической системы Psychometric Expert, успешно применяемой психологами уголовно-исполнительной системы более десяти лет.

В психодиагностическую батарею эмпирического исследования вошли следующие методики:

1. Контрольно-установочный тест допуска к исследованию «Вход» (приложение В), имеющий единственную шкалу – оценивания готовности к исследованию в плане предоставления обдуманых и в то же время искренних ответов. Назначение этой методики, предъявляемой в начале обследования, – контроль и формирование мотивации испытуемых к ответственному прохождению обследования, а также отсеивание при обработке поступивших данных результатов участников, не мотивированных на ответственную работу с методиками либо не готовых предоставлять истинную информацию из-за чрезмерной выраженности психологических защит (прежде всего по типу «отрицания»), нежелания вдумываться в вопросы или по каким-либо другим причинам. Методический принцип оценки готовности заключался в предъявлении вопросов, ответы на которые предполагают нежелательный в контексте обследования ответ «да» или, как минимум, «не знаю». Вопросы методики построены в соответствии с принципами конструирования контрольных вопросов, используемых в ходе обследований с использованием полиграфа, а именно «контрольных вопросов сомнения» [211] и «вопросов управляемой лжи» [185]. После того как испытуемый даст ответы «да» или «нет», ему предлагается оценить степень своего напряжения при работе с тестом от 0 до 9. Эта оценка отражает количество вопросов, на которые испытуемому, по его же мнению, не удалось ответить абсолютно искренне, четко и легко (то есть «0» – таких вопросов не встретилось, «9» – трудно было искренне ответить практически на каждый вопрос).

Вывод о неготовности испытуемого делался автоматически и предоставлялся исследователю в случае, если число ответов «нет» было больше или равно пяти или количество ответов «нет» было больше числа баллов, выставленных испытуемым за качество его ответов, на два или более баллов.

Вопросы для теста и критерии допуска к исследованию были подобраны на пилотажной выборке объемом 60 человек.

2. Анкеты участников исследования: «Анкета 1» (приложение Г) и «Анкета 2» (приложение Д), необходимые для последующей группировки результатов по социально-демографическим и профессионально-служебным характеристикам.

3. Адаптированная методика цветowych метафор И. Л. Соломина (МЦМ) [237], представляющая собой вариант известной методики ЦТО, результаты психометрической проверки которой излагались ранее [33]. МЦМ отличается от краткой формы Цветового теста отношений ЦТО, также предполагающей цветоассоциативный выбор с последующим ранжированием цветов, лишь тем, что в МЦМ используются усеченный по сравнению с ЦТО набор процедур интерпретации результатов [240], а именно: МЦМ не предполагает фиксированной интерпретации цветов по Люшеру. Основное внимание при интерпретации МЦМ уделяется анализу того, какие стимулы оказались обозначены одним и тем же цветом (и таким образом проассоциировались испытуемым между собой) и какие стимулы и их группы были обозначены более предпочитаемыми и отвергаемыми испытуемым цветами. МЦМ также не предусматривает сравнения полученных индивидуальных результатов с нормами.

Выбор обусловлен тем, что если ЦТО традиционно используется для выявления отношений к сравнительно узкому кругу объектов (сам испытуемый, его ближайшее окружение, его состояние), то МЦМ изначально создавалась как более универсальная методика, способная оценивать отношение, в том числе, к той или иной группе или деятельности [Там же]. В пользу выбора МЦМ свидетельствовал также успешный опыт ее применения на категории государственных служащих [237; 239].

МЦМ выступила основной методикой, направленной на диагностику особенностей служебной лояльности обследуемых. Применение семантических методов и, в частности, данной методики в целях диагностики лояльности сотрудников было обосновано И. Л. Соломиным [238]. В нашем исследовании методика применялась для определения групп, которым лоялен обследуемый, выявления

детерминант и динамики формирования лояльностей профессионально-служебным группам, мотивационных основ функционирования различных групп лояльности, связанности в сознании служащих различных групп их лояльности с идеалами государственной службы, а также для выделения иных психологических характеристик лояльности испытуемых отдельным группам, как относящимся, так и не относящимся к профессионально-служебной сфере.

Для процедуры цветоассоциативного выбора и последующего ранжирования цветов использовался восьмицветовой набор Люшера. Как вербальные стимулы были использованы слова (приложение Е), обозначающие выявленные как ключевые, в том числе по результатам теоретического анализа и в рамках фокус-групп: 1) группы, к которым с большой вероятностью могут относить себя сотрудники ФСИН России; 2) самые распространенные внеслужебные группы; 3) названия человеческих эмоций, перечисленных в работах П. Экмана [282], К. Изарда [118] и Р. Плутчика [457]; 4) основные социальные чувства (по И. Босормени-Надю, Дж. Спарк и Г. М. Бреславу) [35; 313]; 5) распространенные стратегии социального взаимодействия; 6) наиболее общие регуляторы поведения; 7) распространенные ценности и мотивы (в том числе доминирующие в России [156]); 8) теоретически выделенные психологические конструкты, связанные с лояльностью; 9) мотивы присоединения к группам и выхода из них; 10) ценности государственной службы; 11) самовосприятие респондента на службе, 12) отдельные универсальные диагностические стимулы, рекомендуемые И. Л. Соломиным.

При обработке результатов МЦМ каждый из 80 вербальных стимулов получил оценку от 1 до 8 в зависимости от того, каким по счету был выбран испытуемым обозначающий его цвет. Фактически, для поиска статистических закономерностей каждый стимул был представлен в качестве отдельной восьмибалльной шкалы.

В результате применения методики МЦМ была выявлена прежде всего степень психоповеденческой интеграции испытуемых с различными потенциальными группами лояльности. При этом оценка производилась следующим образом: на основании полученных цветовых ассоциаций и их порядка в цветовом ряду

были использованы следующие критерии оценки лояльности той или иной группе в соответствии с предложенными нами градациями лояльности:

группы, проассоциированные испытуемым с цветом, который затем был выбран первым или вторым, были оценены как группы сформированной лояльности, выступающие для респондента значимым источником удовлетворенности;

группы, проассоциированные с цветами, выбранными третьим и четвертым по порядку, были оценены как группы парциальной лояльности;

группы, для которых испытуемый подобрал пятый или шестой по рангу цвета, оценивались как не имеющие значения или недоступные для респондента (группы нулевой лояльности);

к группам блокированной лояльности были отнесены те, которые респондент обозначил одним из двух наименее приятных для него цветов.

При интерпретации особое внимание обращалось на группы, которые были обозначены испытуемым наиболее предпочтительным цветом. Для выяснения психологических детерминант лояльности различным группам и сопровождающих ее психологических явлений были проанализированы стимулы, часто обозначаемые тем же цветом, что и группы сформированной лояльности, то есть устойчиво ассоциируемые испытуемыми с группами лояльности.

Использованный в исследовании авторский вариант МЦМ вошел в подготовленные в 2015 г. практические рекомендации «Диагностика служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы», так как предварительно успешно прошел апробацию и был внедрен в деятельность психологических служб УФСИН России по Республике Башкортостан, Республике Калмыкия, Республике Мордовия, Амурской, Тамбовской, Калужской, Волгоградской, Костромской, Сахалинской, Воронежской, Орловской, Владимирской областям. В дальнейшем применение данной методики как основной в исследовании особенностей служебной лояльности сотрудников ФСИН России представлялось обоснованным.

4. Методика «Субъективная оценка интегрированности» (СОИ) (приложение Ж) построена на основе методического принципа прямого субъективного

шкалирования. Целью использования методики являлось подробное исследование репрезентации лояльности в индивидуальной психике члена группы для выявления ее эмпирической структуры, установления механизмов связи компонентов, а также воздействующих на них факторов.

Выбор данной методики базировался на предположении о том, что уровни и структурные элементы индивидуальной репрезентации лояльности адекватно отражают ее объективную структуру. Как отмечают Е. С. Кубрякова и В. З. Демьянков, исследование репрезентаций используется при невозможности напрямую изучить репрезентуемое [143]. Исследование репрезентации лояльности в индивидуальной психике дало возможность изучения самого феномена, так как конкретное содержание лояльности невозможно исследовать, предварительно не выявив и глубоко не проанализировав каждую группу лояльности и каждого испытуемого, что в масштабах номотетических исследований невозможно. А репрезентация является субъективной представленностью мира субъекту [159], структурированным обобщенно-абстрактным продуктом умственной переработки воспринятого, синтезирует процесс и результат познания и, учитывая всю совокупность элементов ситуации, детерминирует активность в ней [265]. Ряд ученых отводят отражению социального, которым является репрезентация, еще большую роль. Так, А. Ю. Агафонов полагает, что социальная реальность, представленная человеку как отражение во внутреннем мире, должна рассматриваться в первую очередь как его собственное психическое содержание [2]. Позицию субъективизации социальной реальности каждым человеком, основанную на созидательной функции психического отражения, аргументируют В. И. Слободчиков и Е. И. Исаев [232]. Именно поэтому психическая репрезентация лояльности как источник ее формирования и поддержания на индивидуально-психологическом уровне и одновременно актуальный образ видения, понимания и интерпретации происходящего [264] и была выбрана в качестве объекта изучения.

Как мы писали ранее [84], в ходе применения методики изучались осознаваемые испытуемыми чувства и мысли, касающиеся лояльности ряду профессионально-служебных и внеслужебных групп, обладающих различными характери-

стиками: 1) группе «Моя семья» (внеслужебная с заданной ролевой структурой); 2) группе «Круг друзей вне службы» (внеслужебная группа с незаданной ролевой структурой); 3) группе «Друзья по службе» (служебная контактная группа с незаданной ролевой структурой); 4) группе «Сотрудники моего учреждения/управления» (служебная контактная группа с заданной ролевой структурой); 5) группе «Сотрудники УИС» (условная служебная группа с заданной, но сложной для восприятия ролевой структурой, хотя понятной социально значимой функцией). Заметим, что название последней группы сформулировано самими сотрудниками, участвовавшими в апробации методики, ибо в этом варианте оно лучше воспринимается респондентами в данной выборке. Поэтому здесь и далее по тексту других методик термины «ФСИН России» и «УИС» будут использоваться как синонимы.

При отборе групп была учтена оценка ретестовой надежности результатов анкетирования в отношении каждой из групп в ходе пилотажного исследования. 25 вопросов, сформулированных в форме утверждений и включенных в анкету, были направлены на то, чтобы понять, насколько испытуемые наблюдают у себя в отношении этих групп компоненты лояльности, которые чаще других упоминались в теоретических работах [Там же]: 1) идентификацию с группой: (утверждения 1–5); 2) групповые эмоции (6, 8, 13, 18); 3) приобщенность к мотивации и нормам группы (7, 11, 14, 17); 4) групповое поведение (9, 10, 12); 5) аспекты удовлетворенности личности в группе (15, 16, 19–25). Уже на стадии конструирования методики стало очевидным, что отдельные компоненты можно отнести к нескольким изучаемым структурным элементам и, вероятно, эти элементы выступают связующими в явлении.

Испытуемые оценивали справедливость каждого из 25 утверждений по отношению к каждой из пяти групп по десятибалльной системе (0 до 9). В итоге, по данным опроса, в результате у каждого испытуемого получалось 125 оценочных позиций (по 25 в отношении каждой из оцениваемых групп), что давало возможность на уровне общей картины оценить изменчивость каждого фактора в различных группах и сравнительную среднюю выраженность оцениваемых компонентов репрезентации лояльности в случае межгруппового сравнения. При не-

обходимости можно было также проанализировать индивидуальные особенности репрезентации лояльности каждой группе отдельных участников исследования.

5. Методика «Свободная сортировка объектов» (ССО) (приложение И). Она была предложена Р. Гарднером, адаптирована на русскоязычной выборке В. А. Колгой [136] и предназначена для диагностики общих характеристик индивидуальной переработки информации в ракурсе таких биполярных свойств, как когнитивная сложность – когнитивная простота, широкий диапазон эквивалентности – узкий диапазон эквивалентности, которые в наибольшей степени из всех когнитивных свойств способны повлиять на субъективное структурирование мира, социальную самокатегоризацию, формирование самоидентификаций [278] и соответственно лояльностей.

Использованная модификация методики предполагает также возможность выявления аналитического и синтетического стилей мышления в работе с неструктурированным материалом. В исследовании использован вариант методики, разработанный В. А. Колгой [136], предполагающий сортировку 35 стимулов, относящихся к теме «время». В связи с использованием компьютерного варианта методики, по сравнению с бланковым вариантом, были несколько изменены процедура и инструкция. Весь набор слов-стимулов одновременно выводился на экран вместе с инструкцией. Слова-стимулы, отображенные на мониторе компьютера, как и карточки в классическом тесте В. А. Колги, группировались испытуемым на экране при помощи компьютерной мыши. Количество сформированных групп автоматически подсчитывалось программой. Затем испытуемым предлагалось проанализировать способы формирования групп и указать, сколько групп было создано, на основании того, что входящие в них понятия сходны, так как обладают каким-то общим признаком (например, все понятия в группе обозначают время суток – утро, полдень и т. д.), и сколько групп создано путем деления большой подгруппы (например, временные отрезки) на несколько меньших подгрупп (например, точно измеряемые отрезки – час, секунда и т. д.) и образные, точно не измеряемые – миг, мгновение и т. п.). Методика была реализована таким

образом, что каждая из групп должна быть отнесена к одному из описанных выше способов их формирования. Предполагалось, что у когнитивно-сложных испытуемых группы лояльности будут дифференцироваться в большей степени, чем у когнитивно-простых.

6. Методика ДМО (Диагностика межличностных отношений (Я-реальный)) (Т. Лири, Г. Лефорж, Р. Сазек) в адаптации Л. Н. Собчик [18]. Она использовалась для диагностики характеристик межличностных отношений и свойств личности, существенных при взаимодействии с другими людьми, определения линии поведения в социальной жизни. Наибольший интерес изначально представляла шкала IV данной методики, отражающая такую характеристику недоверчивости, поскольку доверие-недоверие как личностное свойство было выделено в ходе теоретического анализа в качестве одного из немногих индивидуально-психологических факторов формирования и функционирования лояльностей в жизни человека.

Достоверность эмпирических результатов, полученных при помощи батареи методик, базировалась на психометрических данных ранее полученных разработчиками использованных методик, а также на психометрических данных авторских методик, полученных в результате пилотажного исследования.

Разработка авторских диагностических методик, проверка их валидности и надежности проводились на выборке курсантов и сотрудников Академии ФСИН России, а также практических работников УИС различных категорий, прибывающих на сессию в качестве слушателей заочной формы обучения, слушателей ФПКиПП и ВАК Академии ФСИН России. Всего в создании и апробации описанной диагностической батареи приняли участие 216 человек, из них в качестве пилотажной группы, привлеченной для комплексного испытания батареи, – 70 добровольцев – слушателей Академии ФСИН России, обучающихся заочно и осваивающих программы профессиональной переподготовки, которые проходят службу в практических органах ФСИН России в различных должностях.

Хотя базовая методика для МЦМ – ЦТО, достаточно исследованная в психометрическом плане, создавалась и апробировалась как предполагающая замену

стимулов в зависимости от целей исследования, были проведены испытания как ретестовой надежности использованного варианта методики, так и ее содержательной валидности. Интервал между первым и вторым применением методики составлял один месяц. В результате ретеста коэффициенты ранговой корреляции значений шкал при первом и втором тестировании имели достаточно высокие значения (от 0,74 до 0,93).

Для проверки содержательной валидности испытуемые после проведения обследования знакомы с интерпретацией своих результатов и оценивали их достоверность. В итоге почти 80 % опрошенных респондентов указали на высокую достоверность полученных результатов. 14,3 % респондентов, в целом согласившись с достоверностью полученной картины, все же отметили некоторые неточности в интерпретации. Лишь менее 6 % опрошенных сочли, что результаты методики в их отношении недостоверны.

Отдельные респонденты при получении интерпретации отметили, что методика смогла выявить даже те факты, которые они не осознавали или не придавали им значения. Испытуемые с психологическим образованием отметили высокую защищенность методик от сознательных искажений результатов.

Стимульный материал по пунктам контрольной методики «Вход» подбирался с использованием дисперсионного анализа. Пункты теста с самой высокой дисперсией результатов были исключены. Содержательная валидность теста «Вход» в итоге оценивалась в два этапа: 1) за счет экспертной оценки отбираемых в тест стимулов группой экспертов, представляющих различные профессионально-служебные категории; 2) по обратной связи испытуемых пилотажной группы.

Содержательная валидность как соответствие содержания заданий методики измеряемым явлениям в авторской методике «Субъективная оценка интегрированности» обеспечивалась избранной процедурой прямого субъективного шкалирования по утверждениям, непосредственно описывающим интересующие исследователя параметры, то есть в эту методику также изначально закладывался принцип очевидной валидности.

При конструировании анкеты СОИ исходили из набора групп, отношения с которыми оценивали испытуемые в анкете СОИ в ходе данной процедуры. В итоге были исключены группы, в отношении которых оценки респондентов в ходе ретестовых испытаний сильно колебались (средняя $r \leq 0,74$ по итогам корреляционного анализа данных ретестовых испытаний утверждений, относящихся к исследуемой группе). В результате набор групп, предъявляемых для оценивания в основном исследовании, в методике СОИ сократился с девяти до пяти групп.

В ходе пилотажного исследования отмечено, что менее надежно анкета СОИ работает на лицах молодежного возраста (до 22 лет) и на лицах, отмечающих в своем состоянии и поведении признаки кризиса самоопределения. С учетом статистически малого процента данных лиц в выборке исследования принято допущение о том, что искажение общих результатов будет незначительным.

Конструктивная валидность авторских методик была проверена как обоснованность теоретических положений об измеряемом теоретическом конструкте, в частности о его структуре и теоретической согласованности его компонентов, с учетом данных корреляционного анализа. Прагматический критерий лояльности не был установлен, так как ее частные проявления, как было рассмотрено выше, определяющим образом зависят как от содержания группового паттерна, так и от конкретно сложившейся ситуации.

Все методики, входящие в батарею, были компьютеризированы в среде программы Psychometric Expert и направлены с инструкцией о проведении исследования в территориальные органы ФСИН России.

Исследование проводилось выборочным методом. Выборочная совокупность формировалась путем квотирования генеральной совокупности [161] по признакам, важным с точки зрения формирования служебной лояльности.

Для обеспечения процедуры квотирования был установлен общий объем выборки; определены квотные признаки; получены статистические данные о численности каждой квотной группы в генеральной совокупности; рассчитан объем выборки из каждой квотной группы; численность представителей каждой квотной группы была распределена между территориальными органами ФСИН России, в

результате чего каждый организатор проведения обследования в территориальных органах ФСИН России получил задание на обследование не менее чем определенного количества представителей каждой квотной группы.

Для повышения достоверности результатов квоты формировались по критериям иерархического статуса респондента, содержания деятельности и уровня его структурного подразделения в системе ФСИН России. Увеличение числа одномерных признаков, образующих многомерную квотную переменную до трех имело целью уменьшить ошибку репрезентативности. Из всех переменных, теоретически рассмотренных как влияющие на особенности служебной лояльности, указанные формальные признаки были отобраны еще и потому, что они в наибольшей степени поддавались контролю у представителей генеральной и выборочной совокупности.

Всего в исследовании приняли участие 3698 сотрудников уголовно-исполнительной системы, проходящих службу в 76 субъектах Российской Федерации. Формирование квот проводилось на основе кадровых отчетов ФСИН России за 2016 год. Пропорциональное заполнение указанных квотных групп осуществлялось начальниками психологических служб территориальных органов, организовывавших исследования в своих курируемых подразделениях. За счет этого указанные признаки в выборочной и генеральной совокупностях распределялись пропорционально.

Поступившие результаты респондентов оценивались на достоверность по ряду критериев, таких как время прохождения тестов, наличие заведомо недостоверных ответов, соотношение данных по сопряженным методикам, общий характер полученных результатов и комментарии психологов, оказывавших помощь в сборе материала.

В результате отбора выборку исследования составили 2786 человек. Данные подверглись статистической обработке как по выборочной совокупности в целом, так и отдельно по квотным группам.

В результате статистической обработки данных, полученных в ходе эмпирического исследования, и их последующей интерпретации (опубликовано ранее

[66; 84 и др.]) было выявлено и структурировано содержание индивидуально психической репрезентации групп лояльности у сотрудников ФСИН России, а также эмпирически выделены специфические структурные и динамические особенности служебной лояльности. С учетом теоретически обоснованных механизмов и данных особенностей служебной лояльности, выявленных в эмпирическом исследовании, была разработана психотехническая модель, выступающая ориентиром оценки, психокоррекции и оптимизации развития лояльности.

Выводы. Проведение эмпирического исследования служебной лояльности сотрудников ФСИН России было организовано таким образом, чтобы обеспечить уточнение ключевых положений разработанных теоретических положений и проверку сформулированных гипотез, в том числе с учетом организационных и методических проблем, связанных с содержательными особенностями предмета и условиями изучения в УИС.

Методическое решение по диагностике лояльности сотрудников ФСИН России различным группам их принадлежности, и прежде всего профессионально-служебным группам, базировалось на ранее обоснованных позициях: 1) об уникальности поведенческих проявлений лояльности в различных группах; 2) об отсутствии условий для свободного проявления личности в поведении в закрытых иерархических системах, к которым относится и структура ФСИН России. В связи с указанными факторами лояльность респондентов изучалась, в первую очередь, посредством исследования ее психологической стороны, которая является более унифицированной и предоставляющей возможности подбора стандартизированного диагностического инструментария для ее изучения. Поэтому основу батареи методов по изучению служебной лояльности сотрудников ФСИН России составили методики МЦМ и СОИ, позволяющие фиксировать индивидуальную психическую репрезентацию респондентами конкретной группы и лояльности ей, а также имеющие преимущества и в плане возможностей коррективной стимуляции материала в зависимости от изучаемых респондентов и групп их принадлежности.

3.2. Исследование индивидуальной психической репрезентации лояльности различным группам у сотрудников ФСИН России

В целях решения задачи проверки обоснованности теоретически выделенной психологической структуры лояльности и ее уточнения, выявления универсальных механизмов и факторов лояльности, действующих вне зависимости от характера групп лояльности, были обработаны данные, полученные по методике СОО.

С учетом результатов анализа, который провели Дж. Капрара и Р. Сервон относительно возможностей выявления паттерна взаимосвязей в системе представлений [123], как наиболее подходящая применялась схема статистического анализа результатов, приведенная в работе А. Д. Наследова [172], согласно которой на первом этапе проводился корреляционный анализ переменных, а затем их кластеризация, позволяющая сгруппировать переменные в укрупненные конструкции. После получения группировок тесно взаимосвязанных переменных для их интерпретации применялся метод факторного анализа [Там же]. В пользу применения данного алгоритма можно привести следующие аргументы: 1) кластерный анализ корреляций, помимо простоты, по сравнению с факторным анализом, позволяет избежать потерь исходных данных о связях между переменными [Там же]; 2) процедуры факторного анализа создавались для метрических данных, хотя использование порядковых данных также допустимо при условии единой шкалы измерения для всех признаков, сводимых в корреляционную матрицу [Там же].

Из описанных А. Д. Наследовым требований очевидны ограничения в использовании полученной информации, которая не может точно отобразить численные взаимосвязи переменных неметрического характера с фактором, лишь ориентируя исследователя в том, какая из них дает большую, а какая меньшую факторную нагрузку. Поэтому результаты факторного анализа имеют ориентировочное значение, например, в плане оценки подверженности ряда переменных влиянию одного и того же фактора и соотношения между собой в степени этой подверженности. Иными словами, процедуры факторизации в отношении по-

рядковых шкал в лучшем случае могут использоваться для проверки результатов кластерного анализа и определения значимости отдельных элементов кластера.

В случае затруднения в интерпретации данных предпринимались попытки применения к полученным данным процедур множественного регрессионного анализа, который также разработан для анализа метрических данных и может применяться только в целях дополнительной ориентировки, если исследователь понимает его ограничения. При нарушении требования метрического характера данных его результаты все же могут служить решению научных задач при соблюдении осторожности в интерпретации [Там же].

Оценки испытуемых по методике СОИ в отношении каждой из пяти групп, носящие непараметрический характер, были вначале подвергнуты корреляционному анализу (критерий Спирмена). В результате были построены корреляционная матрица для каждой из групп, в отношении которых опрашивались респонденты (рисунок 2).

Группа 1	Вопрос 01	Вопрос 02	...	Вопрос 25
Вопрос 01	1			
Вопрос 02	...	1		
...	1	
Вопрос 25	1

Рисунок 2 – Вид корреляционных матриц

На основе ранговых корреляций были сделаны выводы о связях теоретически выделенных признаков лояльности, выраженность которых фиксировались шкалами, соответствующими вопросам в методике СОИ.

Для того чтобы сгруппировать представленные вопросами методики СОИ параметры лояльности и выделить наиболее информативные параметры, а также

те, которые недостаточно связаны с остальными, чтобы считать их неотъемлемой частью феномена, выявить конфигурацию связей параметров лояльности для выявления ее механизмов и факторов, кластеризация производилась в соответствии со следующими требованиями:

- небольшое количество выделенных структурных элементов;
- высокая степень сходства объектов внутри каждого выделенного структурного элемента;
- обнаружение объектов (при наличии таковых), не взаимосвязанных с другими структурными элементами.

Поскольку ранговый анализ Спирмена не считается мощным статистическим методом, укрупненные факторы лояльности выделялись на основе кластеров, компоненты которых связаны, как минимум, умеренно ($r \geq 0,4$, при допустимой ошибке до 0,01).

Полученные плеяды параметров лояльности подверглись факторному анализу при помощи метода главных компонент с варимакс вращением. Количество факторов выделялось на основании критерия Кайзера. Анализ при помощи данного критерия считался успешным при показателе объясненной дисперсии не ниже 70 %. В противном случае количество факторов для дальнейшей обработки выставлялось вручную при помощи изучения графика и применения критерия «каменистой осыпи» Р. Кеттелла.

Кластеризация проводилась на основании критерия максимального расстояния Чебышева по иерархическому алгоритму, в результате чего из множества переменных, характеризующих лояльность, получалось дерево кластеров (непересекающихся подмножеств параметров, содержательно отличающихся от других). Иначе говоря, массив исходных параметров лояльности был структурирован в группы параметров, состав которых позволял выделить укрупненные параметры или факторы лояльности.

В результате корреляционного анализа было установлено, что теснота связи анализируемых параметров колеблется в диапазоне от 0,23, до 0,81. В большинстве же случаев параметры лояльности, оцениваемые в вопросах методики СОИ, оказались связаны умеренно ($0,4 \leq r \leq 0,6$). Кроме того, был выделен ряд

параметров, отличающихся повышенным количеством сравнительно тесных связей. На них было обращено в дальнейшем особое внимание в связи с их возможной значимостью в механизмах лояльности.

Параметрами, имеющими максимальную интенсивность корреляционных связей, оказались (подробнее см. приложение Л):

1) в качестве первого по интенсивности связей выделен параметр «Группа старается учесть мои интересы» (среднее значение корреляционных связей = 0,63, дисперсия = 0,02, при этом параметр сильно коррелирует (от 0,7 и выше) с пятью параметрами, а с остальными имеет не менее чем умеренную (от 0,4) корреляционную связь);

2) в качестве второго по значимости в структуре лояльности, за счет высокого среднего значения корреляции (0,62) и сравнительно низкой дисперсии (0,1), выделен параметр «Эта группа олицетворяет то, что я ценю в себе и людях».

В дальнейшем, при проведении кластерного анализа была прояснена роль этих и других структурных элементов с высокой интенсивностью связей в функционировании лояльности.

В ходе анализа связей параметров психической репрезентации лояльности, заложенной в качестве шкал методики СОИ в различных группах (приложение К), были получены следующие обобщенные результаты, для удобства восприятия представленные графически в виде круговых дендрограмм (рисунки 3–8) и отражающие связи параметров репрезентации и их кластеров с учетом установленных критериев кластеризации.

На представленных рисунках одинаковыми буквами обозначены параметры, стабильно демонстрирующие значимые корреляционные связи между собой, независимо от исследуемой группы лояльности. На всех рисунках малой окружностью графически обозначен порог критерия включения параметров в кластер. Линиями показаны связи отдельных параметров и кластеров, а цифрами – значение тесноты корреляционной связи соответствующих параметров. Более тесные связи располагаются ближе к единичной окружности. Самые тесные связи в группе параметров обозначены затемнением образуемого ими сегмента.

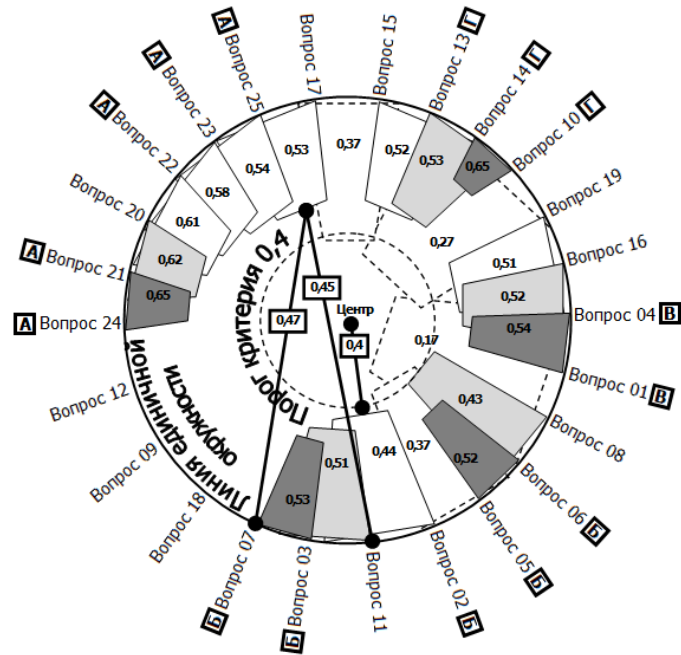


Рисунок 3 – Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности группе «Моя семья»

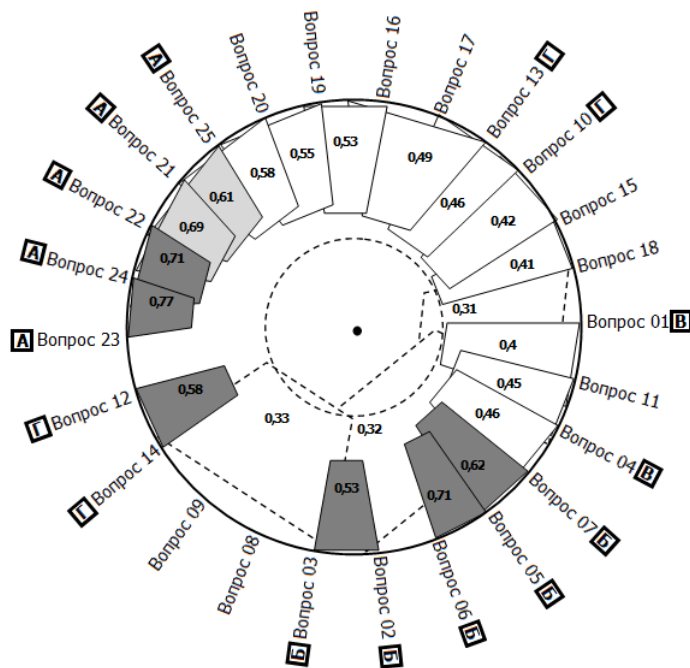


Рисунок 4 – Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности группе «Друзья вне службы»

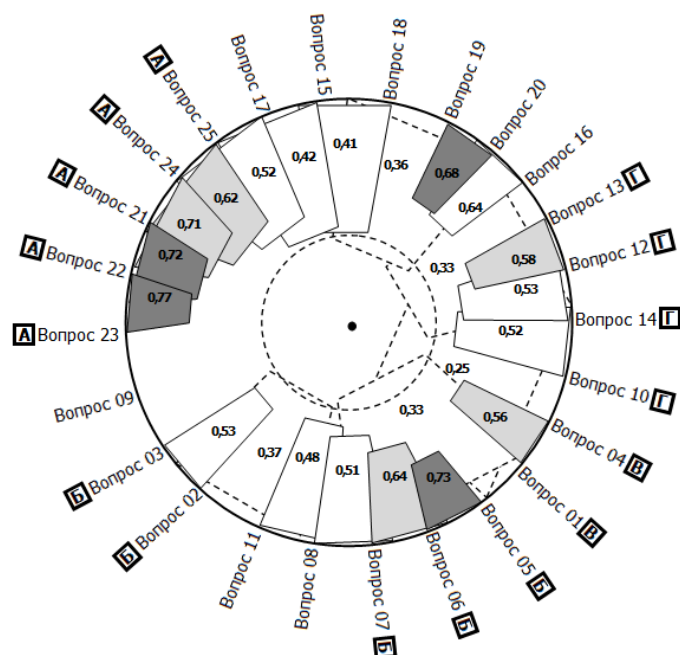


Рисунок 5 – Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности группе «Друзья по службе»

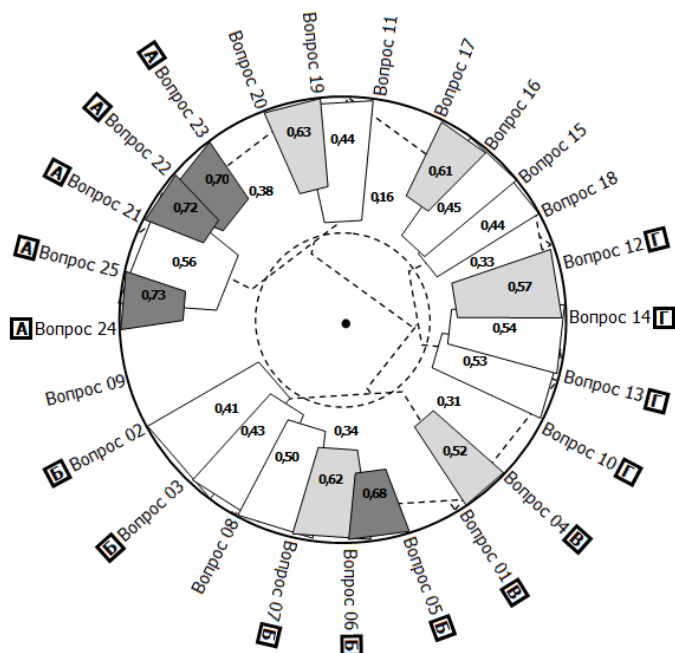


Рисунок 6 – Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности группе «Сотрудники моего учреждения /управления»

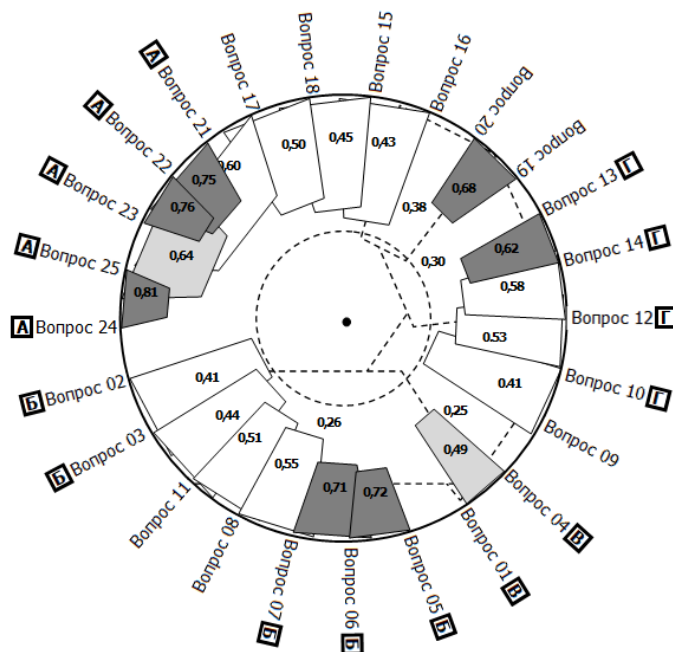


Рисунок 7 – Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности группе «Сотрудники УИС»

Как видно на дендрограммах, ряд параметров от группы к группе имеют тенденцию образовывать значимые корреляционные связи и входить в один кластер. Это может свидетельствовать о том, что в эмпирической структуре репрезентаций лояльности различным группам имеются довольно устойчивые укрупненные компоненты. Подробно проанализируем эти образующиеся на базе наиболее стабильных по составу кластеров компоненты, о выявлении которых мы писали ранее [84].

Ядро кластера «А» составили параметры: «Мои личностные особенности ценятся в группе», «Мои способности находят в группе свое применение», «Члены группы, при возможности, стремятся взаимодействовать со мной», «Группа старается учесть мои интересы», «Члены группы понимают друг друга с полуслова» (вопросы методики СОИ № 21–25, см. приложение Ж). Указанные параметры группировались в кластер «А» в каждой из пяти корреляционных матриц, то есть этот укрупненный компонент субъективной репрезентации лояльности в неизменном виде просматривался в отношении всех пяти типов групп, в отношении которых отвечали на вопросы по методике

СОИ участники исследования. Теснота корреляционных связей между параметрами, составляющими кластер «А», была больше, чем в других образовавшихся кластерах.

В кластер «А» при оценке различных групп также входили следующие утверждения (в порядке убывания уровня связи с кластером): «Отношения в группе кажутся мне справедливыми», «При желании я могу свободно обратиться к любому члену группы», «Взгляды членов группы подтверждаются моим жизненным опытом», «Мне пришлось много пережить с этой группой», «Все люди, составляющие группу, достойны уважения». В составе кластера «А» эти параметры дополнительно отражали некоторые детерминанты и нюансы предрасположенности респондентов к той или иной группе и удовлетворенности пребыванием в ней.

В целом теснота связей параметров, вошедших в кластер «А», с составляющими других кластеров указывает на важность кластера «А» в механизмах лояльности, а теснота отдельных связей проясняет его роль. Так, тесная связь с утверждением «Мое взаимодействие с членами группы эмоционально насыщено» подчеркивает эмоционально-энергетический характер анализируемого образования. Компонент репрезентации, отражаемый кластером «А», напоминает конструкт «позитивное впечатление от членства в группе», использованный в идентификационной теории лояльности М. Ван Вюгтом и К. Харт [508]. На значение выделенного нами конструкта в психологическом механизме лояльности может указывать и название «энергия от участия в группе», которое дал близкому по содержанию конструкту К. В. Харский [260]. Таким образом, роль эмпирически выделенного нами конструкта «удовлетворенность пребыванием в группе» в механизмах лояльности видится, прежде всего, в энергетическом обеспечении их функционирования. Значимость данного конструкта для развития и поддержания лояльности подтверждается исследованиями Р. М. Шамионова, показавшими, что именно удовлетворенность со-бытием во многом катализирует обмен социальными значениями с Другими в той или иной социальной сфере и личностно-поведенческое сближение с ними [273].

В целом, компоненты кластера «А» схожи в том, что они отражают удовлетворение потребностей респондента группой. Укрупненный компонент субъективной репрезентации лояльности группе, представленный кластером «А», можно условно назвать «удовлетворенность пребыванием в группе».

Рассматривая выделенные элементы психической репрезентации, мы также одновременно пытались определить и влияющие на них факторы.

Что касается главного внешнего фактора, влияющего на кластер «А», то исходя из его содержания таким фактором представляется благоприятная социальная ситуация, или «принятие личности группой». Данный фактор можно соотнести с биполярным фактором лояльности-нелояльности группе принадлежности, выделенным М. Гродзинсом, – «успех в группе» – «игнорирование (отвержение) группой» [308]. Влияние фактора принятия группой для интеграции также отмечал Г. Олпорт [294]. Этот фактор, видимо, обеспечивает последнее звено аддитивного механизма бескризисного развития внутригрупповых отношений – присвоение групповых результатов [128].

2. Ядро кластера «Б» образовали параметры «Испытываю эмоции единения с группой» и «Эта группа олицетворяет то, что я ценю в себе и в людях», отражающие переживание респондентом общности с группой в эмоциональном и когнитивном плане соответственно. Данная связь от группы к группе демонстрирует устойчивость (средняя $r = 0,672$), поэтому ядром укрупненного компонента субъективной репрезентации лояльности группе, образованного на базе кластера «Б», можно считать переживание чувства «Мы», в основе которого лежит осознание сходства с членами группы в субъективно важных психологических качествах.

В различных оцениваемых группах кластер «Б» имеет некоторые структурные особенности. Так, в кластер «Б» входит также параметр «У членов группы и у меня схожие взгляды на жизнь», который акцентирует внимание на мировоззренческо-мотивационном сходстве членов группы. Однако в оценках группы «Моя семья» связь параметра «У членов группы и у меня схожие взгляды на жизнь» с ядром кластера «Б» была выражена слабее, чем при оценке других групп. Объяснить это может, во-первых, то, что в семьях мировоззренческие установки суще-

ствуют, однако могут не формализовываться. Кроме того, находясь в семье с рождения, человек не осознает момента вхождения в ее структуру, поэтому чувство гордости и вины, как описывалось выше в концепции И. Босормени-Надя и Дж. Спарк, во многом действуют на бессознательном уровне.

В кластер «Б» нами включены параметры «Считаю, что членов группы связывает психологическое сходство» и «Думаю, членов группы объединяют общие цели, которых они рассчитывают достигнуть вместе», имеющие четкие связи с ядром кластера в группах, в которые люди подбираются по формальному признаку, а не по психологическому сходству. При этом и в других группах эти параметры имеют тесные связи между собой и значимые связи с кластером «Б», даже если не соблюдены какие-нибудь условия для включения их в данный кластер, что подтверждает гипотезу о значении восприятия единства членов группы в их ведущих мотивах.

Отнесенные к кластеру «Б» параметры «Считаю, что членов группы связывает психологическое сходство», «Думаю, членов группы объединяют общие цели, которых они рассчитывают достигнуть вместе» и «У членов группы и у меня схожие взгляды на жизнь» при оценке группы «Моя семья» по формальному признаку кластеризации оказались за пределами кластера «Б», поскольку не образовали достаточно тесных ($r \geq 0,39$) для этого связей с ранее включенным в него параметром «Иногда переживаю вину или гордость перед членами группы», что также говорит о менее выраженном рефлексивном компоненте в переживании «Мы» в отношении семейных групп.

Некоторые параметры не вошли в кластер «Б», но тяготели к нему в группах определенных типов. Так, при оценке всех групп, имеющих формальный признак объединения (то есть во всех, кроме группы «Друзья вне службы»), в кластер «Б» вошел параметр «Иногда переживаю вину или гордость перед членами группы». Это свидетельствует о том, что формальные границы группы способствуют не только осознанию принадлежности к группе, но и, как следствие, усилению рефлексии групповых норм и собственного соответствия этим нормам.

Применение метода главных компонент показало, что из параметров, образовавших кластер «Б», наибольшую факторную нагрузку имеет параметр «Считаю,

что членов группы связывает психологическое сходство». Можно полагать, что восприятие сходства предшествует эмоциональному переживанию единства в формировании данного компонента репрезентации лояльности группе. Анализируемый конструкт можно сопоставить с ранее обоснованными конструктами «внутригрупповое сходство» [317], «восприятие человеком реальности группы» [89] и «сходство-притягательность» [377].

Мотивационно-мировоззренческая основа выделенного на базе кластера «Б» конструкта сближает его с конструктом «сходство убеждений» [293; 440], а особенно – с описанным выше «ценностно-ориентационным единством» А. В. Петровского и В. В. Шпалинского. В связи с этим конструкт был условно обозначен как «воспринятое мотивационное сходство с группой».

Внешним фактором формирования данного психологического образования можно полагать, в первую очередь, межличностный обмен информацией о личностных особенностях общающихся, их ценностях, нормах, убеждениях, идентичностях, их деятельности и используемых знаково-символических систем. Этот обмен, помогающий изучить группу и одновременно раскрыться перед ней, может проходить целенаправленно, или же человек, интегрирующийся в группу, может наблюдать у других членов группы характеризующие их и в то же время значимые для него вербальные и невербальные проявления и так же проявлять себя перед группой, формируя соответствующее представление о себе. Рассмотрение знаково-символического обмена как фактора формирования мнения о психологическом сходстве с членами группы корреспондирует с мнением Г. Олпорта о формировании и функционировании «общих внутригрупповых идентичностей» с опорой на общие символы [294] и мнением Г. Бохнера и М. Ванке о регулятивной роли информации, ассоциирующейся в сознании с теми или иными отношениями [310]. Человек не только воспринимает групповые ценности, нормы, знаково-символическую систему, но и вносит в нее свой вклад, в процессе чего также убеждается в межличностном сходстве. С учетом изложенных положений А. А. Бодалева, В. А. Петровского и В. Е. Клочко влияющий на кластер Б фактор можно кратко

обозначить как межличностный обмен между человеком, интегрирующимся в группу, и другими ее членами или как межличностное общение.

Кластер «В», который составляют параметры «Я четко представляю, кто относится к данной группе, а кто – нет» и «Понимаю, что вхожу в эту группу», в четырех группах четко выделяется как самостоятельный кластер, а в ответах по группе «Друзья вне службы», сохраняя внутреннее единство, входит как подкластер в состав укрупненного кластера «Б». Смысл компонента репрезентации лояльности, образуемого на базе кластера «В», – в четком представлении о своем положении относительно данной группы. Так как группы, параметры репрезентации которых оценивались в методике СОИ, заведомо являются группами принадлежности практически для всех респондентов, то высокие значения данных параметров указывают на то, что респондент психологически принимает свое фактическое членство в группе на основе применения к себе критериев группового членства. При этом формулировка утверждений, использованных в качестве стимулов, предполагает высокий уровень осознанности принятия своей принадлежности. Близкие по содержанию конструкты содержатся в зарубежных концепциях самокатегоризации [306; 448; 486; 501 и др.]. В связи с этим данный компонент репрезентации был назван «осознанное принятие членства».

Адекватное формирование рассмотренного компонента репрезентации лояльности группе невозможно, если в группе не сформированы четкие и очевидные критерии членства. Таким образом, внешним фактором формирования данного компонента репрезентации является наличие очевидных, социально разделяемых оснований обособления группы и групповой принадлежности.

Кластер «Г» включил в себя параметры: «Мое взаимодействие с членами группы эмоционально насыщено», «Имею с этой группой взаимные обязательства», «Я провожу много времени, общаясь в группе», «Стараюсь внести в общее дело свой вклад», которые отражают уровень поведенческой активности человека в группе, его включенность в групповую деятельность. Кластер «Г» наименее стабильный из четырех описанных. В большинстве групп он сохраняет свой состав, но при оценке семьи параметр «Я провожу много времени, обща-

ясь в группе» сохраняет связь только с параметром «Мое взаимодействие с членами группы эмоционально насыщено», демонстрируя механизм компенсации частоты совместной активности ее интенсивностью. В результате оценивания репрезентации группы «Друзья вне службы» параметры «Стараюсь внести в общее дело свой вклад», и «Мое взаимодействие с членами группы эмоционально насыщено» больше тяготеют к кластеру «А», раскрывая значимые источники удовлетворенности пребыванием в дружеских группах.

В результате анализа при помощи метода главных компонент максимальная факторная нагрузка была выявлена у параметра «Имею с этой группой взаимные обязательства», что можно интерпретировать как решающее влияние взаимных обязательств на групповое взаимодействие и активность, связанную с группой.

В этом случае как главный фактор интенсивности группового взаимодействия можно рассматривать наличие и содержание ожиданий группы в отношении ее членов. Подобный вывод согласуется с изложенными выше положениями концепции лояльности, предложенной И. Босормени-Надем и Дж. Спарк [313].

Связи параметров, не упомянутых в составе четырех описанных кластеров, были неустойчивы. Эти параметры тяготели к разным кластерам или образовывали ситуативные связи между собой в зависимости от группы.

Можно отметить параметр «Прикладываю усилия, чтобы поддерживать отношения в группе». Средняя теснота его связей во всех пяти группах оказалась самой низкой из всех 25 параметров. Данный параметр достигал умеренной корреляционной связи лишь с одним параметром, причем даже эта связь наблюдалась не во всех пяти группах. На этом основании можно считать, что указанный параметр не входит в субъективную репрезентацию групп лояльности.

Итак, кластерный анализ показал, что в репрезентациях различных по характеру групп лояльности имеются схожие укрупненные компоненты, соответствующие четырем описанным кластерам. Несмотря на то что все выделенные по результатам кластерного анализа конструкты имеют аналоги в различных теориях, анализирующих лояльность и сопряженные феномены как взаимодополняющие в

структуре лояльности, они эмпирически выявлены и системно рассмотрены впервые. Ранее не рассматривавшимся отдельно именно в рамках концепций лояльности является конструкт «восприятие группы как источника удовлетворенности», который, согласно результатам эмпирического исследования, не только входит в структуру психической репрезентации лояльности, но и, имея максимальное количество и тесноту связей с другими конструктами, играет в ней системообразующую роль. Этому конструкту в наибольшей мере соответствуют теоретические конструкты «групповые отношения и чувства» и «групповая мотивация» в части отношения к группе и стремления оставаться в ней. Результаты исследования показали, что в индивидуальной репрезентации групп лояльности выражены активность в выборе группы лояльности и субъектность, что дает основание рассматривать лояльность с психологических позиций как приобщенность личности к социальному самоопределению, системе отношений и ведущей деятельности группы.

Эмпирически выявленная структура психической репрезентации способствует уточнению и дополнению перечня механизмов лояльности, выделенных в ходе теоретического анализа. Для их эмпирического обоснования и уточнения были проанализированы связи между выделенными кластерами, выявлены параметры, которые в зависимости от критериев кластеризации могли бы быть отнесены к разным кластерам, и элементы, тесно взаимосвязанные между собой.

Главной методической проблемой при выявлении психологических механизмов лояльности, связывающих их структурные части в динамическую систему, являлось отсутствие возможности оценки прямых и обратных влияний в корреляционных связях. При формировании выводов о направленности связей в качестве главных критериев использовались: имеющиеся в ранее созданных концепциях лояльности гипотезы о существовании тех или иных ее психологических механизмов, анализ изменения второстепенных корреляционных связей между компонентами различных кластеров, сопоставление выявляемых механизмов с известными психологическими механизмами сходных психологических феноменов, а

также сопоставление возможных механизмов развития лояльности с общими механизмами онтогенетического развития человека.

Для определения приоритетных гипотез о направленности связи между анализируемыми параметрами данные предварительно подвергались регрессионному анализу. Этот метод в нашем случае не мог использоваться для математического доказательства гипотез, так как примененные для сбора данных порядковые шкалы не позволяют проверить гипотезу о нормальном характере распределения дисперсии результатов. Но в случае выявления очевидной направленности связи между переменными результаты регрессионного анализа, носящие исключительно вероятностный и ориентировочный характер, помогут выбрать приоритетные гипотезы для их дальнейшего подтверждения средствами, прежде всего, корреляционного анализа.

На основании связей структурных элементов репрезентации лояльности по всем пяти исследованным группам были сделаны выводы об общих психологических механизмах лояльности, а на основании связей, характерных только для ряда групп, обладающих сходными характеристиками, были сделаны выводы о ее частных психологических механизмах, в том числе о специфических механизмах лояльности группам, относящихся к профессионально-служебной сфере.

В ходе анализа попарных связей выделенных компонентов психической репрезентации лояльности исследовались общие механизмы лояльности.

1. Кластеры «А» и «Б» – механизмы непосредственной связи не выявлены.
2. Кластеры «А» и «В» – механизмы непосредственной связи не выявлены.
3. Кластеры «А» и «Г». На механизм лояльности, связывающий эти кластеры, во всех исследованных группах указывает максимально тесная связь такого элемента кластера «Г», как «Стараюсь внести в общее дело свой вклад» (параметр 10), с такими элементами кластера «А», как «Мои способности находят в группе свое применение» и «Члены группы, при возможности, стремятся взаимодействовать со мной» (параметры 22 и 23 соответственно). Данная связь может быть интерпретирована, если учесть прослеживаемую во всех исследованных группах, кроме группы «Семья», устойчивую связь параметра 13 «Мое взаимодействие с членами группы эмоционально насыщено» кластера «Г» с теми же параметрами

22 и 23 кластера «А», а также его параметром 25 «Члены группы понимают друг друга с полуслова». Механизм взаимосвязей кластеров «А» и «Г» при этом выглядит следующим образом: с одной стороны, позитивная реакция группы на ее члена стимулирует у него эмоциональные переживания, выступающие мотивирующим фактором его дальнейших вкладов в общую деятельность, а с другой стороны, вклад в общую деятельность стимулирует позитивную реакцию группы.

Наличие общих эмоциональных переживаний ведет к формированию разделяемых значений и понятных членам группы знаков, связанных с эмоционально окрашенными явлениями, которые затем сами по себе способны стимулировать эмоции и вклады у членов группы. Механизм может быть обозначен как «взаимостимулирование личных вкладов и позитивных откликов группы». Подобные связи включенности с удовлетворенностью ранее описывались Б. Д. Парыгиным в рамках его социально-психологической теории деятельности [195].

Можно отметить, что в группе «Семья» компонент насыщения эмоциями взаимобмена с группой отсутствует в механизме, поскольку этот этап пройден человеком в онтогенезе, то есть эмоции, связанные с членами семьи, сформировались задолго до того, как ребенок смог вносить свой вклад в общесемейные дела и получать удовлетворение от результатов и реакции группы.

4. Кластеры «Б» и «В». Кластер «Б» связан с кластером «В» через параметры 4 и 5: «Понимаю, что вхожу в эту группу» и «Испытываю эмоции единения с группой», причем наблюдается двунаправленный механизм взаимоиндуцирования когнитивной и эмоциональной идентификации с группой. В дружеских группах этот механизм в соответствии со структурой, в которую сливаются кластеры «Б» и «В», действует в направлении от возникновения позитивного Мы-переживания к осознанию сходства ценностных ориентаций с группой как социально разделяемого критерия идентификации с ней. В лояльности коллективам учреждений и органов данная связь между кластерами является второй по силе, а на первый план выходит связь параметра 4 «Понимаю, что вхожу в эту группу» с параметром 3 «Думаю, членов группы объединяют общие цели, которых они рассчитывают достигнуть вместе».

Отсутствие других корреляционных связей между кластерами свидетельствует о том, что здесь механизм работает в направлении от осознания формальной принадлежности через принятие групповых целей к позитивному Мы-переживанию. Данный переход в значительной мере опосредуется общей деятельностью, о чем свидетельствует выраженная связь параметров 4 и 5 с параметром 10 «Стараюсь внести в общее дело свой вклад». В остальных группах наблюдаемые связи не позволяют установить приоритетное направление действия механизма. Однако указанные случаи подтверждают возможность его действия в обоих направлениях. Данный механизм можно кратко обозначить как «взаимоиндуцирование когнитивной и эмоциональной групповой идентификации».

5. Кластеры «Б» и «Г» – механизмы непосредственной связи не выявлены.

6. Кластеры «В» и «Г». С точки зрения выделения специфики лояльности в группах, функционирующих в профессионально-служебной сфере, наиболее интересны связи специфических для групп служебной лояльности кластеров «В» и «Г», обособляющихся именно в этих группах.

Кластер «В» связан с кластером «Г» через параметры 4 и 10 «Понимаю, что вхожу в эту группу» и «Стараюсь внести в общее дело свой вклад», что отражает механизм связи поведенческой активности и самоидентификации. Эта связь также является двусторонней, то есть данный механизм может действовать как от деятельности к самоидентификации, так и от самоидентификации к деятельности, приобретая в итоге нарастающий циклический характер. Механизм можно обозначить как «стремление к деятельностно-статусному соответствию». Схожий механизм при исследовании лояльности бренду Ф. Н. Винокуров описывает как стремление устранить воспринимаемые индивидом противоречия между своими ценностями, убеждениями и поведением при ассоциации бренда с Я-концепцией потребителя [47].

Итак, в результате проведенного анализа общих механизмов лояльности схема ее развития и функционирования выглядит следующим образом:

«Восприятие группы как источника удовлетворенности» (А) ↔ «осознание включенности в групповые процессы» (Г) ↔ «признание принадлежности по оче-

видному критерию» (В) ↔ «восприятие психологического сходства, в основе которого лежит сходство направленности личности» (Б). Эта схема (А↔Г↔В↔Б), включающая в себя связи между компонентами психической репрезентации лояльности, дает возможность прогнозировать развитие явления в зависимости от комбинации факторов, первоначально дающих толчок к его формированию.

Помимо описанных общих, были выявлены частные (возникающие в группах определенного типа) механизмы лояльности.

1. Кластеры «А» и «Б». Частным механизмом связи кластеров «А» и «Б» выступает связь параметров 6 и 21 – «Эта группа олицетворяет то, что я ценю в себе и людях» и «Мои личностные особенности ценятся в группе», которая наблюдается во внеслужебных малых контактных группах (семейной и дружеских) и указывает на механизм взаимного признания, то есть роста субъективной ценности группы на основе осознания принятия группой личности ее члена. Возможно, действие данного механизма связано с такими особенностями этих групп, как исходное преобладание личностного аспекта общения над деловым и отсутствие формально установленного порядка.

Еще один частный механизм связи кластеров «А» и «Б» – одновременная связь параметров 5, 6 и 7 с параметром 25, причем стабильно наблюдаемая во всех трех профессионально-служебных группах, психологическая специфика которых будет раскрыта нами ниже.

В связях кластеров практически не участвуют параметры оценки интенсивности самореализации и контактов с группой, которые отражаются параметрами 22 и 23. Со стороны кластера «Б» в механизмах взаимосвязи с кластером «А» заметно выделяется параметр 6, связывающий удовлетворенность от самого существования группы и от результатов включенности в нее.

2. Кластеры «А» и «В». При отсутствии общих, имеется частный механизм связи этих кластеров, характерный для дружеских групп. Параметр 4 «Понимаю, что вхожу в эту группу» в обеих дружеских группах связан с параметрами 23 «Члены группы, при возможности, стремятся взаимодействовать со мной» и 24 «Группа старается учесть мои интересы», которые отражают мнение человека о

том, что группа воспринимает его как значимую фигуру, выделяя среди других людей, фокусирует на нем свое внимание. Таким образом, механизмом причисления себя к дружеской группе является осознание своей значимости для группы.

3. Кластеры «А» и «Г». Во всех группах, кроме семьи, отчетливо наблюдается связь элементов кластера «А» с параметром 13. Отсутствие связей в семейных группах объясняется тем, что в отличие от других групп эмоциональная насыщенность отношений с семьей предопределяется историей жизни, развитием в социогенезе. Общение в семье может быть насыщено не только позитивными, но и негативными эмоциями, что снижает тесноту связи уровня эмоциональности общения с группой с удовлетворенностью от пребывания в ней. В целом, данные связи отражают механизм эмоционального стимулирования отношений и деятельности, когда позитивные эмоции, полученные от участия в группе, стимулируют дальнейшую включенность личности в групповые процессы и отношения, которые, в свою очередь, во многих случаях и являются источником этих эмоций.

4. Кластеры «Б» и «В». Кроме общего механизма связи кластеров «Б» и «В» в группах с максимально жесткой и понятной формальной структурой – в семье и в учреждении/органе ФСИН России, действует дополнительный механизм, отражаемый связью параметров 3 и 4 «Думаю, членов группы объединяют общие цели, которых они рассчитывают достигнуть вместе» и «Понимаю, что вхожу в эту группу». Четкость формальных структур группы предопределяет четкость осознания принадлежности к ней, которая при определенных условиях побуждает у членов группы стремление понять ее сущность и направленность. Исходя из других корреляционных связей параметра 3 катализатором этого процесса выступает наблюдение у членов группы, помимо сходства по формальному признаку принадлежности, также психологического сходства. В группах с четкой формальной структурой связь этих параметров отражает механизм поиска общих целей в жестко заданных группах принадлежности.

5. Кластеры «Б» и «Г». Во всех группах, кроме группы «Друзья по службе», прослеживается связь между параметрами 5 и 10 «Испытываю эмоции единения с группой» и «Стараюсь внести в общее дело свой вклад», отражающая действие

механизма «идентификационно-деятельностного единства». В группе «Друзья по службе» теснота связей между параметрами 5 и 10 снижается, так как в этой группе их связь опосредуется желанием группы не только решать совместно с человеком служебные задачи, но и иметь с ним эмоционально насыщенное общение (параметры 5 и 10 в группе «Друзья по службе» оба одновременно связаны с параметрами 13 и 23 «Мое взаимодействие с членами группы эмоционально насыщено» и «Члены группы, при возможности, стремятся взаимодействовать со мной»). В этой группе совместная деятельность не формирует эмоции единения напрямую, так как в группах взаимодействующих сослуживцев, на базе которых формируются группы «Друзья по службе», в отличие от остальных групп, реальная совместная деятельность заведомо предусматривается, но она сама по себе еще не предполагает эмоциональность и позитивное межличностное общение.

В группах «Друзья по службе», «Друзья вне службы» и «Сотрудники УИС» действует частный механизм, обозначенный как «стремление к значимости», отражающийся в связях параметров 10 и 6 («Стараюсь внести в общее дело свой вклад» и «Эта группа олицетворяет то, что я ценю в себе и людях»), а также 10 и 11 («Стараюсь внести в общее дело свой вклад» и «Порядки в данной группе отличаются стабильностью»). Интересен факт, что сильные связи между параметрами 10 и 6, отражающие рассматриваемый механизм связи кластеров «Б» и «Г», наблюдаются только в группах, где параметр 11 включается в состав кластера «В», придавая ощущение стабильности «принятию групповой позиции» (параметры 5, 6, 7). Именно это может быть важным фактором формирования стремления вносить вклад в общее дело для членов групп, в которых отсутствуют такие стабилизирующие факторы, как формальное лидерство и иерархическая структура, соответствующая формальному признаку принадлежности, а также сравнительная замкнутость и нормативность во взаимоотношениях членов группы.

6. Кластеры «В» и «Г» – частные механизмы связи не выявлены.

Описанные результаты можно обобщить в виде графического отображения выявленных общих и частных связей между структурными компонентами индивидуально-психологических репрезентаций респондентов (рисунок 8).

На указанном рисунке приведены наблюдаемые связи между компонентами психической репрезентации лояльности по каждой из пяти исследованных групп. При этом жирными линиями обозначены связи, которые присутствуют во всех изученных типах групп, а тонкими линиями – частные связи, присущие отдельным видам групп. Поэтому данные связи рассмотрены нами как универсальные и представлены на обобщающей схеме, расположенной внизу, которая обозначена как «любые группы (универсальные связи)».

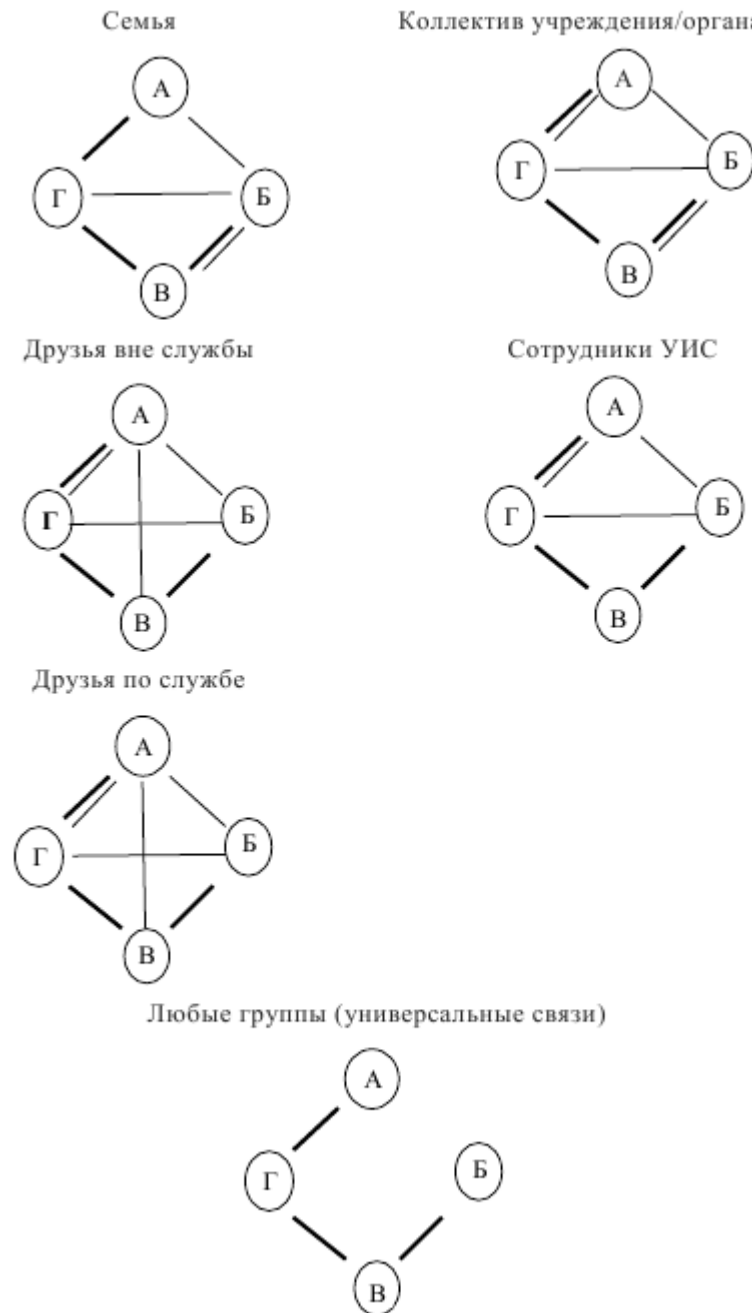


Рисунок 8 – Связи структурных компонентов психической репрезентации лояльности в исследованных группах

С учетом описанных выше влияющих на компоненты психической репрезентации факторов и связывающих их механизмов модель лояльности сотрудников ФСИН России группам их принадлежности можно представить таким образом (рисунок 9).

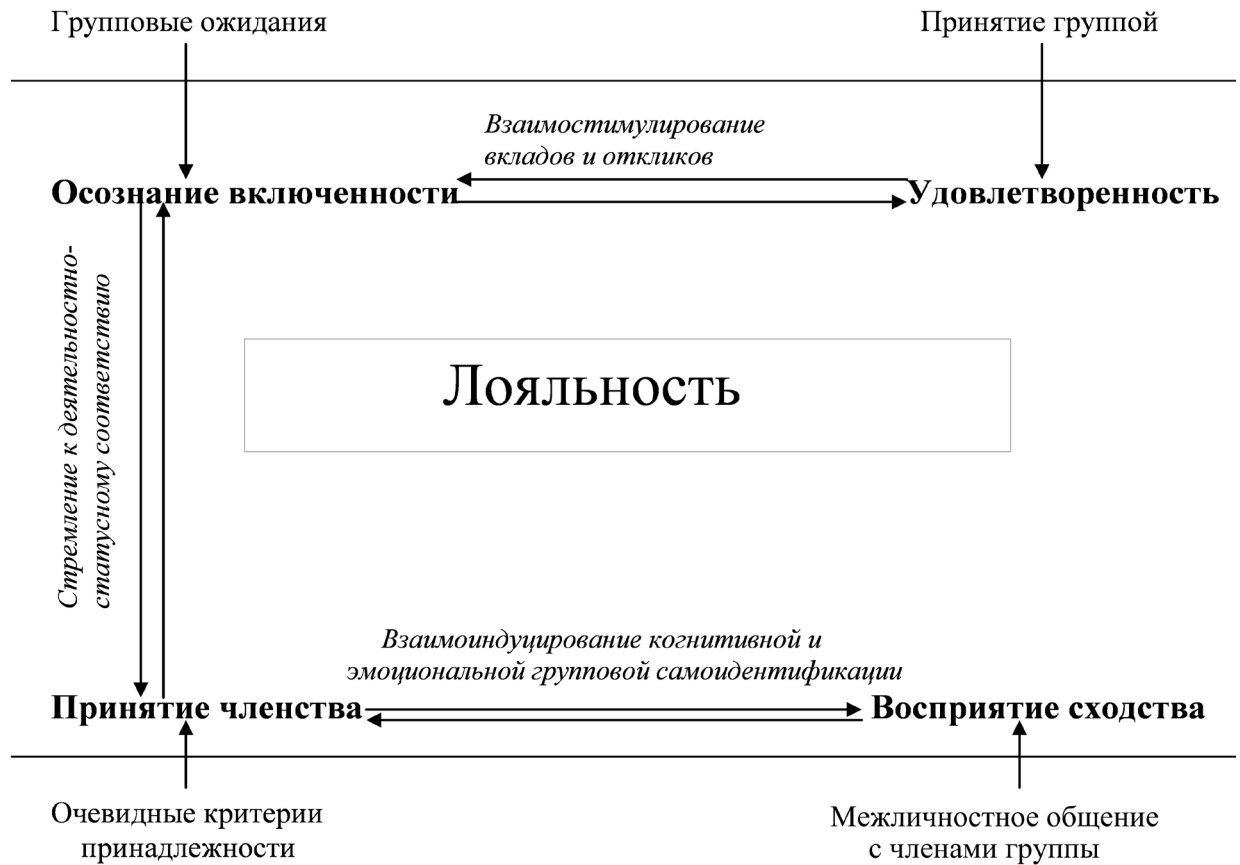


Рисунок 9 – Модель лояльности сотрудников ФСИН России группам их принадлежности

В результате анализа связей, наблюдаемых между структурными компонентами лояльности в различных группах, можно прийти к ряду дополнительных выводов о влиянии особенностей групп на лояльность этим группам: 1) чем более predetermined является принадлежность человека к группе, тем меньше количество механизмов лояльности в ней актуализировано; 2) в неформальных группах (без заданной структуры и границ) интеграция с ними напрямую связана с чувством удовлетворенности пребыванием в группе, а в других группах эта связь опосредована.

В результате анализа характера групп, в которых наблюдаются сходные механизмы лояльности, было установлено, что включение в процесс формирования

и функционирования лояльности частных механизмов зависит от наличия таких специфических групповых условий, как: 1) непосредственный контакт члена группы каждого с каждым; 2) понятное для участников группы соотношение их между собой в рамках формальной структуры группы; 3) фактическая включенность в реальные совместные действия; 4) наличие заданных группе извне общих целей; 5) замкнутость групп и уровень регламентированности внутренних отношений в них.

Важным шагом в понимании лояльности и прояснения методов работы по ее формированию было установление динамики ее формирования. Для этих целей анализировались результаты методики МЦМ.

При ранжировании групп по количеству сотрудников, у которых к ним сформированы лояльности, выявлен факт, что, по результатам МЦМ, в зависимости от привлекательности группы меняется статистическая сопряженность ее названия с другими словами-стимулами. На основании этого было выдвинуто предположение, что процент сопряженности некоторых понятий-стимулов с понятиями-стимулами, обозначающими группы лояльности, зависит от степени привлекательности и важности группы для испытуемых.

Предположение было проверено путем сравнительного анализа статистической значимости взаимосвязи пар понятий (потенциальных групп лояльности и теоретически выделенных компонентов лояльности) при разных уровнях привлекательности и важности группы. Для сравнения использовались наблюдения, в которых исследуемая в паре группа оценивалась в определенном диапазоне. Сравнивался уровень связанности параметров по критерию Пирсона в следующих группах:

- 1) 100%-ная выборка респондентов исследования;
- 2) подвыборка, в которую не включены испытуемые, обозначившие группу наиболее предпочтительным (первым выбранным) цветом;
- 3) подвыборка, в которую не включены испытуемые, обозначившие группу первым или вторым выбранным цветом;

4) подвыборка, в которую не включены испытуемые, обозначившие группу первым, вторым или третьим выбранным цветом;

5) подвыборка, в которую не включены испытуемые, обозначившие группу первым, вторым, третьим или четвертым по порядку выбранным цветом.

Наблюдая за тем, как меняется статистическая значимость связей понятий-стимулов по мере того как из анализа пошагово исключаются уровни фактора лояльности группе, мы выясняли на каком уровне фактора формировалась, разрывалась или меняла свою значимость статистическая связь между исследуемыми понятиями. Было выявлено, какие компоненты психической репрезентации лояльности возникают на том или ином уровне ее развития, включаясь в ее психологические механизмы.

Установлено, что некоторые стимулы демонстрируют связанность их оценок с оценками группы на всех уровнях фактора лояльности (соответствующего важности и привлекательности группы для респондента, выраженного в цветовом выборе). Феномены, обозначаемые этими понятиями, интерпретировались как стержневые для дальнейшего развития лояльности. Набор этих понятий был проверен на статистическую связь с группами лояльности также на подвыборках испытуемых, где из обсчета исключались наблюдения, в которых группа в паре сравнения обозначалась наименее привлекательным и двумя наименее привлекательными цветами. Если при исключении из обсчета этих уровней фактора p -уровень не возрастал больше 0,01, принималась гипотеза о характере связи исследуемых параметров, близком к функциональному, то есть параметр рассматривался как один из определяющих понятие лояльности.

Для повышения достоверности результатов и выделения как общих закономерностей динамики развития лояльности, так и частных закономерностей служебной лояльности анализу были подвергнуты две группы – «Госслужащие» и «Друзья вне службы», существенно различающиеся по таким параметрам, как сфера функционирования, наличие формальных критериев членства, численность, внешние ожидания от членов групп и требования, предъявляемые к ним обществом. При необходимости динамика присоединения отдельных элементов к репре-

зентации лояльности проверялась и на других группах, прежде всего на наиболее специфической группе «Клиенты по службе», которая характеризовалась по результатам исследования максимальной вариативностью оценок испытуемых.

В результате сравнения была выявлена универсальная для всех групп динамика формирования лояльности, основу формирования выводов о которой дал описанный выше анализ тесноты связей (приложение М).

В начале процесса формирования лояльности, предпосылки качественного развития которой составляет определенный уровень развития отношений (общения и сотрудничества) с членами потенциальной группы лояльности, в содержание ее репрезентации включаются: самокатегоризация себя как члена группы (стимул «Я на самом деле»), позитивная оценка партнеров и уважение к ним (стимулы «хорошие люди» и «уважение»), чувство безопасности в группе, ассоциация группы с текущей жизненной ситуацией («мое настоящее»), возможность ощущать позитивные эмоции в связи с соответствием групповым нормам и заслугами перед группой («гордость»), чувство нахождения среди своих («доверие», «чувство как дома»), освоение групповых путей самоутверждения и самореализации, понимание смысла и логики решений и действий членов группы, групповая саморефлексия (стимулы «разум» и «понимание»), согласие с членами группы, включение в групповую активность («активность»), человек начинает постигать дух группы, проявляет интерес к ней и внутренне принимает обязательства заботы о ней и ее членах.

Затем в механизмы формирования лояльности включаются: повышенный эмоциональный фон («радость»), осознание своих перспектив с группой («мое будущее»), ощущение приобретения в группе ранее недоступного («новизна»).

В последующем сформированная лояльность как новообразование включает в себя «чувство покоя».

Наконец, на высшем уровне развития лояльности ее психическая репрезентация пополняется элементами «компромисс» и «выгода», которые демонстрируют статистически значимую связанность между собой ($p \leq 0,01$), то есть максимально лояльный человек воспринимает партнеров по группе как готовых пойти с ним на компромисс. При этом он сам готов отказаться от части ранее имевшегося

лично значимого для достижения более привлекательных и значимых с его точки зрения вещей, предлагаемых группой, готов в связи с этим меняться как личность. Данный результат коррелирует с результатами исследований «мультиагентных систем» [144; 167], показавшими, что мультиагентные системы находятся в равновесном состоянии и достигают эффективности в достижении своих задач, если все «агенты» находятся в «компромиссном» состоянии.

Описанная последовательность пополнения психической репрезентации лояльности психическими новообразованиями примерно одинакова в отношении всех изученных групп лояльности. Но имеются компоненты, динамика включения которых в систему репрезентации лояльности зависит от характера групп и ситуации интеграции в нее.

Единовременное появление в репрезентации лояльности на стадии ее возникновения в парциальной форме сразу большого количества компонентов указывает на качественный скачок в отношениях человека с группой, закрепление ее в картине мира в статусе значимого объекта. При этом механизмы лояльности начинают функционировать практически одновременно, запуская и поддерживая друг друга. По мере развития лояльности психические новообразования включаются в ее репрезентацию все медленнее и реже. Однако те из них, которые включаются последними на стадии сформированной лояльности, способны оказать наиболее существенное влияние на личность.

Приведенные результаты и выводы частично были изложены ранее [59].

Анализ результатов применения методик, направленных на выявление индивидуальных характеристик (возраст, стили межличностных отношений, когнитивная сложность и др.), которые могут влиять на склонность формировать лояльность тем или иным группам, показал отсутствие статистической связи между этими индивидуальными характеристиками и уровнем сформированности лояльностей какой-либо из рассматриваемых групп.

В ходе эмпирического анализа также было проведено сравнение результатов сознательной оценки респондентом собственной лояльности отдельной группе и результатов ее диагностики на бессознательном уровне при помощи

МЦМ. Результаты СОИ (ранг среднего 25 показателей в отношении группы) и МЦМ (ранг группы среди пяти, использованных в СОИ) в основном совпадали, что свидетельствует о возможности использовать в целях диагностики лояльности в зависимости от задачи один или оба этих теста как дополняющие или альтернативные.

Выводы. В ходе исследования психических репрезентаций лояльности сотрудников ФСИН России различным группам у респондентов были выявлены структурные и динамические характеристики их лояльности, относимые к ее индивидуально-психологическому уровню, в результате обобщения которых было установлено следующее.

Индивидуальная психическая репрезентация лояльности вне зависимости от группы, которой лоялен сотрудник ФСИН России, включает в себя такие компоненты, как: удовлетворенность пребыванием в группе, воспринятое мотивационное сходство с группой, осознанное принятие членства в группе и осознание включенности в групповые процессы. Целостность структуры психической репрезентации лояльности и ее развитие под воздействием внешних факторов обеспечивается за счет взаимосвязи и взаимовлияния данных структурных компонентов через механизмы стремления к деятельностно-статусному соответствию, взаимоиндуцирования когнитивной и эмоциональной групповой идентификации, а также взаимостимулирование личных вкладов и позитивных откликов группы. При этом основными внешними факторами, влияющими на формирование лояльности группе через развитие структурных компонентов ее психической репрезентации, являются: наличие очевидных для человека и окружающих признаков его принадлежности к группе, принятие человека группой, трансляция и подкрепление ожиданий в отношении человека со стороны группы и межличностное общение с членами группы.

С точки зрения динамики развития индивидуально-психологических компонентов лояльности установлено, что первыми в репрезентации лояльности группе в динамике ее формирования при ее выходе на парциальный уровень отражается факт взаимодействия с группой в форме общения и сотрудничества с

членами группы, далее ее содержание почти одновременно пополняют отражение многочисленных параметров соотношения личности с группой как психологического, так и поведенческого плана. При выходе на уровень сформированной лояльности ее психическая репрезентация отражает повышенный эмоциональный фон, связанный с группой, осознание своих перспектив в ней, ощущение приобретения нового. При этом максимальное развитие лояльности сопровождается появлением в ее психической репрезентации переживания благополучия.

Таким образом, репрезентация как субъективная представленность социальной реальности, регулирующая индивидуальную активность в ней, позволила выйти на понимание индивидуально-психологических механизмов и социально-психологических факторов лояльности сотрудников ФСИН России группам их принадлежности. Однако для развития концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России до уровня теории также необходимо установление специфических мотивационных детерминант и особенностей динамики формирования у указанных сотрудников лояльности профессионально-служебным группам.

3.3. Исследование детерминации и развития служебной лояльности у сотрудников ФСИН России

Для обоснованного установления особенностей детерминации и развития лояльности профессионально-служебным группам у сотрудников ФСИН России предварительно была проведена проверка теоретически обоснованного предположения о различиях в восприятии и субъективном значении для сотрудников ФСИН России профессионально-служебных и внеслужебных групп их принадлежности.

Гипотеза о специфичности лояльности группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере, проверялась следующими способами:

1. Путем корреляционного рангового анализа (r -критерий Спирмена) проведено сравнение меры сходства уровня выраженности у испытуемых лояльностей группам, относящимся и не относящимся к профессионально-служебной сфере, и

группам, относящимся к служебной сфере, но отличающимся наличием заданной формальной структуры. Для этого группы потенциальной лояльности, наименования которых использовались в МЦМ как стимульный материал, были поделены на три категории:

- 1) внеслужебные группы лояльности: «Семья», «Друзья вне службы»;
- 2.1) официальные служебные группы: «Мое подразделение», «Госслужащие», «Сотрудники УИС», «Коллектив в целом»;
- 2.2) неофициальные служебные группы: «Карьерная команда», «Друзья по службе», «Сообщество профессионалов».

Показатели испытуемых, подвергшиеся затем корреляционному анализу, были получены по каждой из трех указанных категорий групп следующим образом. Сначала показателю лояльности каждой группы, полученному по методике МЦМ, присваивался балл 0 или 1. Если испытуемый обозначил группу цветом, выбранным первым или вторым, то считалось, что испытуемый обладает сформированной лояльностью в отношении данной группы, и группе присваивался 1 балл. Если группа была обозначена не первым и не вторым выбранным цветом, то считалось, что испытуемый не имеет сформированной лояльности данной группе, и ей присваивался 0. Из полученных группами, включенными в каждую из трех категорий, оценок 0 или 1 выводилось среднее арифметическое. Эти средние арифметические, выведенные для испытуемых по каждой из трех категорий групп, и подвергались корреляционному анализу, в результате чего была получена следующая матрица корреляций (таблица 1):

Таблица 1 – Корреляции лояльности служебным и внеслужебным группам

Коэффициент корреляции Спирмена	Лояльность внеслужебным группам	Лояльность официальным служебным группам	Лояльность неофициальным служебным группам
Лояльность внеслужебным группам			
Лояльность официальным служебным группам	0,17		
Лояльность неофициальным служебным группам	0,12	0,70	

По таблице 1 видно, что корреляция в уровне выраженности лояльности группам, относящимся к профессионально-служебной сфере, но отличающимся по такому важному признаку, как наличие predetermined формальной структуры, является тесной, составляя $r = 0,7$, а корреляция лояльностей как официальным, так и неофициальным группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере, с лояльностями группам из внеслужебной сферы является незначимой, составляя $r = 0,17$ и $r = 0,12$ соответственно. Это показывает, что принадлежность групп лояльности к профессионально-служебной сфере сближает их и задает специфику лояльности этим группам.

2. Проведен кластерный анализ в отношении оценок, присвоенных различным группам потенциальной лояльности в результате применения МЦМ.

Рисунок 10 отражает результаты кластеризации стимулов, обозначающих основные потенциальные группы и мотивы лояльности ($N = 2786$, метод ближайшей связи, критерий – количество совпадений, пороговый уровень – 929 точных совпадений (1/3 выборки)).

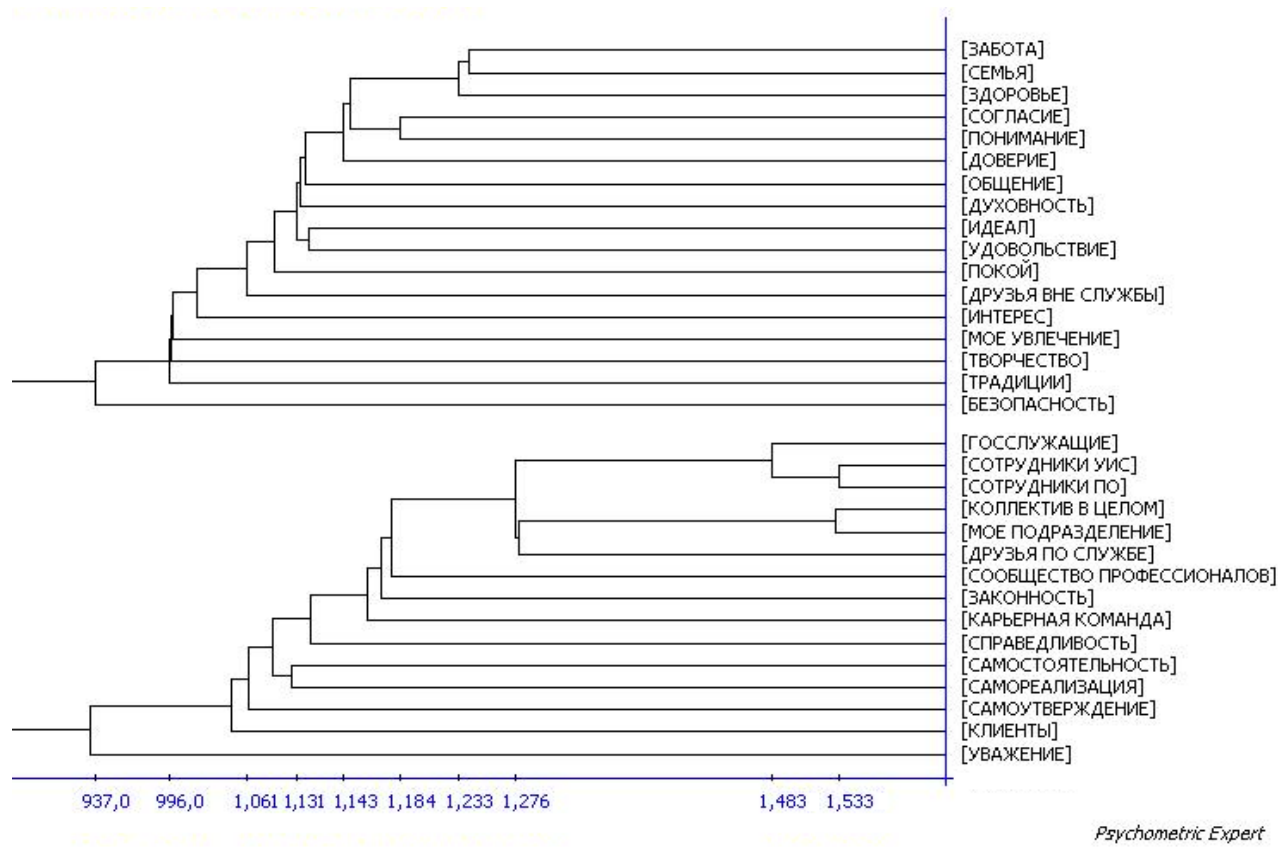


Рисунок 10 – Кластеризация групп и мотивов лояльности

На дендрограмме отчетливо прослеживается, как группы, относящиеся и не относящиеся к профессионально-служебной сфере, образовали два больших кластера.

В первый кластер (на рисунке расположен сверху) вошли обе группы, не относящиеся к службе, – «Семья» и «Друзья вне службы».

Во втором кластере сконцентрировались группы, связанные со службой. Ядро этого кластера составили группы с формальными критериями принадлежности, действующие в соответствии с нормативной базой, закрепляющей общественные ожидания в отношении данных групп, хотя и профессионально-служебные группы, не имеющие в своей основе формальных структур («Друзья по службе», «Сообщество профессионалов» и «Карьерная команда») близки к этому ядру.

Другими словами, профессионально-служебные группы (кроме группы «Клиенты по службе», которая значительно удалена от ядра второго кластера) ассоциируются в сознании испытуемого между собой и дифференцируются от внеслужебных групп принадлежности.

Как показала кластеризация, группы, относящиеся к служебной и внеслужебной сферам, ассоциируются у испытуемых с ценностями, которые В. С. Магун и М. Г. Руднев считают ортогональными [156] – самоутверждением и заботой, что указывает на различия в субъективном значении для респондентов лояльности служебным и внеслужебным группам.

Внеслужебные группы лояльности, помимо заботы, ассоциируются у респондентов со здоровьем, общением, духовностью, покоем, творчеством, традициями, удовольствием, безопасностью, пониманием, согласием, а также с понятием «идеал», указывающим на то, что данные ценности в совокупности характеризуют желаемый образ жизни многих респондентов.

Профессионально-служебные группы, кроме самоутверждения, проассоциировались у респондентов с самостоятельностью, самореализацией, уважением – ценностями, указывающими на субъективную значимость положения личности в обществе.

К кластеру с профессионально-служебными группами присоединились ценности законности и справедливости, выступающие основополагающими символами государственной службы.

Наблюдаемое в результате кластеризации четкое разделение групп по критерию их принадлежности к служебной или внеслужебной сферам, а также тот факт, что с каждым из этих типов групп объединились мотивы и ценности определенного характера, свидетельствует в пользу гипотезы о специфичности мотивации, обеспечивающей лояльности профессионально-служебным группам.

Для дальнейшей проверки этой гипотезы был применен ϕ^* -критерий Фишера. С его помощью осуществлялась статистическая оценка различий в том, насколько часто тот или иной мотивационный конструкт ассоциируется у респондентов с группами их лояльности, относящимися соответственно к профессионально-служебной или внеслужебной сферам жизни. Если в ходе кластерного анализа учитывались все случаи совпадения цветов, обозначающих попарно сравниваемые стимулы, в том числе в парах стимулов «группа – мотивационный конструкт», независимо от того, является ли объединяющий их цвет отвергаемым или предпочитаемым, то с помощью ϕ^* -критерия сравнивались частоты только тех случаев, когда цвет, выбранный испытуемым для группы и мотивационного конструкта, являлся предпочтительным для испытуемого (был выбран им первым или вторым) и тем самым указывал на лояльность респондента оцениваемой группе. При таком плане анализа из рассмотрения исключались случаи, когда и группа, и мотивационный конструкт были для испытуемого одинаково отвергаемыми или безразличными. Оценивались лишь ситуации, в которых обозначение мотивационного конструкта и группы одним цветом может указывать на то, что та или иная мотивация ассоциируется у респондентов не просто с той или иной группой, а с лояльностью этой группе.

Для сравнения частот совпадений с различными мотивационными конструктами были отобраны: наиболее типичная внеслужебная группа лояльности – «моя семья» и две различные по характеристикам профессионально-служебные

группы лояльности – «госслужащие» (типичная большая условная группа), «мое подразделение» (типичная контактная группа).

Таким образом, подвыборки для сравнения составили лица: подвыборка А – респонденты, выбравшие для группы «моя семья» и анализируемых мотивационных конструкторов один и тот же цвет, выбранный первым или вторым; подвыборка Б – респонденты, выбравшие для группы «госслужащие» и анализируемых мотивационных конструкторов один и тот же цвет, выбранный первым или вторым; подвыборка В – респонденты, выбравшие для группы «мое подразделение» и анализируемого мотивационного конструктора один и тот же цвет, выбранный первым или вторым. При этом один и тот же испытуемый со сформированной лояльностью более чем одной группе был включен одновременно в разные подвыборки.

Каждый стимул, обозначающий мотивационный конструктор, оценивался с точки зрения статистических различий его связи со стимулами, обозначающими различные группы. Первоначально данные заносились в таблицы, содержащие сведения о различиях по каждому мотивационному конструктору, такие как таблица 2.

Таблица 2 – Различия по стимулу «уважение» (образец)

Группы	«Есть эффект» (точное совпадение оценки стимула, обозначающего группу с оценкой стимула «уважение» при ранге цвета, выбранного для группы = 1 или 2)	«Нет эффекта» (нет совпадения оценки стимула, обозначающего группу с оценкой стимула «уважение» при ранге цвета, выбранного для группы = 1 или 2)	Суммы
	Кол-во (%) испытуемых	Кол-во (%) испытуемых	
Группа «Моя семья»	618 (30,5)	1407 (69,5)	2025 (100 %)
Группа «Госслужащие»	566 (63,9)	724 (56,1)	1290 (100 %)

Сравнение проводили в парах подвыборок А и Б, а также А и В. Статистические различия оценивались для двух уровней значимости $\leq 0,05$ и $\leq 0,01$.

Так, для примера, который приведен в таблице 2, эмпирическое значение ($=7,804$) оказалось меньше, чем критическое значение для $p \leq 0,01$ ($= 2,31$), то есть стимул «уважение» статистически чаще (при $p \leq 0,01$) ассоциируется у испытуемых с группой лояльности «Госслужащие», чем с группой лояльности «Моя семья».

Результаты оценки статистической значимости различий частот, с которыми различные мотивационные конструкты обозначаются одним цветом с попарно сравниваемыми группами лояльности респондентов, отражены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Различия частот точных совпадений оценок групп лояльности и оценок мотивационных конструктов в подвыборках А и Б

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» - точное совпадение оценки группы «госслужащие» с оценкой мотивационного конструкта в подвыборке Б, N=1290	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» - точное совпадение оценки группы «моя семья» с оценкой мотивационного конструкта в подвыборке А, N=2025	$\varphi^*_{\text{эмп}}$	Статистическая значимость различий
законность	667 (51.7%)	658 (32.5%)	11.004	$\leq 0,01$
самостоятельность	543 (42.1%)	791 (39.1%)	1.712	0,01-0,05
уважение	566 (43.9%)	618 (30.5%)	7.804	$\leq 0,01$
самореализация	529 (40.7%)	746 (36.8%)	2.251	0,01-0,05
самоутверждение	486 (37.7%)	612 (30.2%)	4.435	$\leq 0,01$
справедливость	492 (38.1%)	720 (35.6%)	1.432	$\geq 0,05$

Таблица 4 – Различия частот точных совпадений оценок групп лояльности и оценок мотивационных конструктов в подвыборках А и В

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» - точное совпадение оценки группы «мое подразделение» с оценкой мотивационного конструкта в подвыборке В, N=1443	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» - точное совпадение оценки группы «моя семья» с оценкой мотивационного конструкта в подвыборке А, N=2025	$\varphi^*_{\text{эмп}}$	Статистическая значимость различий
законность	718 (49.8%)	658 (32.5%)	10.276	$\leq 0,01$
самостоятельность	620 (43%)	791 (39.1%)	2.293	0,01-0,05
уважение	592 (41%)	618 (30.5%)	6.386	$\leq 0,01$
самореализация	587 (40.7%)	746 (36.9%)	2.263	0,01-0,05
самоутверждение	551 (38.2%)	612 (30.2%)	4.906	$\leq 0,01$
справедливость	560 (38.8%)	720 (35.6%)	1.916	0,01-0,05

Приведенные результаты применения ϕ^* -критерия Фишера подтвердили факт статистических различий в частотах, с которыми анализируемые мотивационные конструкты ассоциируются у респондентов со служебными и с внеслужебными группами лояльности, что позволяет сделать выводы о специфичности мотивации лояльности профессионально-служебным группам. В наибольшей степени ($p \leq 0,01$ для обеих групп сравнения) статистические различия проявились на мотивационных конструктах «законность», «уважение» и «самоутверждение». Статистические различия связи мотивационных конструктов «самостоятельность» и «самореализация» со служебными и внеслужебными группами лояльности оказались выражены несколько меньше (0,01–0,05 для обеих групп сравнения). Один из рассматриваемых мотивационных конструктов – «справедливость» статистически чаще ($p \leq 0,05$) ассоциировался лишь с одной из служебных групп лояльности, взятых для сравнения (группа «Госслужащие»), с другой же группой («Мое подразделение») наблюдаемые различия оказались статистически не значимыми. Из таблиц 3 и 4 видно, что эмпирические значения ϕ^* , полученные в обеих парах сравнения для одних и тех же мотивационных конструктов, являются приблизительно схожими (как по их абсолютным значениям, так и с точки зрения сравнения мотивационных конструктов между собой для выявления наиболее специфичных для служебной лояльности мотивов).

Рассмотрение различий мотивации лояльности служебным и внеслужебным группам у различных категорий служащих, так же как и в целом по выборке, подтвердило, что «уважение» и «самоутверждение», а также идеал «законность» статистически чаще детерминируют лояльность служебным группам, чем внеслужебным. «Самостоятельность» и «самоутверждение» в масштабах общей выборки также статистически чаще выступают основой лояльности служебным группам, чем внеслужебным, однако имеются отдельные категории служащих, в пределах которых различия не достигают статистической значимости.

Таким образом, психологические конструкты, обеспечивающие лояльность группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере, близко ассоциированы между собой и дифференцируются от конструктов, обеспечивающих

лояльности группам, не относящимся к служебной сфере. Это подтверждает ранее обоснованные теоретически положения о необходимости выделения психологии служебной лояльности в отдельное направление исследований и изучения ее специфических факторов, закономерностей и механизмов. Приведенные результаты и выводы были опубликованы нами ранее [63].

Как показал дальнейший анализ эмпирических данных, в психических репрезентациях профессионально-служебных групп осознанное принятие членства в группе и осознание включенности в групповые процессы в ходе кластерного анализа четко выделяются в структуре репрезентации как самостоятельные кластеры. Их связи с другими элементами репрезентации выражены меньше, чем в репрезентации внеслужебных групп.

Четкость принятия членства, на наш взгляд, связана с наличием понятного ограничивающего формального критерия принадлежности. Принадлежность к служебным группам имеет социальную значимость, и критерии принадлежности целенаправленно пропагандируются в обществе, а поэтому представления о них существуют не только в профессионально-служебной среде, но и за ее пределами и могут формироваться из СМИ и мнений других людей, даже до того как сотрудник получил опыт участия в группе. Нередко данные представления стереотипны, в них отсутствуют уникальность, образность и конкретность, за счет чего при оценке членства сразу после приема на службу активно используются формальные его критерии. В то же время информация о дружеских и семейных группах, отличающихся у каждого из сотрудников, не может быть универсализирована и передана с той же полнотой и точностью, как информация о формальных служебных группах. В более вариативных внеслужебных группах существуют уникальные и неочевидные критерии членства, о которых не распространяется информация вне этих групп, поэтому требуется опыт участия в такой группе для выявления и применения этих критериев, в том числе к себе.

Что касается дифференциации в психических репрезентациях лояльности профессионально-служебным группам кластеров «А» «Восприятие группы как

источника удовлетворенности» и «Г» «Осознание включенности в групповые процессы» (приложение М), то это объясняется тем, что человек, находясь в профессионально-служебной группе и расценивая ее как источник удовлетворенности, может при этом быть дистанцирован от групповых процессов или, наоборот, быть включен в групповые процессы, но не воспринимать группу как источник удовлетворенности. Источником удовлетворенности может выступать фактор, связанный с формальным членством, но не связанный с включенностью в групповые процессы, например стабильное и независимое от последнего материальное вознаграждение, определяемое статусом. Во внеслужебных группах эмоциональная и поведенческая причастность к групповым процессам напрямую определяется удовлетворенностью и определяет ее. Это подтверждается приведенными ниже особенностями динамики формирования служебной лояльности, например статистически значимой связью в психической репрезентации у обследованных сотрудников формальных профессионально-служебных групп с «деньгами» уже с начальных этапов формирования лояльности этим группам.

Переходя от структурных к динамическим особенностям лояльности профессионально-служебным группам, можно отметить, что частным механизмом связи кластеров «А» «Восприятие группы как источника удовлетворенности» и «Б»-квадрат «Ценностно-ориентационное сходство», характерным только для групп, функционирующих в профессионально-служебной сфере, выступает одновременная связь параметров 5, 6 и 7 с параметром 25. Таким образом, выделенный конструкт «присоединение к групповой позиции» взаимосвязан с «пониманием с полуслова», которое, в свою очередь, как уже отмечалось, тесно связано с осознанием того факта, что «группа старается учесть мои интересы». Иначе говоря, оценка группы как понимающей и одновременно заботящейся выступает стимулирующим фактором механизма психологической идентификации с групповой позицией, которая, как предполагает интегрирующийся член группы, выработана на основе опыта соблюдения интересов ее членов. В отсутствие изначальной целостности в психической репрезентации «процессуальной» и «эмоциональной» составляющих интеграции в группы служебной лояльности этот механизм важен

для поддержания целостности репрезентации лояльности в отношении профессионально-служебных групп.

Выше была приведена общая динамика усложнения психической репрезентации лояльности в ходе ее формирования (приложение Л), наблюдаемая вне зависимости от типа группы лояльности. Наряду с этим выявлена специфика в динамике развития психической репрезентации лояльности служебным и внеслужебным группам.

Во внеслужебных группах, относящиеся к сфере мотивации стимулы «идеал» и «каким я хочу быть» раньше начинают ассоциироваться с группой лояльности. Групповые идеалы уже на ранних этапах ее развития возникают в сознании и начинают влиять на формирование идеального Я-образа, связанного с групповой самоидентификацией. С этим также согласуется выявленный факт: в группах служебной лояльности принадлежность к группе позже входит в систему ключевых личностных идентичностей (стимул «Я на самом деле» связывается с группой на более поздних, чем во внеслужебных группах, стадиях формирования лояльности).

В группах служебной лояльности только на высшем уровне сформированности лояльности группа начинает статистически значимо ассоциироваться с интересным занятием, тогда как во внеслужебных группах общая деятельность изначально вызывает интерес. Также на более высоких уровнях в группах служебной лояльности с группой статистически связывается конструкт «мое увлечение». Это связано с тем, что внеслужебные группы изначально формируются на базе сходства интересов.

В то время как во внеслужебных группах традиции осознаются уже в начале формирования лояльности (нам представляется, что это происходит потому, что именно их положительная оценка является одним из факторов формирования лояльности), в служебных группах они отражаются в репрезентации лояльности уже в процессе ее формирования. Это связано и с тем, что нормативно-регулирующая функция традиций сильнее выражена во внеслужебных группах, не имеющих формальных групповых норм, в то время как такие нормы предписываются формальным профессионально-служебным группам и учитываются в них.

В служебных группах уже с начала формирования лояльности возникает способность к ощущению вины за отклонения от группового порядка, а во внеслужебных группах способность к переживанию вины входит в репрезентацию лояльности на заключительных этапах ее формирования. На наш взгляд, это связано с тем, что в служебных группах уже в самом начале службы сотрудники осведомлены, как минимум, о формальных правилах, воспринимаемых как обязательные для членов группы и на основе идентификации с группой лично воспринимаемых в этом качестве.

Во внеслужебных группах «причастность» возникает в репрезентации уже достаточно сформированной лояльности, тогда как в служебных группах – уже на ранних этапах формирования лояльности, что связано с более ранней самокатегоризацией членов служебно-профессиональных групп по имеющемуся очевидному формальному признаку.

Во внеслужебных группах уже в начале формирования лояльности в репрезентации лояльности группа ассоциируется с возможностью «творчества», в то время как в служебных группах такая возможность включается в репрезентацию лояльности на высших уровнях ее развития. Это связано с необходимостью первоначальной адаптации в профессионально-служебных группах к «каркасу» из внешне заданных правил (формальной структуры, норм и указаний), лишь после успешного завершения которой возможны элементы творчества. Та же динамика наблюдается и в отношении конструкта «самостоятельность».

Группы служебной лояльности изначально ассоциируются в психических репрезентациях лояльности с конструктом «духовность», потому что представления об этих группах, их сути, как правило, сформировались у их членов задолго до интеграции в них, так как информация о данных группах распространяется в обществе за их пределами в связи с их высокой общественной значимостью.

«Удовольствие» входит в репрезентацию лояльности профессионально-служебным группам только на высших уровнях сформированности лояльности, в то время как в репрезентациях лояльностей внеслужебным группам оно присутст-

вует уже на ранних стадиях их формирования. Это может быть связано с тем, что принцип удовольствия реализуется во внеслужебных группах напрямую, выступая главным и причем осознанным критерием группирования.

Конструкт «приспособление» статистически связывается с репрезентацией профессионально-служебных групп только на высших уровнях сформированности лояльности им в связи с усилением мотивации интеграции в группу. В то же время в репрезентации внеслужебных групп лояльности этот конструкт отражается уже на начальных этапах формирования лояльности, так как репрезентации лояльностей этим группам уже на начальных этапах формирования лояльности изначально содержат мотивы интеграции и необходимых для этого самоизменений, как минимум, в поведении.

Сравнительно позже в репрезентациях лояльностей профессионально-служебным группам формируется восприятие «единства» с группой. Это связано с тем, что в служебно-профессиональных группах в первую очередь воспринимается сходство по формальному признаку, а лишь затем по психоповеденческим признакам.

Наконец, имеющим наибольшее социальное значение является ранее выявленный нами при помощи кластерного анализа факт, что профессионально-служебные группы лояльности уже на ранних этапах ее формирования статистически тесно связаны в психических репрезентациях лояльных членов этих групп с «законностью» и «справедливостью», хотя эти ценности возникают позже и в репрезентациях лояльности во внеслужебных группах в связи со становлением и развитием общегрупповых регуляторов активности.

В целом, сравнивая динамику формирования лояльностей служебным и внеслужебным группам, можно отметить, что внеслужебные группы уже с начала взаимодействия в группе позволяют их новым членам реализовывать все основные мотивы формирования и поддержания лояльности этим группам. В профессионально-служебных группах все большее количество мотивов лояльности раскрывается по мере ее формирования.

Таким образом, лояльность внеслужебным группам легче формируется естественным путем, а лояльность профессионально-служебным группам для ее скорейшего формирования требует создания дополнительных стимулов, которые изначально недоступны лицам, только интегрирующимся в группу.

По вопросу соотношения выраженности лояльностей служебным и внеслужебным группам в сознании служащих можно констатировать, что лояльность профессионально-служебным группам, как правило, реже достигает высокого уровня сформированности по сравнению с лояльностью внеслужебным группам (рисунок 11).

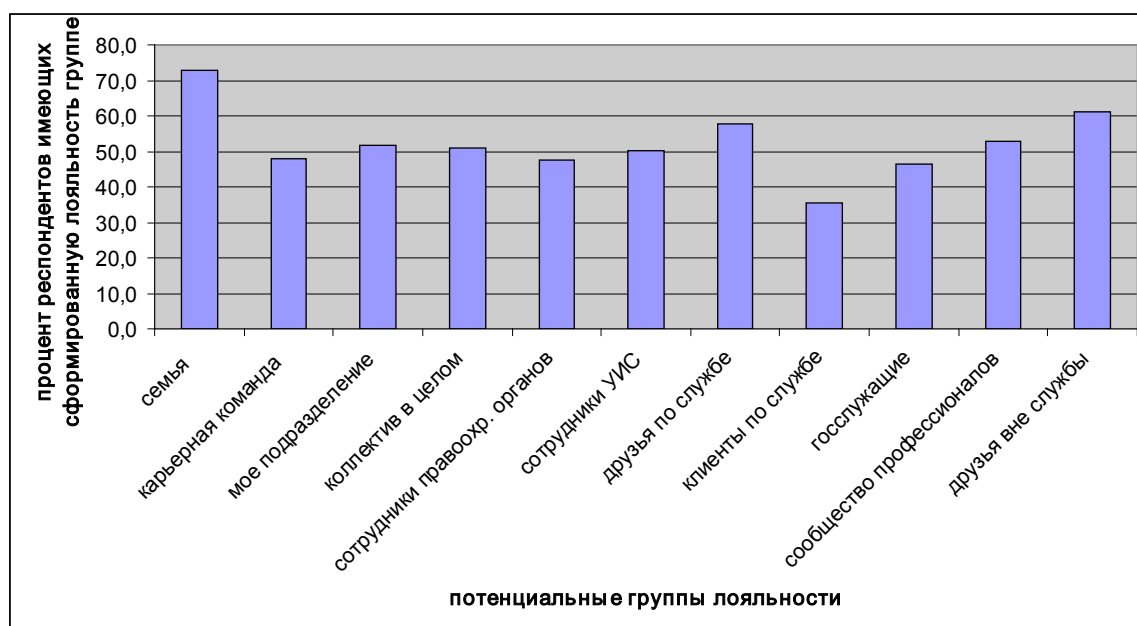


Рисунок 11 – Сравнительные данные о проценте сотрудников УИС, у которых сформированы лояльности различным служебным и внеслужебным группам

На рисунке 11 видно, что лояльность ключевым группам, функционирующим во внеслужебной сфере, сформирована у большей части обследованных сотрудников («Семья» – у 72,7 %, «Друзья вне службы» – у 61,3 %).

Что касается профессионально-служебных групп, то чаще всего в выборке встречалась сформированная лояльность группе «Друзья по службе» (сформирована у 57,6 % обследованных), сравнительно редко – группе «Клиенты по службе» (у 35,4 %), другим группам – со средней частотой (46,3–52,9 % наблюдений).

Выявлено, что лишь 2 % обследованных сотрудников не имеют сформированных лояльностей в служебной сфере, причем половина из них не имеют ло-

яльностей и во внеслужебной сфере. 1 % сотрудников имеют лояльности в служебной сфере и не имеют – во внеслужебных. 91 % обследованных сотрудников одновременно имеют сформированные лояльности и в служебной, и во внеслужебной сферах. Эти данные подтверждают приведенные теоретические положения о распространенности и значимости для служащих лояльностей группам из профессионально-служебной сферы.

Помимо общих особенностей, характерных для всех профессионально-служебных групп лояльности, можно выделить особенности формирования лояльностей по отдельным наиболее важным для служащих группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере.

Группа «Друзья по службе», характеризующаяся низкой формализацией связей и низким уровнем внешних ожиданий по отношению к группе, часто ассоциируется у испытуемых с понятиями, традиционно ассоциирующимися с группами внеслужебной лояльности, – общением, пониманием, согласием, доверием. Кроме того, группа заметно теснее по сравнению с другими группами связана с самостоятельностью, и это дает основания полагать, что лояльность группам «Друзья по службе» максимально обеспечивает реализацию данной ценности.

Лояльность группе «Сообщество профессионалов» заметно теснее, чем другие группы, ассоциируется с понятием «самореализация». Это свидетельствует о том, что лояльность данной группе в наибольшей мере способствует удовлетворению этой потребности.

Помимо универсальных положений концепции служебной лояльности, в ее состав могут быть включены результаты изучения влияния факторов профессионально-служебной реальности, способных повлиять на формирование и развитие лояльностей профессионально-служебным группам служащих, а также их связь с идеалами и ценностями служебной деятельности, способными, исходя из принципа единства сознания и деятельности, повлиять на ее эффективность. Наиболее общими факторами, информация о влиянии которых на служебную лояльность может быть актуальна не только для сотрудников ФСИН России, но и для других

категорий государственных служащих, нам представляются степень соприкосновения с «клиентами» в деятельности и статус служащего.

По первому признаку выборка была разделена на две категории сотрудников: первые – непосредственно решают проблемы клиентов, вторые – организуют, контролируют, учитывают работу первых. Применительно к выборке УИС в первую категорию были включены те, кто работает «на земле», – то есть сотрудники учреждений, во – вторую те, кто проходит службу в территориальных органах.

Второй признак – статус в служебной иерархии учреждения или органа ФСИН России – позволил выделить пять категорий сотрудников: а) низшая статусная категория – специалисты, не имеющие подчиненных; б) сотрудники, имеющие в подчинении осужденных; в) линейные руководители, возглавляющие отделы и службы; г) заместители первого лица; д) первые лица.

При делении сотрудников ФСИН России на проходящих службу в учреждениях и органах у представителей этих двух групп были выделены следующие особенности.

При том, что и в учреждениях, и в территориальных органах наиболее популярными группами лояльности являются «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов», в учреждениях процент сотрудников, у которых сформирована лояльность этим группам, выше, чем в территориальных органах (на 10 и 4 % соответственно). Судя по тому, что для обозначения данных двух групп сотрудники территориальных органов часто выбирали один цвет, они тесно связаны в их сознании. К числу наиболее популярных групп у сотрудников учреждений относится также группа «Мое подразделение».

Исследование сопряженности стимулов при помощи критерия хи-квадрат Пирсона показало, что стимулы, обозначающие профессионально-служебные группы, которые чаще всего являются объектами лояльности сотрудников ФСИН России, в сознании представителей учреждений статистически значимо сопряжены с большим количеством стимулов, обозначающих различные мотивы лояльности, чем у представителей территориальных органов. В подвыборке сотрудников учреждений ФСИН России популярные группы лояльности статистически значи-

мо были сопряжены ($p \leq 0,01$) с большинством мотивов как пребывания, так и самореализации в группе лояльности. В подвыборке представителей территориальных органов из числа мотивов, статистически сопряженных с группами лояльности, выпали некоторые распространенные мотивы, такие как выгода, гордость, покой и др., у которых уровень статистической сопряженности с группой не соответствовал $p \leq 0,01$. Сопряженность с группами лояльности большего числа мотивов у сотрудников учреждений, вероятно, связана с тем, что решаемые ими задачи требуют большего уровня взаимодействия и приносят большую эмоциональную отдачу, поскольку они связаны с эмоционально насыщенными ситуациями, судьбами клиентов и постоянной позитивной или негативной обратной связью от них. Сотрудники учреждений, которые прилагают совместные с коллегами усилия для достижения общественно значимых целей, видят результаты своей деятельности, которая приносит им положительные эмоции, и укрепляются в лояльности группам, в которых осуществляется данная деятельность. На разницу в проценте сотрудников учреждений и органов ФСИН России, имеющих сформированные лояльности профессионально-служебным группам, видимо, влияет и расположение территориальных органов в больших населенных пунктах, дающих больше возможностей для реализации ведущих мотивов личности вне служебных групп, в то время как сотрудники удаленных учреждений не имеют таких разнообразных возможностей.

Было установлено что в двух изучаемых подвыборках стимулы, обозначающие профессионально-служебные группы, в разной степени ассоциируются со стимулами, обозначающими основные идеалы госслужбы, выделенные теоретически. В подгруппе представителей учреждений все стимулы, обозначающие профессионально-служебные группы, к которым может принадлежать сотрудник, значимо ($p \leq 0,01$) сопряжены со стимулами «законность», «справедливость» и «общее благо». В подгруппе представителей территориальных органов стимулы, обозначающие группы «Коллектив в целом», «Сотрудники правоохранительных органов», не показали статистически значимой сопряженности со стимулом «общее благо» даже на уровне ($p \leq 0,05$), а статистическая значимость

сопряженности данного стимула со стимулом «сообщество профессионалов» едва преодолело этот уровень, составив всего 0,045. Вероятно, ограниченность обратной связи о пользе их деятельности у сотрудников территориальных органов мешает тому, чтобы функционирование ряда профессионально-служебных групп, к которым они принадлежат, ассоциировалось у них с общим благом. Данный факт свидетельствует о том, что деятельность в учреждениях ФСИН России, связанная с постоянным достижением и наблюдением общественно значимых результатов, больше, чем деятельность в территориальных органах ФСИН России, располагает к тому, чтобы профессионально-служебные группы лояльности ассоциировались с идеалами государственной службы.

Что касается второго критерия деления выборки – служебного статуса в служебной иерархии, то у представителей различных статусных групп был также выявлен ряд отличий.

Первые лица (начальники) территориальных органов и учреждений в среднем имеют сформированные лояльности профессионально-служебным группам чаще, чем представители других статусных категорий. Чаще всего первые лица имеют сформированные лояльности группам «Мое подразделение» и «Друзья по службе». У данной статусной категории эти лояльности, которыми обладают 74 % ее представителей, сформированы даже чаще, чем лояльность группе «Друзья вне службы», что не характерно для сотрудников, имеющих более низкий служебный статус. Данный факт свидетельствует о значимости профессионально-служебных групп для лиц с наивысшим служебным статусом. Лояльность группе «Коллектив в целом» встречается у первых лиц учреждений и органов ФСИН России почти так же часто, как и двум указанным группам (наблюдается у 71 % представителей подвыборки).

Анализ сопряженности оценок стимулов с применением критерия хи-квадрат Пирсона показал, что группами, которые в большей степени сопряжены с идеалами госслужбы (законность, справедливость, общее благо), у первых лиц являются «Сообщество профессионалов», «Друзья по службе» и «Коллектив в целом». Значимость связи каждой из этих групп с каждым из названных идеалов со-

ответствует критерию $p \leq 0,05$ (приложение Н). Значит, лояльности профессионально-служебным группам, которые часто встречаются у первых лиц, благоприятны для государственной службы. Интересен тот факт, что группа «Карьерная команда» не связана в сознании первых лиц с перечисленными идеалами, поэтому их лояльность подобным группам, видимо, не соотносится с государственными интересами. Поскольку лояльность не всем профессионально-служебным группам одинаково желательна для начальников учреждений и органов ФСИН России, большое значение имеют мотивы формирования их лояльностей различным группам.

Все три перечисленные группы, тесно ассоциирующиеся с идеалами госслужбы у первых лиц, продемонстрировали сопряженность на уровне $p \leq 0,01$ со стимулами «сотрудничество», «понимание», «идеал» и «ближний круг», отражающими, прежде всего, характер внутригрупповых отношений. Как минимум, на уровне $p \leq 0,05$ со всеми тремя группами статистически связаны стимулы «общение», «традиции» и «Я на самом деле». Таким образом, с представлениями обо всех этих группах лояльности совпали представления первых лиц как о себе, так и об идеальных групповых взаимоотношениях.

Некоторые стимулы статистически значимо проассоциировались с двумя из трех групп. Так, группы «Сообщество профессионалов» и «Коллектив в целом» объединяет их связанность со стимулами «самореализация» ($p \leq 0,01$) и «духовность» ($p \leq 0,05$); группы «Сообщество профессионалов» и «Друзья по службе» – связанность со стимулами «забота», «удовольствие», «деньги» ($p \leq 0,01$) и «интересное занятие» ($p \leq 0,05$); группы «Коллектив в целом» и «Друзья по службе» – связанность со стимулами «мое настоящее», «новизна» ($p \leq 0,01$). Статистически значимыми только с одной из трех групп оказались стимулы: «увлечение», «доверие», «единство» ($p \leq 0,01$), «разум», «эмоции» ($p \leq 0,05$) – с группой «Сообщество профессионалов»; «покой», «мое настоящее» ($p \leq 0,01$), «самоутверждение» ($p \leq 0,05$) – с группой «Друзья по службе»; «самостоятельность», «согласие», «активность», «здоровье» ($p \leq 0,01$), «гордость» ($p \leq 0,05$) – с группой «Коллектив в целом».

Использование дополнительных методов анализа позволило выявить и иные виды связи между стимулами, обозначающими группы, и другими стимулами. Одним из параметров связанности выступил наблюдаемый в подвыборке процент испытуемых, обозначивших попарно сравниваемые стимулы одним и тем же цветом. В 50 % наблюдений опрошенные начальники учреждений и органов проассоциировали с группой «Коллектив в целом» стимул «забота», а также в 40 % случаев стимул «радость». В 58 % наблюдений опрошенные начальники учреждений и органов проассоциировали с группой «Друзья по службе» стимул «общение», а также в 50 % случаев стимулы «самоутверждение» и «сотрудничество», в 47 % случаев – стимулы «единство» и «интерес», «само-реализация» и «покой». Корреляционный анализ Спирмена выявил значимую на уровне $p \leq 0,05$ связь между оценками стимулов «друзья по службе» и «приспособление».

Таким образом, у первых лиц учреждений и органов ФСИН России можно выделить как универсальные (связанные с характером групповых отношений и пониманием себя), так и специфические (связанные со спецификой направленности групп) мотивы лояльности профессионально-служебным группам.

В следующей подвыборке, представленной заместителями начальников учреждений и территориальных органов, у наибольшего количества респондентов сформирована лояльность группам «Друзья по службе» (54 % выборки), «Коллектив в целом» и «Сообщество профессионалов» (50 и 48 % соответственно).

Анализ сопряженности оценок стимулов с применением критерия хи-квадрат Пирсона показал, что группами, которые в большей степени сопряжены с идеалами госслужбы (законность, справедливость, общее благо), у заместителей первых лиц являются «Сотрудники УИС» (наибольшая степень сопряженности – $p \leq 0,01$), «Сотрудники правоохранительных органов» и «Коллектив в целом» (на уровне значимости $p \leq 0,05$) (приложение Н). Иными словами, из групп, которым чаще других лояльны служащие уровня заместителей первых лиц, с идеалами госслужбы статистически значимо ассоциируется лишь одна – «коллектив в целом», в то время как максимально ассоциирующаяся с идеалами госслужбы груп-

па «Сотрудники УИС», как и другие большие условные группы, в исследуемой подвыборке выступает объектом лояльности сравнительно редко. Выявленную специфику можно связать с тем, что заместители первых лиц руководят деятельностью нескольких разных отделов на основе общих управленческих подходов и методов, поддерживая баланс между специфическим, связанным с особенностями курируемых направлений деятельности, и общим, базирующимся на универсальных принципах и идеалах госслужбы, а также службы в уголовно-исполнительной системе.

В подвыборке заместителей первых лиц группа «Сотрудники УИС» продемонстрировала сопряженность на уровне $p \leq 0,01$ со стимулами, отражающими ключевые представления о себе: «мое прошлое», «мое будущее», «мое настоящее», «Я на самом деле», «каким Я хочу быть», а также с большим количеством других стимулов, характеризующих как групповые отношения, так и личностный смысл пребывания в группе: «забота», «сотрудничество», «самостоятельность», «идеал», «согласие», «единство», «удовольствие», «покой», «разум», «здоровье», «чувство как дома», «традиции», «интересное занятие», «безопасность», «уважение». Это указывает на большие возможности по формированию у анализируемой категории служащих лояльности данной группе, которая не только ассоциируется с идеалами госслужбы, но также может удовлетворить большое количество индивидуальных потребностей и способствовать гармонизации личности сотрудников анализируемой категории.

В следующей подвыборке, которую составили начальники и заместители начальников структурных подразделений учреждений и территориальных органов, наибольшее количество сотрудников имеют лояльности группам «Сообщество профессионалов» (59 % выборки), «Друзья по службе» и «Мое подразделение» (56 и 54 % соответственно).

Анализ сопряженности оценок стимулов с применением критерия хи-квадрат Пирсона показал, что группами, которые очень тесно ($p \leq 0,001$) сопряжены с идеалами госслужбы (законность, справедливость, общее благо) у начальников и заместителей начальников структурных подразделений являются «Сооб-

щество профессионалов», «Мое подразделение», «Коллектив в целом», «Друзья по службе», «Госслужащие» (приложение Н). Поэтому лояльность любой из этих групп у данной должностной категории будет благоприятна для службы. При этом группы «Карьерная команда» и «Сотрудники правоохранительных органов» также достаточно благоприятны, хотя они, тесно ассоциируясь с законностью и справедливостью ($p \leq 0,001$), ассоциируются с общим благом в меньшей степени ($p \leq 0,05$).

Большое количество профессионально-служебных групп, лояльность которым благоприятна для служебной деятельности сотрудников анализируемой категории, объясняется многоаспектностью их статуса. Они выступают одновременно в роли руководителей и наставников, подчиненных, ведущих специалистов в своих направлениях деятельности и смежников в решении общих задач.

В подвыборке, которую составили руководители подразделений осужденных, наибольшее количество сотрудников имеют лояльности группам «Сообщество профессионалов» (56 % выборки), «Сотрудники УИС» (49 % выборки), «Друзья по службе» и «Карьерная команда» (по 47 %).

При этом у 44 % представителей выборки стимул «сообщество профессионалов» обозначается тем же цветом, что и «самостоятельность». Объяснением этого сочетания может служить стремление сотрудников анализируемой категории повысить собственный статус, который невысок в иерархии сотрудников, за счет проведения самостоятельной линии и принятия самостоятельных решений, в том числе в глазах подчиненных осужденных, за счет использования группового опыта и получения групповой поддержки от сотрудников, имеющих сходный статус (об этом же свидетельствует и значимая ($p \leq 0,01$) корреляция оценок стимулов «сообщество профессионалов» и «сотрудничество»). Видимо, аналогичное значение для представителей анализируемой должностной категории имеет и лояльность группе «Карьерная команда», которая ассоциируется у них с «безопасностью». Лояльность данным неофициальным группам позволяет сотрудникам анализируемой категории повышать свой неофициальный статус в собственных глазах, а также в глазах осужденных и сотрудников.

Анализ сопряженности оценок стимулов с применением критерия Хи-квадрат Пирсона показал, что группой, оценки которой сопряжены с оценками идеалов госслужбы (законность, справедливость, общее благо) хотя бы на уровне $p \leq 0,05$, является только группа «Мое подразделение» (приложение Н). Такое положение может быть объективно обусловлено тем, что сотрудники исследуемой категории большинство времени проводят в обществе осужденных, воспринимают их субкультуру, решают с ними общие вопросы, имеют некоторые общие интересы, в связи с чем установки и идеалы государственной службы как бы размываются в их сознании и актуализируются лишь во взаимодействии с коллегами при обращении к субкультуре, выработанной в отделе. Поэтому важным вопросом является выявление мотивов, которые могли бы послужить формированию и укреплению лояльности группе «Мое подразделение».

В подвыборке руководителей подразделений осужденных группа «Мое подразделение» продемонстрировала сопряженность на уровне $p \leq 0,01$ с широким кругом понятий, свидетельствующих о том, что данная лояльность формируется на основе благоприятных внутригрупповых отношений («сотрудничество», «согласие», «единство», «причастность», «чувство как дома», «хорошие люди», «здоровье»), а также соответствия группы представлениям сотрудника о собственной профессионально-служебной идентификации («Я на службе», «мое прошлое», «мое настоящее») и «выгоды» от участия в данной группе. Чуть меньше ($p \leq 0,05$) группа «Мое подразделение» оказалась связанной с возможностью реализации в ней различных нематериальных потребностей и стремлений (связь продемонстрировали стимулы «духовность», «идеал», «традиции», «самостоятельность», «само-реализация», «творчество», «самоутверждение», «увлечение», «безопасность»). С учетом выявленных связей можно предположить, что лояльность данной группе формируется на основе: а) ее положительной оценки; б) оценки ее соответствия личности сотрудника; в) оценки возможности удовлетворения разнообразных индивидуальных потребностей. Поэтому формирование данной лояльности указанной группе целесообразно осуществлять на основе поэтапного формирования у сотрудников позитивных оценок этих аспектов группы.

В подвыборке рядовых специалистов, не имеющих подчиненных, наибольшее количество сотрудников имеют лояльности группам «Друзья по службе» (59 % выборки), «Сообщество профессионалов» (49 % выборки) и «Коллектив в целом» (48 %). Процент сотрудников, лояльных другим группам, – ниже средневыборочного. Вместе с тем все профессионально-служебные группы ассоциируются у представителей подвыборки со всеми обозначенными идеалами госслужбы. Это может быть связано с однородностью, ограниченностью профессиональной деятельности рядовых специалистов и отсутствием противоречий в их деятельности, разрушающих вектор, задаваемый государством и транслируемый через малые группы. Таким образом, лояльность сотрудников анализируемой категории практически любой профессионально-служебной группе благоприятствует их служебной деятельности.

Выводы. Эмпирическое исследование выявило различия между сотрудниками выделенных категорий. Установлено, какие профессионально-служебные группы чаще становятся объектом лояльности для той или иной категории сотрудников, какие группы статистически значимо ассоциируются у той или иной категории с идеалами госслужбы и какие мотивы, в свою очередь, ассоциируются с этими группами. На основе анализа специфики положения и деятельности представителей различных категорий сотрудников дана интерпретация значения их лояльности тем или иным группам, выдвинуты предположения относительно причин и механизмов ее формирования. На основе обобщения этой информации сделаны выводы о влиянии на особенности служебной лояльности выделенных факторов тесноты соприкосновения служащих с конкретными проблемами клиентов и статуса в иерархии учреждения или органа.

Сотрудники, занимающие различные ступени в служебной иерархии, имеют различия в том, каким профессионально-служебным группам у них чаще всего сформированы лояльности, а также какой процент представителей той или иной подвыборки имеет лояльности этим группам по сравнению со средневыборочным процентом и процентом сотрудников, лояльных данной группе в других подвыборках. Этот процент сравнительно высок у высшей статусной категории и срав-

нительно низок у руководителей подразделений осужденных и рядовых специалистов. Данная закономерность объясняется тем, что в силу высокого статуса первые лица способны удовлетворить в группах, в которые они входят, большее количество своих потребностей. Однако с позиций соответствия групповых норм идеалам государственной службы можно отметить, что именно рядовые специалисты – единственная статусная категория служащих, у которой все профессионально-служебные группы ассоциируются с идеалами государственной службы. Это показывает, что для службы представителей данной статусной категории будет благоприятна лояльность любой профессионально-служебной группе. Данный факт, имеющий большое практическое значение и указывающий на целесообразность формирования лояльности любым профессионально-служебным группам у многочисленной категории рядовых сотрудников, требует дальнейшего научного изучения.

Анализ полученных данных показал, что сотрудники учреждений, которые в большей степени работают с ситуациями клиентов и получают от них обратную связь, в большей мере ассоциируют профессионально-служебные группы с общим благом, которое рассматривается как один из идеалов госслужбы, чем сотрудники территориальных органов. Лояльность сотрудников учреждений этим группам обусловлена более широким спектром мотивов, чем у сотрудников органов ФСИН России. Причиной данных различий, предположительно, является положительная обратная связь, получаемая от клиентов и укрепляющая самооценку и служебную мотивацию у сотрудников учреждений.

Побочным результатом анализа особенностей служебной лояльности различных статусных групп является вывод о том, что профессионально-служебные группы в меньшей степени ассоциируются с идеалами госслужбы у тех категорий сотрудников, которые в своей деятельности встречаются с противоречивыми ожиданиями в их отношении. К числу таких категорий относятся первые лица учреждений и органов, которые сталкиваются с противоречивыми ожиданиями членов коллектива и вышестоящих руководителей, а также руководители подразделений осужденных, которые нередко находятся под воздействием противоречи-

вых ожиданий своих коллег и руководителей, с одной стороны, и осужденных, с которыми они взаимодействуют, с другой стороны. На данные категории сотрудников необходимо обращать особое внимание с точки зрения мониторинга групп их лояльности и формирования их лояльности именно тем профессионально-служебным группам, которые в наибольшей степени ассоциируются у представителей указанных категорий с идеалами госслужбы.

Кластерный анализ способствовал подтверждению гипотезы о специфичности служебной лояльности. Кроме того, получены данные для укрупнения конструкторов Я-концепции, в отношении которых могут быть рассмотрены вопросы лояльности.

В практической работе по оптимизации служебной лояльности будет полезно учитывать эмпирически выявленную семантическую близость в психической репрезентации некоторых групп служащих, которые можно отнести к различным типам: 1) формальных условных групп (госслужбы / правоохранительной службы / УИС); 2) формальных контактных групп (коллектива / подразделения); 3) контактных неформальных групп (друзей по службе / сообщества профессионалов / карьерной команды).

Приведенные положения, касающиеся развития и детерминант лояльности профессионально-служебным группам у сотрудников ФСИН России, можно считать относящимися к уровню частной теории. Они, на наш взгляд, в определенной мере могут быть экстраполированы на всех государственных служащих. Результаты и выводы, приведенные в данном параграфе и содержащие дополнительные количественные данные, частично публиковались нами ранее [67].

Помимо приведенных общих положений, раскрывающих наиболее универсальные мотивационные детерминанты лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам, концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России для обеспечения ее практического применения нуждается в дополнении данными об особенностях служебной лояльности отдельных категорий сотрудников.

3.4. Психологическая характеристика служебной лояльности сотрудников различных структурных подразделений уголовно-исполнительной системы России

Анализ специфики служебной лояльности сотрудников, реализующих различные направления профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (частично опубликовано нами ранее [73]), проводился с учетом результатов, полученных в ходе использования МЦМ, в несколько этапов:

1) кластеризация стимулов МЦМ на основе анализа количества совпадений, цветов, которые выбирали для них испытуемые;

2) сравнительный анализ дендрограмм, полученных в результате кластеризации данных в объеме всей выборки и интересующей подвыборки, позволяющий установить: есть ли у интересующей профессиональной подвыборки особенности в том: а) как у ее представителей ассоциируются между собой различные профессионально-служебные группы; б) какие стимулы, обозначающие возможные мотивы лояльности, ассоциируются с различными группами лояльности;

3) подсчет процента сотрудников, имеющих сформированные лояльности каждой из исследованных групп, сравнение вычисленных процентов с аналогичными показателями в целом по выборке сотрудников УИС, с последующим выделением групп, процент сформированных лояльностей которым заметно отличается от среднего по УИС;

4) оценка при помощи критерия хи-квадрат статистической значимости ассоциативной связи между стимулами, обозначающими различные профессионально-служебные группы, и стимулами, обозначающими выделенные в ходе теоретического исследования основные идеалы госслужбы (законность, справедливость и общее благо) с последующим выявлением групп лояльности, максимально ассоциирующихся у исследуемой категории сотрудников с этими понятиями;

5) поиск факторов, определяющих эти лояльности, путем сравнительного анализа показателей в таблицах сопряженности, полученных в результате кросс-

табуляции переменных в анализируемой группе и общей выборке и последующей проверки статистической значимости отобранных связей.

В результате анализа выявлена специфика служебной лояльности сотрудников ФСИН России, выполняющих различные профессиональные функции. Рассмотрим ее в соответствии со штатной структурой подразделений ФСИН России.

Сотрудники подразделений режима и надзора (далее – сотрудники ОРиН).

В результате кластеризации стимулов в подвыборке сотрудников ОРиН была получена структура служебной лояльности, схожая с усредненным профилем по УИС в целом.

Сотрудники, проходящие службу в подразделениях режима и надзора, чаще всего имеют сформированные лояльности (группа обозначена испытуемым первым или вторым выбранным цветом) группам «Друзья по службе», «Коллектив в целом», «Сообщество профессионалов» (54,9, 54,3 и 54% представителей подвыборки ОРиН соответственно).

Детерминация лояльности различным группам в подвыборке мало отличается от общевыборочной. В результате анализа таблиц сопряженности с помощью критерия хи-квадрат Пирсона выявлено, что статистическую связь ($p \leq 0,01$) с обоснованными выше идеалами госслужбы (законность, справедливость, общественное благо) демонстрируют группы лояльности «Госслужащие», «Сообщество профессионалов», «Карьерная команда» и «Друзья по службе» (см. приложение Н).

Наиболее предпочтительные с точки зрения выполнения служебных обязанностей для сотрудников ОРиН группы лояльности статистически значимо ($p \leq 0,01$) связаны для них с понятиями «доверие», «разум», «сотрудничество», «самостоятельность», «идеал», «единство», которые могут выступать мотивами формирования лояльностей этим группам. Кроме того, при формировании лояльностей профессионально-служебным группам у сотрудников ОРиН могут быть использованы и другие мотивы, характерные для формирования отдельных лояльностей, например «уважение» – для групп «Госслужащие» и «Карьерная команда», «понимание» и «включенность» для групп «Сообщество профессионалов» и «Друзья по службе».

Сотрудники отделов охраны (далее – сотрудники ОО).

Почти все исследуемые группы у представителей данной подвыборки тесно ассоциируются между собой, за исключением группы «Клиенты по службе».

У сотрудников ОО не наблюдается заметных (более 5 % частоты встречаемости) отличий от усредненного профиля по УИС. Сотрудники ОО чаще лояльны группам «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов». Лояльность всем служебно-профессиональным группам, кроме «Клиенты по службе», значимо ($p \leq 0,01$) сопряжена с идеалами государственной службы.

У сотрудников ОО отмечается несколько повышенная по сравнению со средней по УИС частота ассоциации почти со всеми группами служебной лояльности понятия «доверие», что, возможно, связано с редким служебным взаимодействием с сотрудниками других подразделений и отсутствием возможности разочароваться в коллегах. Фактором «кредита доверия» может быть и интерес к государственной службе как роду деятельности (стимул «интерес» часто ассоциируется в подвыборке ОО со стимулами «госслужащие» и «сотрудники УИС»).

Сотрудники кадровых подразделений (сотрудники ОК).

Сформированная лояльность группе «Карьерная команда» встречается у сотрудников ОК на 7,1 % чаще, чем в среднем по выборке, что можно объяснить тесным контактом сотрудников ОК с первыми лицами учреждения или органа. Учитывая, что у сотрудников ОК данная группа на 6,2 % чаще ассоциируется с понятием «мое будущее», на 8,6 % чаще – с понятием «мое настоящее», на 6,4 % – «мое прошлое», на 7,2 % – «общение», на 7 % – «разум», на 7,7 % – «единство», на 7,7 % – «включенность», на 6 % – «сотрудничество», можно сделать вывод о высокой степени сознательности интеграции сотрудников ОК в карьерные команды.

Группа «Сообщество профессионалов» у сотрудников ОК вошла в отдельный кластер, ядро которого составили понятия «законность» и «сотрудничество», к ним присоединились и другие понятия, традиционно связанные со служебной лояльностью, а также понятия «выгода», «гордость», «активность». Остальные потенциальные группы служебной лояльности образовали другой кластер, включающий в себя понятия «мое прошлое», «включенность», «причастность», «соперничество».

Данные результаты могут свидетельствовать о том, что, хотя часть сотрудников ОК субъективно отделяют себя от кадровиков гражданских организаций, полагая, что работают в иных условиях, но принадлежность к «кадровикам» имеет для них особое значение и выделяется в сознании сотрудников ОК. При этом наблюдается поляризация отношений сотрудников ОК к этому факту. Для одних принадлежность составляет предмет гордости и предопределяет лояльность группе, другие же негативно оценивают свое членство в ней. Так, «Сообщество профессионалов» намного реже, чем по выборке, ассоциируется у сотрудников ОК со многими позитивно окрашенными понятиями (например: «радость» – на 15,2 % реже, «уважение» – на 13,4 %, «доверие» – 14,7 %, «разум» – 14,8 %, «справедливость» – 15,6 %, «сотрудничество» – 16,5 %, «идеал» – 17,8 %, «законность» – 19,4%) и чаще ассоциируется с негативно окрашенными понятиями («избегание» – чаще на 11 %, «подозрение» – 12,3 %, «изолированность» – 11,3 %, «отчуждение» – на 10,8 %), что может быть связано с причастностью к негативной практике деятельности отдельных руководителей и кадровых подразделений.

Интересен выявленный факт, что ни одна из профессионально-служебных групп не имеет статистически значимой связи ($p \leq 0,05$) со стимулом «общее благо». С законностью и справедливостью сотрудники ОК в наибольшей мере ассоциируют такие группы, как «Карьерная команда», «Друзья по службе», «Сообщество профессионалов» и «Клиенты по службе». Последняя из перечисленных групп редко ассоциируется у сотрудников УИС с идеалами госслужбы, однако указанный факт объясняется тем, что клиентами сотрудников ОК являются другие сотрудники УИС, а не осужденные. Перечисленные группы статистически связаны ($p \leq 0,01$) у сотрудников ОК с понятием «сотрудничество», которое для них является объективным фактором лояльности группе.

Сотрудники подразделений конвоирования (далее – сотрудники УК).

Ядро кластера, в который объединились группы потенциальной лояльности в анализируемой подвыборке, оказалось похожим на ядро этого кластера в общей выборке. Однако к кластеру на периферии примкнула группа «Друзья вне службы», а связь с группой «Клиенты по службе» оказалась минимальной.

Анализируемая категория сотрудников по сравнению с общей выборкой характеризуется минимальной частотой сформированных лояльностей группе «Клиенты по службе» (на 12 % ниже средневывборочной встречаемости) и наибольшим из всех подвыборок количеством негативных выборов (последний и предпоследний цвета) для этой группы. При сопоставлении этого факта с большей по отношению к общевывборочной частотой наблюдаемых сформированных лояльностей в отношении группы «Друзья по службе» (на 4,5 %) и полным отсутствием негативных оценок этой группы данный факт можно объяснить встречающимся резко конфликтным характером отношений с конвоируемыми осужденными, а возможно, и внутри коллективов, требующим максимальной внутригрупповой лояльности дружественной группе сослуживцев. У сотрудников УК на 5,9 % реже, чем по общей выборке, встречается сформированная лояльность группе «Карьерная команда» и на 5,1 % чаще – группе «Коллектив в целом». Это связано с объективной изолированностью подразделений конвоирования и теснотой внутренних взаимосвязей сотрудников. Видимо, с этим же связан выявленный факт, что процент сотрудников подвыборки представителей УК, которые ассоциируют с группой «Карьерная команда» позитивно окрашенные стимулы «уважение», «хорошие люди», «гордость» и «понимание» на 6,2, 8,1, 9,1 и 7,9 % соответственно меньше средневывборочного. В то же время с группой «Коллектив в целом» в подвыборке сотрудников УК чаще, чем по УИС в целом, ассоциируются позитивные понятия «уважение» (выше средневывборочного на 5,5 %), «каким Я хочу быть» (выше на 9,6 %), «единство» и «духовность» (на 8,8 %), «разум» (на 8,3 %), «забота» (на 5,3 %).

Таким образом, как условия, так и характер профессиональной деятельности способствуют утверждению в подразделениях конвоирования ценностей коллективизма и препятствуют образованию внутри коллектива обособленных групп лояльности.

Идеал госслужбы «общее благо» связан ($p \leq 0,05$) у сотрудников УК только с группами «Сообщество профессионалов» и «Карьерная команда». Понятия «законность» и «справедливость» статистически теснее всего связаны у сотрудников УК с группами «Друзья по службе», «Клиенты по службе», «Сообщество профес-

сионалов» и «Карьерная команда», которые, в свою очередь, статистически ($p \leq 0,01$) связаны с понятием «сотрудничество». Отмечается, что понятие законности у сотрудников подразделений конвоирования теснее, чем в среднем по общей выборке, связано с такими группами, как «Сотрудники правоохранительных органов» (ассоциируется на 9,8 % чаще), «Сотрудники УИС» (на 9,2 %) и «Друзья по службе» (на 9,1 %). Видимо, ценность законности является типичным для групп служебной лояльности атрибутом в подразделениях конвоирования.

Сотрудники подразделений инженерно-технического обеспечения, связи и вооружений (далее – сотрудники ИТО).

Средний по всем исследованным группам процент сформированных лояльностей у сотрудников ИТО на 3,7 % больше средневывборочного.

В профиле служебной лояльности сотрудников ИТО наблюдается, что процент представителей этой подвыборки, имеющих лояльность ряду групп, заметно больше средневывборочного («Сообщество профессионалов» – на 9,2 %, «Друзья по службе» – на 8,5 %, «Госслужащие» – на 6,9 %, а также «Сотрудники правоохранительных органов» – на 6,5 %).

Профессионально-служебные группы разделились на два кластера. Первый составили группы «Мое подразделение», «Коллектив в целом», «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов», второй – группы «Сотрудники УИС», «Сотрудники правоохранительных органов», «Госслужащие», далее к этому кластеру присоединились понятия «законность», «Я на службе», «карьерная команда» и «Клиенты по службе». Итак, можно полагать, что сотрудники ИТО воспринимают себя в двух разделенных в психической репрезентации ипостасях: как работника-профессионала (члена группы взаимодействия) и как служащего (члена формальной структуры).

В подвыборке сотрудников ИТО чаще по сравнению со всей выборкой с группами первого кластера ассоциируется понятие «уважение» (с группой «Коллектив в целом» – на 11 % чаще, «Мое подразделение» – на 9,2 %, «Друзья по службе» – на 7,1 %), что может быть связано с зависимостью коллег от технических услуг сотрудников ИТО. То же самое касается понятия «самоутверждение», которое также чаще (на 5,2 %) ассоциируется с группами «Друзья по службе» и

«Сообщество профессионалов», в которых может быть обоснованно оценен профессионализм сотрудников ИТО.

Для второго кластера, таких как «Госслужащие», «Сотрудники УИС», «Сотрудники правоохранительных органов», характерна их более тесная по сравнению со средневыборочной ассоциация с понятием «общее благо». Возможно, лояльности сотрудников ИТО данным группам больше, чем в среднем по УИС, детерминируются пониманием их социального значения. Исключение составляет располагающаяся на периферии кластера группа «Карьерная команда». Учитывая, что она сравнительно редко ассоциируется в подвыборке ИТО с «общим благом», это может быть объяснено отсутствием у данной группы четко определенного социального предназначения.

В целом, для групп обоих кластеров характерна более выраженная, чем в среднем по УИС, связь с понятиями «мое увлечение», «активность», «удовольствие» и «идеал», что свидетельствует о сравнительно высокой мотивированности служебной лояльности сотрудников ИТО как характером их профессионально-служебной деятельности, так и их социально-служебным статусом.

Выявлен факт меньшей ассоциированности с группами первого кластера, а также группой «Карьерная команда» понятия «сотрудничество», что может быть связано с редким решением профессиональных задач сотрудниками ИТО во взаимодействии с коллегами, то есть совместная деятельность реже выступает фактором формирования лояльностей в служебной сфере для сотрудников ИТО.

У сотрудников ИТО две группы – «Сотрудники правоохранительных органов» и «Сообщество профессионалов» ассоциируются с идеалами госслужбы «законность» и «справедливость» ($p \leq 0,01$) и «общее благо» ($p \leq 0,05$). Также данные группы значимо ($p \leq 0,01$) связаны у сотрудников ИТО с самоутверждением, здоровьем, интересом, согласием и сотрудничеством. Очевидно, мотивы лояльности сотрудников ИТО данным группам носят комплексный характер.

Сотрудники оперативных подразделений (далее – оперработники).

В результате кластеризации отдельный кластер образовала группа «Друзья по службе», с которым кластеризовались понятия «сотрудничество», «закон-

ность», «Я на службе», «единство» и «включенность». Другие группы потенциальной служебной лояльности объединились в другой кластер.

При отключении из обработки понятия «сотрудничество» все группы лояльности объединялись в один кластер, куда также добавились понятия «Я на службе» и «законность», что может свидетельствовать о посредничестве совместной деятельности в формировании лояльностей оперработников всем группам в служебной сфере.

В подвыборке оперработников процент сотрудников, лояльных группе «Мое подразделение», на 6 % меньше средневыборочного. По сравнению со средневыборочными показателями процент оперуполномоченных, ассоциировавших с данной группой уважение, доверие, понимание и законность, оказался на 5,4–6,1 % меньше, на основании чего можно судить о напряженности внутригрупповых отношениях оперуполномоченных. При этом оперуполномоченные сравнительно часто (в подвыборке на 6,5 % выше средневыборочного) ассоциируют с этой группой свое будущее.

Для сравнения, группа «Друзья по службе», уровень лояльности которой у оперуполномоченных близок к средневыборочному, ассоциируется со стимулом «гордость», – на 6,3 %, «деньги» – на 7,3 %, «самореализация» – на 7,6 %, «активность» – на 7,8 %, «интерес» – на 10,5 %, «сотрудничество» – на 8,7 %, «законность» – на 5,7 % чаще, чем в общей выборке. Очевидно, дружественные малые контактные группы, в составе которых оперуполномоченные решают профессиональные задачи, позволяют им реализовать свои интересы и способности в большей мере, чем многим другим категориям сотрудников УИС, но есть и факторы, препятствующие формированию лояльности, например конфиденциальный характер деятельности оперуполномоченных.

В подвыборке оперработников процент сотрудников, лояльных группе «Сотрудники правоохранительных органов», на 5,2 % больше средневыборочного. Группа «Сотрудники правоохранительных органов» у оперработников, по сравнению с общей выборкой, чаще ассоциируется с понятиями «радость» – на 7,1 %, «мое прошлое» – 7,0 %, «гордость» – на 5,3 %, «мое увлечение» – на 5,5 %, «здоро-

вье» – 6,9 %, «самореализация» – 5,9 %, «духовность» – 5,7 %, что показывает сравнительную важность для оперуполномоченных участия именно в правоохранительной деятельности. Реже ассоциируются у оперативных работников с понятием «сотрудники правоохранительных органов» понятия «коллектив в целом» (на 7,1 %) и «сотрудники УИС» (на 5,6 %), возможно, в связи с тем, что оперработники считают, что находятся на переднем крае борьбы с преступностью по сравнению с представителями других отделов и служб и активно контактируют в деятельности с сотрудниками правоохранительных органов.

Заслуживает внимания сходная по частоте сформированности, но необычная для сотрудников других подразделений УИС по содержанию и мотивации лояльность оперработников группе «Сообщество профессионалов», которая гораздо реже ассоциируется у них с позитивными понятиями и гораздо чаще с негативными. С данной группой намного реже, чем в общей выборке, ассоциируется большое количество ключевых понятий, таких как «законность» (реже на 24,5 %), «сотрудничество» (на 18,4 %), «единство» (14,7 %), «традиции» (14,3 %), «справедливость» (13,4 %), «включенность» (11,5 %), «разум» (11,2 %) и др. При этом чаще с данной группой ассоциируются такие негативные понятия, как «плохие люди» (чаще на 6 %), «разобщенность» (на 9,2 %), «стыд» (на 7,1 %), «противоречия» (9,6 %), «отчуждение» (10,9 %), «подозрение» (13,3 %), «избегание» (14,7 %), страх (10,4 %), «презрение» (11,7 %), «вина» (15,8 %) и др. Наиболее ассоциирующимися понятиями с группой из позитивных является «творчество», «самоутверждение» и «понимание», которые, очевидно, являются очень важными для оперработников мотивами лояльности данной группе на фоне очевидного снижения влияния на формирование лояльности группе других факторов.

В связи с большими отличиями в таблице сопряженности от показателей, наблюдаемых в среднем по УИС, была дополнительно проведена проверка связи указанных выше параметров с группой «Сообщество профессионалов» по критерию хи-квадрат Пирсона. В результате проверки выяснилось, что понятия «традиции», «включенность», «справедливость» утрачивают в группе оперработников статистическую связь с понятием «сообщество профессионалов», а понятие «со-

трудничество» снижает p -уровень значимости связи до 0,02. Вероятно, лояльность данной группе детерминируется у оперуполномоченных меньшим количеством факторов, чем в среднем по УИС. Наблюдаемая обратная зависимость между оценками понятий «стыд» и «плохие люди» в группе оперработников снижают p -уровень значимости связи до 0,025 и 0,02 соответственно, а понятия «мерзость», «чужие люди», «разобщенность», «презрение», «вина», «отвращение», «пустота» утрачивают наблюдающуюся в среднем по УИС значимую обратную связь с понятием «сообщество профессионалов». То есть большее количество оперработников связывает группу с негативно окрашенными факторами, препятствующими лояльности, что может быть связано с негативной оценкой частью респондентов применяемых в оперативной работе не вполне законных методов и восприятием закрепленного в российском менталитете негативного отношения большей части населения к доносительству, «стукачеству» и т. п.

Однако из-за малозначительности различий в распределении уровней сформированности лояльности группе «Сообщество профессионалов» у оперуполномоченных и по УИС в целом можно считать, что приведенные выше факторы, отличающиеся по уровню связи с этой группой, не являются ключевыми для оперуполномоченных в формировании и разрушении лояльности этой группе.

Все три рассматриваемых идеала госслужбы – «общее благо», «законность» и «справедливость» ($p \leq 0,05$) – оказались связаны у сотрудников оперативных подразделений только с группой «Друзья по службе». Понятия «законность» и «справедливость» ($p \leq 0,05$) были связаны с группами «Госслужащие», «Сотрудники правоохранительных органов» и «Сотрудники УИС». На основе отмеченных особенностей сформированность лояльностей данным группам является желательной у сотрудников оперативных подразделений. Лояльности другим группам не связаны с рассматриваемыми идеалами государственной службы.

Сотрудники подразделений воспитательной работы с осужденными (далее – сотрудники ОБРСО).

Кластерная группировка и профиль сформированности лояльностей в служебной сфере в целом соответствуют средним по УИС. Единственным заметным

отличием является то, что частота встречаемости лояльности группе «Госслужащие» у сотрудников ОВРСО по сравнению с общей выборкой больше на 8,1 %. Частота ассоциаций стимулов «единство», «понимание» и «самоутверждение» с названной группой выше средневыборочной на 7,9, 7,7 и 7,6 % соответственно. Возможно, повышенная лояльность данной группе необходима сотрудникам ОВРСО для того, чтобы психологически противостоять воздействию среды и субкультуры осужденных, в которую они погружены больше, чем другие сотрудники, и препятствовать излишнему переносу служебных отношений с ними в плоскость личных, а также субъективно сравняться в статусе с представителями более престижных, с их точки зрения, отделов и служб.

Такие группы лояльности, как «Друзья по службе», «Сообщество профессионалов» и «Госслужащие», чаще, по сравнению со средневыборочным показателем, связаны между собой и с понятиями «идеал» и «единство». Это может быть объяснено необходимостью консолидированного противодействия негативным явлениям в среде осужденных. Лояльность группе «Клиенты по службе» на 8,9 % чаще, по сравнению с средневыборочным показателем, связана с понятием «законность», которая может рассматриваться как важный критерий формирования дружеских связей сотрудников ОВРСО по тем же причинам.

В связи с постоянным пребыванием в среде осужденных понятие «общение» на 7,8 % реже, чем в общей выборке, выступает для сотрудников ОВРСО фактором и отличительной чертой лояльности группе «Клиенты по службе».

Ключевые понятия – идеалы государственной службы «общее благо», «законность» и «справедливость» связаны ($p \leq 0,01$) у сотрудников ОВРСО только с группой «Сообщество профессионалов», поэтому формирование лояльности данной группе у сотрудников ОВРСО является приоритетом. Для работы в этом направлении нужно учесть, что данная группа лояльности значимо ($p \leq 0,01$) связана у сотрудников ОВРСО как с обстановкой в самой группе (уважением, доверием, согласием, сотрудничеством, интересом, разумом), так и с самоутверждением и самореализацией в ней. С понятием «законность» и с одним из понятий «справедливость» или «общее благо» на p -уровне не более 0,05 были связаны остальные груп-

пы лояльности, поэтому сформированность лояльностей данным группам также является целесообразной для рассматриваемой категории сотрудников.

Сотрудники медицинской службы (далее – сотрудники МС).

Ряд стимулов, которые у большинства сотрудников УИС ассоциируются со служебной сферой, у сотрудников МС тяготеют к внеслужебному кластеру, как например, стимулы «сообщество профессионалов», «самоутверждение», «сотрудничество».

По сравнению со всей выборкой среди сотрудников МС меньший процент сотрудников имеет лояльности профессионально-служебным группам, и при этом больший – внеслужебным. Даже те профессионально-служебные группы, лояльность которым была сформирована у сотрудников МС, ассоциировались у них чаще со вторым по предпочтительности цветом, чем с первым.

Типичные мотивы формирования лояльностей сравнительно редко реализуются у сотрудников МС в профессионально-служебных группах, особенно редко по сравнению с общей выборкой ассоциируются с ними такие стимулы, как «интересное занятие», «эмоции» и «духовность». Очевидно, что сотрудники МС имеют меньшие возможности для удовлетворения в профессионально-служебных группах потребностей в самоутверждении и самореализации, не связывают с ними свое будущее и свои жизненные потребности и планы и чаще вынуждены, скорее, приспособливаться к ним, чем реализовываться в них.

По сравнению с общей выборкой в подвыборке сотрудников МС наблюдается меньший процент сотрудников, лояльных карьерным командам, поскольку карьерные траектории сотрудников МС в рамках УИС очень ограничены. Ощутимая разница со средневыборочным показателем в 10,5 % объясняется и тем, что карьера в УИС не интересует сотрудников МС. Процент наблюдений, в которых группа «Карьерная команда» ассоциируется у сотрудников МС с целым рядом стимулов, заметно ниже средневыборочного. Так, ассоциации с понятием «безопасность» реже средневыборочного показателя на 9,7 %, «гордость» – на 5,1 %, «каким Я хочу быть» – на 7,1 %, «интересное занятие» – на 7,8 %, «новизна» – на 9,3 %, «самоутверждение» – на 6,1 %, «удовольствие» – на 9,2 %, «интерес» – на

7,7 % и др. Единственным фактором привлекательности, заметно увеличившим у сотрудников МС связь с группой «Карьерная команда», является понятие «забота», которое в данном случае, скорее всего, ассоциируется с внутригрупповыми отношениями.

По сравнению с общей выборкой меньший процент сотрудников МС имеет сформированную лояльность группе «Сотрудники УИС». Несмотря на то что с группой «Сотрудники УИС» меньше, чем в среднем по выборке УИС, ассоциируются многие перечисленные позитивные факторы лояльности и больше ассоциируются негативные факторы «изолированность» и «мерзость», сравнительно резкое снижение процента сформированных лояльностей этой группе у сотрудников МС частично компенсируется возросшими ассоциативными связями группы с понятиями «забота», «единство» и «причастность», указывающими, что сотрудники МС больше воспринимают как фактор своей лояльности данной группе тесноту служебных связей в УИС.

По сравнению с общей выборкой, меньший процент сотрудников МС имеет сформированную лояльность группе «Сообщество профессионалов». Для данной категории специфично, что группа «Сообщество профессионалов» больше ассоциируется у них, скорее, с внеслужебной сферой. Кроме того, она в меньшей степени ассоциируется у них со стимулами, которые ассоциируются с данной группой у многих других сотрудников УИС (выгода, общение, уважение и др.), что отражает сравнительную изолированность сотрудников МС ФСИН России от профессионального медицинского сообщества, наличие специфических функций, выполняемых ими в исправительных учреждениях, маргинальное положение в поле как медицинской, так и в правоохранительной деятельности и осознание отличий своей работы от работы «гражданских» врачей.

Группами, ассоциирующимися с идеалами госслужбы, оказались группа «Сообщество профессионалов», у которой по критерию хи-квадрат Пирсона наблюдается значимая связь со стимулами «законность» и «справедливость» ($p \leq 0,01$), и группа «Друзья по службе», связанная с законностью ($p \leq 0,05$), а со справедливостью и общим благом на p -уровне не выше 0,01.

Лояльность группе «Сообщество профессионалов» статистически связана ($p \leq 0,01$) у медицинских работников УИС в первую очередь с пониманием, сотрудничеством, согласием и компромиссами, а также с самореализацией, активностью и самостоятельностью, то есть со стремлением реализовать свой потенциал в благоприятной профессиональной среде.

Группа «Друзья по службе» статистически связана ($p \leq 0,01$) у медицинских работников УИС в первую очередь с законностью, заботой, а также с единством, согласием, доверием, то есть возможностью группы поддержать сотрудника в его стремлении выполнить свою профессиональную миссию в соответствии с законом.

Сотрудники отделов специального назначения (далее – сотрудники ОСН).

Специфической особенностью подвыборки сотрудников ОСН оказалась тесная ассоциативная связь в сознании представителей подвыборки группы «Сообщество профессионалов» с группами «Коллектив в целом» и «Мое подразделение», не наблюдаемая больше ни в одной из подвыборок, что вполне объясняется фактической обособленностью и профессиональной однородностью всех этих групп.

Группа «Госслужащие» у сотрудников ОСН не входит в ядро «профессионально-служебного» кластера, на периферии кластера находится группа «Карьерная команда». «Клиенты по службе» практически не ассоциируются у сотрудников ОСН с профессионально-служебным кластером.

Среди представителей ОСН очевидно большее количество сотрудников имеют сформированные лояльности как профессионально-служебным, так и вне-служебным группам. Процент сотрудников ОСН со сформированными лояльностями по многим группам заметно превосходит средневыборочный. Для группы «Мое подразделение» разница составляет 16,2 %, «коллектив в целом» – 13,9 % и т. д. Указанные две группы, очевидно, являются предпочтительными группами лояльности сотрудников ОСН. Судя по тесноте ассоциативных связей, возможно, обозначающие их термины воспринимаются многими представителями подвыборки ОСН как синонимы.

Указанные группы ассоциируются у представителей ОСН со стимулами, относящимися как к содержанию самой деятельности (активность, самореализация, мое увлечение), так и к ее субъективным результатам (гордость, уважение, единство), а кроме того, имеющим отношение к самопониманию и личностной позиции («Я на самом деле», «мое настоящее», «каким Я хочу быть», «мой отец»). Очевидно что группы, которым лояльны сотрудники ОСН, дают возможность для совмещения индивидуальных и социальных аспектов их личности, что подтверждается также тем фактом, что стимул «противоречие» практически не ассоциируется у сотрудников ОСН с группами их принадлежности.

За счет этого группы принадлежности идеализируются сотрудниками ОСН, на что указывает значительно (на 14,4 %) превышающая средневывборочную частота ассоциаций стимула «мое подразделение» со стимулом «идеал». Эта группа у представителей ОСН также заметно чаще, чем в общей выборке, ассоциируется со стимулом «хорошие люди» (на 10,9 % чаще) и с чувством «как дома» (на 8,2% чаще).

Группа «Мое подразделение», которой лояльны 68 % сотрудников ОСН, ассоциируется со стимулом «Я на самом деле» у 52 % представителей подвыборки, то есть чаще, чем группа «Моя семья». Аналогичные данные о высокой самоидентификации со своими подразделениями ранее были получены В. Н. Смирновым при исследовании спецназа МВД России [233].

Группа «Мое подразделение» статистически значимо ассоциируется у представителей ОСН с идеалами госслужбы, с которыми в сознании сотрудников ОСН также ассоциируются ($p \leq 0,01$) группы «Госслужащие», «Друзья по службе», «Сотрудники правоохранительных органов» и «Карьерная команда».

Сотрудники службы тыла (далее – сотрудники СТ).

Процент лояльностей, сформированных в отношении изучаемых групп у сотрудников службы тыла, сопоставим со средним процентом по выборке.

В профиле служебной лояльности у сотрудников СТ отмечается несколько отличий от средневывборочного профиля. Процент сотрудников СТ со сформированной лояльностью группе «Госслужащие» на 7,9 % больше средневывборочного,

что можно объяснить единством для всех государственных учреждений нормативной базы и условий осуществления хозяйственной деятельности. У представителей СТ эта группа на 10,4 % чаще, чем у сотрудников УИС в целом, ассоциируется со стимулом «Я на самом деле», то есть является важной частью самоидентификации личности. При этом данная идентификация больше затрагивает формальный статус, чем связанную с ним группу людей, так как процент наблюдений, в которых у сотрудников СТ с группой «Госслужащие» ассоциируется стимул «включенность», ниже средневывборочного на 9 %, «единство» – ниже на 7,3 %, «традиции» – на 6,8 %, «сотрудничество» – на 5,2 %. При этом ассоциация со стимулом «приспособление» наблюдается чаще на 6,4 %. Привлекающим внимание фактом является то, что группа «Госслужащие» даже на минимальном уровне значимости не связана у сотрудников СТ с законностью, справедливостью и общим благом.

Во внеслужебной сфере у представителей анализируемой подвыборки сформированные лояльности группе «Семья» встречаются на 7,7 % реже, чем в общей выборке, а группе «Друзья вне службы» – на 6,2 % чаще, что, возможно, также связано со сформировавшимся жизненным прагматизмом сотрудников службы тыла и привычкой поддержания личных связей для решения деловых вопросов. Это предположение подтверждается результатами кластерного анализа, в результате которого выявлена ассоциация группы «Друзья по службе» со внеслужебными лояльностями. Возможно, с этой группой у респондентов отождествляются люди, во взаимодействии с которыми решаются служебные задачи, но которые не являются сотрудниками УИС.

Наиболее благоприятной для службы лояльностью сотрудников СТ является лояльность группе «Сотрудники правоохранительных органов», которая значимо ($p \leq 0,01$) связана со всеми рассмотренными идеалами государственной службы. С этой группой у сотрудников СТ, в свою очередь, связаны ($p \leq 0,01$) стимулы «идеал», «интересное занятие» и «уважение», демонстрирующие разноплановость мотивации лояльности данной группе. Только с законностью и справедливостью статистически значимо ($p \leq 0,01$) связаны группы «Коллектив в це-

лом», «Сотрудники УИС» и «Сообщество профессионалов», лояльность группе «Клиенты по службе» значимо связана с идеалом законности. Другие группы не имеют с ней значимой связи, и сформированная лояльность им у сотрудников СТ нежелательна.

Сотрудники организационно-аналитических подразделений (далее – сотрудники ОАО).

Кластеризация не выявила особенностей в группировании исследованных лояльностей у сотрудников ОАО. Процент лояльностей, сформированных в отношении изучаемых групп у сотрудников ОАО, в среднем несколько ниже средневывборочного. Наибольшие отличия от общевывборочного профиля по проценту сформированных лояльностей наблюдаются в отношении групп «Коллектив в целом» – на 8,2 % ниже средневывборочного, «Мое подразделение» – (на 7 %), «Друзья по службе» – на 6,2 %. Низкая лояльность коллективам в целом может быть объяснена выполнением контрольно-надзорных функций по исполнению документооборота другими членами коллектива, что может ставить сотрудников ОАО и других членов коллектива в позицию конфронтации и затруднять интеграцию. Отсутствие специфичности в деятельности может объяснить сравнительно низкую сформированность лояльности подразделению, а сниженный процент сформированности лояльности группе «Друзья по службе» может быть объяснен обоими этими факторами.

Из внеслужебных лояльностей на 7,9 % реже, чем в среднем по выборке, встречается сформированная лояльность группе «Друзья вне службы», что может интерпретироваться и как следствие, и как причина выбора данной профессионально-служебной деятельности.

Вместе с тем наиболее благоприятной для службы лояльностью сотрудников ОАО является именно лояльность группе «Друзья по службе», которая значимо ($p \leq 0,01$) связана со всеми рассмотренными идеалами государственной службы. С этой группой у сотрудников ОАО, в свою очередь, связаны ($p \leq 0,01$) стимулы «каким Я хочу быть», «хорошие люди», «идеал» и «уважение», демонстрирующие первичную мотивацию выбора данной группы на основе оценки личностных ка-

честв, а также понятия «самоутверждение», «сотрудничество», «общение», «ближний круг», «понимание», «включенность», демонстрирующие вторичную процессуальную мотивацию поддержания лояльности группе.

Сравнительно благоприятными для службы можно считать лояльности группам «Сотрудники УИС», «Госслужащие», «Сообщество профессионалов» и «Карьерная команда».

Сотрудники психологической службы (далее – психологи).

Процент психологов, у которых сформирована лояльность каждой из изучаемых групп, находится на уровне средневыборочного. Заметно выделяется лишь процент психологов со сформированной лояльностью группе «Клиенты по службе», на 5,4 % превосходящий средневыборочный, что объясняется спецификой профессий типа «человек – человек», «помогающих» профессий и работой психологов с терапевтическими группами, в которых отношения лояльности являются нередкими.

В результате кластеризации в кластер лояльностей профессионально-служебным группам вошло значительное количество факторов лояльности.

В целом со служебными группами у психологов сравнительно часто ассоциируется понятие «уважение», возможно, в связи с выполнением в отношении сотрудников экспертных и вспомогательных функций, сравнительно редко – понятия «общение», «чувство как дома», «эмоции», «творчество», «покой», «удовольствие», «приспособление», «самостоятельность», возможно, потому, что данные понятия не являются для психологов специфичными для каких-либо групп, а скорее, ассоциируются с характером профессиональной деятельности.

В подвыборке психологов группы «Друзья по службе», «Сообщество профессионалов» и «Карьерная команда» значимо ($p \leq 0,01$) связаны со всеми рассмотренными идеалами государственной службы, группа «Сотрудники правоохранительных органов» чуть меньше (но в пределах $p \leq 0,01$) связана с идеалом общего блага. С этими группами у психологов, в свою очередь, ассоциируются ($p \leq 0,01$) стимулы «уважение», «доверие», «единство», «согласие» и «сотрудничество», свидетельствующие о мотивах привлекательности характера отношений в этих группах, и «самоутверждение».

Сотрудники отделов специального учета (далее – сотрудники ОСУ)

По итогам кластеризации выявилось, что лояльность большим формальным группам принадлежности («Сотрудники правоохранительных органов», «Сотрудники УИС», «Госслужащие») у сотрудников ОСУ определяется более широким спектром мотивов, и эти группы ассоциируются между собой, составляя один кластер. Стимулы, обозначающие остальные исследуемые группы, вошли в другой кластер вместе со стимулом «компромисс». Лояльность некоторым профессионально-служебным группам в подвыборке представителей ОСУ встречается намного реже, чем в выборке в целом. Так, процент лояльностей, сформированных группе «Сообщество профессионалов», на 16,9 % ниже средневывборочного. Это объясняется тем, что деятельность сотрудников отдела спецучета высоко формализована, в ней сравнительно мало возможностей для творчества и возможностей оптимизации процесса, что снижает потребность в обмене опытом. Процент лояльностей, сформированных группе «Коллектив в целом», на 13,3 % ниже средневывборочного, что объясняется отсутствием необходимости постоянно инициировать контакты с сотрудниками других служб для решения своих задач и невысокой вовлеченностью ОСУ в большинство задач и проблем, решаемых в масштабе учреждения. Процент лояльностей, сформированных группе «Друзья по службе», на 13,5 % ниже средневывборочного, что объясняется низким уровнем проблемности в характере деятельности и сравнительно небольшой необходимостью взаимодействия даже внутри отдела.

Поскольку в деятельности сотрудников ОСУ слабо выражены необходимость взаимодействия и творческий компонент, многие распространенные мотивы лояльности профессионально-служебным группам сотрудников УИС, такие как «интересное занятие», «уважение» и др., в подвыборке представителей ОСУ реже ассоциируются с этими группами, чем в общей выборке.

Больше других в подвыборке представителей ОСУ с идеалами госслужбы связаны группы «Сотрудники УИС» (со значимостью статистической связи $p \leq 0,01$), а также «Коллектив в целом» ($p \leq 0,05$). С данными группами у анализируемой должностной категории ассоциируется сравнительно небольшое количе-

ство стимулов. В частности, эти группы ассоциируются со стимулами «Я на службе» и «мой ближний круг» ($p \leq 0,01$), а также со стимулами «разум» и «традиции» ($p \leq 0,05$). Из этого можно заключить, что лояльность данным группам может формироваться на основе фактической вовлеченности в их понятную и предсказуемую для сотрудников ОСУ культуру.

Сотрудники производственных служб (далее – сотрудники ПС)

В подвыборке сотрудников ПС процент сотрудников, лояльных группе «Сотрудники правоохранительных органов», на 8,8 % ниже средневыборочного из-за того, что представители ПС вместе с осужденными решают свои профессиональные задачи, при этом часто дистанция в общении с ними меньше, чем у других сотрудников, а функции принуждения и применения санкций к осужденным используются сотрудниками ПС лишь в крайних случаях. Представители ПС на 6,5 % реже, чем сотрудники УИС в целом, ассоциируют данную группу с понятием «Я на службе».

У сотрудников ПС также на 6,8 % реже, чем в среднем по выборке, наблюдаются сформированные лояльности группе «Госслужащие», возможно, потому, что производственная деятельность мало ассоциируется у них с выполнением государственных функций.

К главным особенностям связей лояльностей служебным группам у сотрудников анализируемой группы можно отнести следующие.

Связь понятия «уважение» с лояльностями в служебной сфере у сотрудников ПС заметно ниже, чем у сотрудников УИС в среднем. Так, ассоциации понятий «уважение» и «друзья по службе» встречаются на 13,9 %, реже, чем в среднем по выборке, «уважение» – «карьерная команда» – на 7,7 %, а «уважение» – «сообщество профессионалов» – на 7,5 % реже, чем по выборке в среднем. Данный факт может быть интерпретирован в совокупности с тем фактом, что группы, функционирующие в служебной сфере, теснее, чем в среднем по выборке, связаны у сотрудников ПС с понятием «гордость». Так, группа «Карьерная команда» ассоциируется с понятием «гордость» на 7,7 % чаще, с понятием «мое подразделение» – на 7,1 %, «коллектив в целом» – 6,2 %, «клиенты по службе» – 9,2 %.

Вероятно, источником лояльности сотрудников ПС в большей мере выступает самооценка официального статуса и вклада в общее дело и в меньшей степени – внешняя оценка. Об этом может свидетельствовать более частая, чем в среднем по выборке, ассоциация у сотрудников ПС понятия «каким Я хочу быть» с группами «Карьерная команда» (на 8,2 % чаще), «Коллектив в целом» (на 6,6 %), «Друзья по службе» (на 7,2 %) при том, что ассоциация понятий «каким Я хочу быть» и «сообщество профессионалов» встречается на 5,2 % реже, чем по выборке, что свидетельствует о недооценке статуса профессиональной группы и стремлении повысить свой статус за счет приобщения к более статусным, по мнению сотрудников ПС, группам.

Понятие «мое будущее» на 5,7 % реже ассоциируется с группой «Сотрудники УИС», на наш взгляд, потому, что профессиональные навыки данной категории сотрудников востребованы и вне уголовно-исполнительной системы, что обеспечивает им возможность сравнительно легко найти себе другую работу.

Понятие «общее благо» ассоциируется с группой «Сотрудники правоохранительных органов» на 6,9 % реже, чем в среднем по выборке, с группой «Госслужащие» – на 6,5 % реже, возможно, производственники реже разделяют представления данных групп об этом понятии.

С группой «Коллектив в целом» несколько чаще (на 5,3 %) ассоциируются понятия «интересное занятие» и «Я на самом деле», что свидетельствует о большом количестве сотрудников ПС, реализующих себя в общей деятельности.

Группа «Сообщество профессионалов» ассоциируется у сотрудников ПС с понятием «ближний круг» на 8,4 % реже, чем у сотрудников УИС в среднем, возможно, в силу небольшой профессиональной специфичности деятельности.

Деньги являются сравнительно важными мотивами присоединения к ряду групп в служебной сфере. Деньги ассоциируются у представителей подвыборки ПС с группой «Сотрудники правоохранительных органов» на 7,6 % чаще, чем в общей выборке, с группой «Друзья по службе» чаще на 7,1 % и с группой «Клиенты по службе» – на 6,8 %.

У сотрудников ПС в среднем большее, чем в общей выборке, значение при формировании лояльности группе «Коллектив в целом» имеет «общение» (частота ассоциации этих стимулов в подвыборке представителей ПС больше средневывборочной на 13,3 %), что может быть обусловлено необходимостью обеспечения производственных процессов со стороны всех отделов и служб учреждения. В то же время общение меньше ассоциируется у сотрудников ПС с группой «Сообщество профессионалов» (частота встречаемости совпадения меньше средневывборочной на 6,3 %), что может быть связано с большими различиями в продукции и производственных процессах исправительных учреждений даже одного территориального органа. Понятие «чувство как дома», отражающее субъективную комфортность пребывания в группе, на 12,6 % реже, чем в среднем по выборке, ассоциируется у сотрудников ПС с группой «Сообщество профессионалов», что может быть связано с теми же причинами.

Понятие «безопасность» сравнительно редко ассоциируется у сотрудников ПС с такими группами, как «Карьерная команда» (процент встречаемости такой ассоциации на 5,6 % ниже средневывборочного), «Сотрудники правоохранительных органов» (ниже на 5,7 %) и «Госслужащие» (на 5,1 %), что, возможно, связано с необходимостью большого количества регламентов и угрозами выявления недостатков в ходе проверок.

Самоутверждение у производственников сравнительно часто ассоциируется с такими группами, как «Коллектив в целом» (процент встречаемости такой ассоциации на 13,2 % выше средневывборочного), «Мое подразделение» (на 6,9 % выше), «Сотрудники правоохранительных органов» (на 6,1 %).

Понятие «разум» у сотрудников ПС сравнительно часто ассоциируется с группами в служебной сфере (с группой «Мое подразделение» – встречаемость такой ассоциации на 9,3 % выше средневывборочного, «Коллектив в целом» – выше на 10,8 %, «Друзья по службе» – на 6,1 %). Вероятно, групповая интеграция у сотрудников ПС в большей мере связана с осознанием необходимости этого для решения служебных задач. Видимо, в связи с той же причиной понятие «сотрудничество» часто ассоциируется с группами «Коллектив в целом» (встречаемость

такой ассоциации на 6,6 % больше средневыборочного), «Сотрудники УИС» (на 7,4 %), «Клиенты по службе» (на 6,6 %) и «Друзья по службе» (на 5,5 %), а понятие «причастность» чаще, чем в выборке (на 5–6 %), ассоциируется у сотрудников ПС с группами «Друзья по службе», «Коллектив в целом», «Мое подразделение». Вероятно, необходимостью взаимодействия при возникновении нестандартных и новых задач обусловлено то, что понятие «творчество» у сотрудников ПС часто ассоциируется с группами «Коллектив в целом» (встречаемость такой ассоциации на 11,4 % выше средневыборочного), «Карьерная команда» (на 5,7 %), «Мое подразделение» (на 5,3 %), «Друзья по службе» (на 5,9 %), и понятие «самореализация» ассоциируется с группами «Коллектив в целом» (на 9,4 % чаще средневыборочного), «Друзья по службе» (на 6,6 %), «Клиенты по службе» (на 5,9 %).

Группами, ассоциирующимися с идеалами госслужбы, оказались «Сотрудники УИС» и «Мое подразделение» (со значимостью связи $p \leq 0,05$). Общими факторами, определяющими лояльность данным группам, выступают осознание своей служебной идентичности (группы статистически связаны ($p \leq 0,01$) с понятиями «Я на службе» и «разум»). Факторами, закрепляющими лояльность этим группам, выступают связанные у респондентов с ними ($p \leq 0,05$) понятия «понимание», «единство», «самоутверждение», «общение» и «самореализация».

Сотрудники уголовно-исполнительных инспекций (инспекторский состав) (далее – сотрудники УИИ).

Группы служебной лояльности сотрудников УИИ кластеризовались примерно так же как, и сотрудников УИС в целом.

Исследование показало, что в подвыборке представителей УИИ процент сотрудников, у которых сформирована лояльность внеслужебным группам, выше средневыборочного. Это объясняется тем, что УИИ менее изолированы от социума, чем колонии, а у сотрудников УИИ, даже когда они на службе, меньше препятствий для общения с семьей и друзьями.

Тем не менее в среднем сформированные лояльности профессионально-служебным группам встречаются в подвыборке представителей УИИ реже, чем во всей выборке, лояльность группе «Коллектив в целом», напротив, встречается

чаще, что объясняется сравнительной однородностью функций, выполняемых всем инспекторским составом УИИ, и высокой взаимозаменяемостью в деятельности. Сравнительно у немногих сотрудников УИИ (показатель в подвыборке УИИ на 8,2 % реже средневыборочного) выявлена лояльность группе «Сотрудники правоохранительных органов», возможно, потому что исполнение наказаний без лишения свободы во многом напоминает социальную работу, контингент менее опасен, в деятельности УИИ сравнительно редко встречаются ситуации открытого противоборства.

Обращает на себя внимание тот факт, что по сравнению с общей выборкой в подвыборке сотрудников УИИ стимул «мое подразделение» чаще ассоциируется со стимулами «хорошие люди» (на 10,8 %) и «мой отец» (на 6,2 %), что свидетельствует о значимости личных отношений в этих группах лояльности, а также со стимулом «традиции» (на 6 %), что указывает на повышенную значимость неформальной стороны общения для подобных групп в УИИ.

Интерес вызывают ассоциации сотрудников УИИ с группой «Сообщество профессионалов», которая сравнительно часто ассоциируется со стимулами «Я на самом деле», «включенность», «разум», «Я на службе», «единство». Очевидно, данная группа имеет значительный потенциал, чтобы стать одной из популярных групп лояльности сотрудников УИИ. Но фактически процент представителей УИИ, имеющих сформированную лояльность данной группе, на 3,2 % ниже средневыборочного, из-за чего можно предположить, что такие сообщества пока носят локальный характер и доступны не для всех сотрудников. Эта ситуация может быть связана и с объективными трудностями выделения процессуально-методических особенностей труда сотрудников УИИ, прежде всего по сравнению с рядом похожих сфер правоохранительной и государственной гражданской службы, несмотря на предпринимаемые со стороны руководства ФСИН России усилия по укреплению позиций УИИ, координации и научному обеспечению деятельности ее специалистов.

Частота ассоциаций у представителей УИИ группы «Друзья по службе» со стимулом «Я на самом деле» оказалась больше средневыборочной на 8,9 %, со

стимулом «согласие» – на 7,2 %, «доверие» – на 6 %, «моя мать» – на 5,8 %, «мой отец» – на 5,2 %. Сходство ассоциаций данной группы с ассоциациями, характерными для внеслужебных групп, возможно, вызвано тем, что служебная социальная среда УИИ менее изолирована, чем в исправительных учреждениях.

У сотрудников УИИ с идеалами госслужбы оказалась связана ($p \leq 0,01$) лояльность группам «Госслужащие» и «Коллектив в целом». Основными факторами, связанными с лояльностями данным группам в УИИ, являются «традиции» и «сотрудничество» ($p \leq 0,01$), а также «согласие» и «доверие» ($p \leq 0,05$).

Сотрудники финансово-экономических подразделений (далее – сотрудники ФЭО).

Наиболее сформированными у сотрудников ФЭО являются лояльности таким профессионально-служебным группам, как: 1) «Друзья по службе» (сформирована у 52,4 % обследованных); 2) «Сообщество профессионалов» и «Мое подразделение» (сформированы у 44,1 % обследованных). Реже всего встречается лояльность группе «Клиенты по службе» (сформированы у 26,9 % обследованных). Лояльность другим исследованным профессионально-служебным группам встречается со средней частотой (34,5–38,6 %).

Характерной особенностью сотрудников ФЭО является низкий по сравнению со всей выборкой процент сформированных лояльностей каждой из групп, в том числе во внеслужебной сфере. Данная особенность может быть интерпретирована с точки зрения профессиональной деформации сотрудников ФЭО, деятельность которых относится к типу «человек – знак» и выполняется преимущественно индивидуально. В служебной сфере по сравнению с выборкой в целом у сотрудников ФЭО значительно реже встречаются лояльности группам «Коллектив в целом» (на 14,5 % реже, чем в выборке в целом), «Сотрудники правоохранительных органов» (на 13 %) и «Сотрудники УИС» (на 11,5 %). Такой разрыв может быть объяснен прежде всего специфическими функциями ФЭО, изолированностью финансово-экономических подразделений от общеколлективной направленности деятельности на исполнение наказаний и борьбу с преступностью.

Лояльность всем служебным группам, кроме групп «Карьерная команда» и «Друзья на службе», в среднем на 7 % больше, чем по выборке, связана с понятием «Я на службе», что может свидетельствовать о большей дифференцированности Я-концепции и сфер лояльностей сотрудников ФЭО относительно служебной и внеслужебной сфер жизни.

Однако лояльности отдельным группам имеют следующие особенности: концепт «Я на службе» связан с понятием «сотрудники УИС» в 50,8 % наблюдений, в то время как в среднем по выборочной совокупности – в 40,1 %, что, на наш взгляд, связано с тем, что деятельность сотрудников финансово-экономических подразделений по содержанию и направленности мало ассоциируется с понятием «служба», поэтому данное понятие больше ассоциировано с формальной общностью, с которой сотрудники ФЭО связаны общим социально-правовым статусом.

В формировании лояльностей профессионально-служебным группам у сотрудников ФЭО большее, чем в среднем по выборке, значение имеет ценность «духовность», которая ассоциируется с группой «Коллектив в целом» в 35,8 % наблюдений (25,9 % – среднее по выборке) и группой «Друзья по службе» в 38,3 % наблюдений (30,3 % – среднее по выборке). С группой «Друзья по службе» у сотрудников ФЭО более чем на 6 % чаще, чем в среднем по выборке, ассоциируется понятие «чувство как дома» и более чем на 5 % чаще понятие «моя мать» – понятия, характерные для внеслужебных групп. В то же время группа «Друзья по службе» ассоциируется с понятием «Я на службе» почти на 5 % меньше, чем в среднем по выборке. Это может свидетельствовать о том, что неформальные дружеские группы у сотрудников ФЭО больше, чем у сотрудников других подразделений УИС, по характеру напоминают внеслужебные дружеские группы. Возможно, эти группы в большей мере имеют в основе не общность отношения к деятельности, а межличностную привлекательность. Данную особенность можно связать с четким разделением зон ответственности и преобладающим индивидуальным характером профессиональной деятельности сотрудников ФЭО, а также с отсутствием в сознании сотрудников ФЭО аутгрупп-антагонистов, подобных тем,

роль которых играет группа «Осужденные» в сознании сотрудников большинства других служб.

Значимо связанной ($p \leq 0,01$) с идеалами госслужбы у сотрудников ФЭО является группа «Друзья по службе». Данная группа, в свою очередь, связана ($p \leq 0,01$) с понятиями «мое увлечение», «здоровье», «чувство как дома», «удовольствие», «покой», «духовность», «забота», ассоциирующимися в первую очередь с семейной атмосферой, то есть данная группа для сотрудников ФЭО имеет в основном «семейные» мотивы лояльности и лишь отчасти «деловые» – «сотрудничество», «самостоятельность», «самореализация».

У сотрудников ФЭО, как и у подразделений спецчасти, их работа носит «текущий» характер и не имеет далеко идущих целей. В связи с этим отмечается низкий уровень служебной лояльности и отсутствие целей, которые могли бы объединять их с коллективом.

Выводы. У сотрудников УИС, реализующих разные направления деятельности, выявлены различия в уровне сформированности лояльности различным профессионально-служебным группам, а также в тесноте ассоциации различных групп с идеалами госслужбы.

У сотрудников УИС группа «Клиенты по службе», которая в результате теоретического анализа была отнесена к типичным группам лояльности государственных служащих, редко встречается в подобном качестве, в основном отделяясь в сознании сотрудников УИС от других групп служебной лояльности, в связи с чем вряд ли может рассматриваться как типичная группа служебной лояльности сотрудников УИС в целом. Остальные типичные для госслужащих в целом группы служебной лояльности оказались характерны также и для сотрудников УИС.

Лояльность сотрудников УИС профессионально-служебным группам способствует их ориентированности на воплощение идеалов государственной службы, чему чаще всего способствует лояльность сотрудников УИС таким группам, как «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов» (приложение Н), членство в которых носит добровольный и чаще всего личностно-мотивированный характер.

Категориями, у которых с идеалами государственной службы связано минимальное количество групп служебной лояльности, являются сотрудники производственной и оперативной служб. У сотрудников отделов кадров идеал службы «общее благо» не ассоциируется ни с одной из групп лояльности. В связи с этим сотрудники данных подразделений нуждаются в повышенном внимании в плане контроля и формирования у них оптимальных для службы лояльностей.

В наименьшей степени нуждаются в сопровождении в плане контроля и коррекции служебной лояльности сотрудники подразделений охраны и специального назначения, у представителей которых максимальное количество потенциальных групп служебной лояльности связано с идеалами государственной службы.

Полученные результаты о доминирующих лояльностях, а также о лояльностях, в большей мере связанных с идеалами государственной службы, и мотивах формирования этих лояльностей у отдельных категорий сотрудников УИС могут быть использованы для интерпретации и коррекции служебного поведения.

Выводы по главе 3

В результате эмпирического исследования представленные в главах 1 и 2 теоретические положения в основном нашли свое подтверждение и были уточнены благодаря применению в исследовании лояльностей профессионально-служебным группам методического инструментария проективного плана, позволяющего избежать социальной желательности и иных субъективных искажений и раскрыть особенности индивидуальной психической репрезентации лояльностей сотрудников ФСИН России различным группам, и в первую очередь профессионально-служебным.

1. Выявленная в ходе эмпирического исследования структура психической репрезентации лояльности почти полностью подтвердила состав теоретически выделенных параметров личностно-групповой согласованности. Были выделены следующие укрупненные элементы психической репрезентации лояльности, отражающие структуру явления и одновременно определяющие его: «удовлетворенность пребыванием в группе», «воспринятое мотивационное сходство», «осознанное принятие членства» и «осознание включенности в групповые процессы».

При этом удовлетворенность пребыванием в группе, связываемая большинством авторов с лояльностью, но не включаемая при этом в ее структуру, согласно эмпирическим результатам выступает не просто производным продуктом лояльности, но ее системообразующим, мотивационно-энергетическим компонентом, наиболее стабильным с точки зрения структуры и мощным с точки зрения связей с другими компонентами, в результате чего можно заключить, что лояльность протраивается именно удовлетворенностью интеграцией человека в группу. Групповая идентичность, теоретически выделенная как важный параметр интеграции в группу, в результате эмпирического исследования, разделилась в психической репрезентации на два компонента – «воспринятое мотивационное сходство» и «осознанное принятие членства», частично включившие в себя элементы теоретически выделенных параметров интеграции «групповые отношения и чувства» и «групповая мотивация». Структурный элемент психической репрезентации лояльности «осознание включенности в групповые процессы» отражает сходство направленности и процессуальных особенностей групповой активности. Таким образом, теоретически выделенные компоненты лояльности, подтвердив свое отношение к феномену, эмпирически отражаются в психике несколько иначе, чем предполагалось в результате теоретического анализа.

2. Были эмпирически выделены механизмы функционирования лояльности: «стремление к деятельностно-статусному соответствию», «взаимоиндуцирование когнитивной и эмоциональной групповой идентификации», «взаимостимулирование личных вкладов и позитивных откликов группы».

В формировании и поддержании лояльности могут также участвовать частные механизмы (например, поиск общих целей в жестко заданных группах принадлежности, идентификационно-деятельностное единство, стремление к значимости, осознание своей значимости для группы, взаимное признание, эмоциональное взаимостимулирование отношений и деятельности), включение которых в процесс формирования и функционирования лояльности частных механизмов зависит от наличия специфических групповых условий, таких как: непосредственный контакт члена группы каждого с каждым; понятное для участников груп-

пы соотношение их между собой в рамках формальной структуры группы; фактическая включенность в реальные совместные действия; наличие заданных группе извне общих целей; замкнутость групп и уровень нормированности внутренних отношений в них.

3. Выявлены факторы, способные в наибольшей степени повлиять на структурные компоненты репрезентации лояльности, а следовательно, и на динамику развития лояльности. Лояльность формируется, если группа позитивно реагирует на личность; если присоединяющийся к группе человек наблюдает, что члены группы обмениваются в вербальной или невербальной форме, в том числе и с ним, важными для него нормами, ценностями, знаками и символами; если присоединяющийся к группе объективно и очевидно обладает теми же существенными для группы характеристиками, что и другие ее члены; если члены группы формируют и транслируют присоединяющемуся к ним лицу общегрупповые ожидания в его отношении.

4. Эмпирически выявлена независимая от характера группы динамика усложнения психической репрезентации лояльности. Лояльность одновременно развивается в выраженности стержневых компонентов (общение, сотрудничество) и формируется путем приращения новых элементов – качественного усложнения связи с группой и соответственно усложнения психической репрезентации лояльности. Установлено, что на начальном этапе развития лояльность быстро усложняется с точки зрения структуры, включая множество новообразований, сравнительно слабо влияющих на личность, а на заключительных этапах формирования репрезентация лояльности включает в себя небольшое количество важных для развития личности психических новообразований. То, что уже в начале формирования парциальной лояльности ее репрезентация единовременно включает в себя большое количество разноплановых элементов, указывает на качественный скачок в формировании ее ключевых структур и связей между ними. Центральным новообразованием на высшем уровне сформированности лояльности является обретение личностью истинной готовности к компромиссу, то есть отказу от ряда ранее имевшихся личностных ценностей и целей, для достижения других – пред-

лагаемых группой и оцениваемых личностью как более привлекательные и значимые, чем имевшиеся ранее.

Выявлены компоненты, динамика включения которых в систему репрезентации лояльности зависит от характера групп и ситуации интеграции в нее.

5. В результате проведенного эмпирического исследования обоснованы специфика и значение теоретически выделенного феномена служебной лояльности. Специфика служебной лояльности проявляется одновременно в ее структуре, механизмах и динамике формирования.

6. Помимо указанных особенностей служебной лояльности, получены эмпирические данные о том, как на лояльность профессионально-служебным группам влияют их статус в служебной иерархии и наличие непосредственного контакта с людьми, чьи проблемы они решают по службе.

У руководителей учреждений и органов сформированные лояльности профессионально-служебным группам встречаются чаще, чем у представителей других уровней служебной иерархии, особенно по сравнению с представителями ее низших ступеней.

Лояльности профессионально-служебным группам у сотрудников, которые по долгу службы интенсивно взаимодействуют со своими «клиентами» и решают их проблемы, поддерживаются большим числом мотивов. За счет обратной связи от клиентов данными лицами больше осознается значимость их деятельности, что влияет на их самооценку и профессиональную удовлетворенность. В группах, объединяющих таких сотрудников, чаще можно встретить ориентацию на значимый для госслужбы идеал общего блага.

В итоге лояльность профессионально-служебным группам имеет большее влияние на деятельность сотрудников, имеющих более высокий статус в служебной иерархии и получающих позитивную обратную связь от «клиентов» вследствие решения их вопросов.

В целом профессионально-служебные группы чаще ассоциируются с идеалами госслужбы у сотрудников, непосредственно работающих с проблемами людей, у тех категорий сотрудников, условия службы которых делают их представ-

ления о деятельности и правильных решениях четкими и непротиворечивыми. Категории сотрудников, которые вынуждены лавировать между противоречивыми ожиданиями, реже ассоциируют профессионально-служебные группы с идеалами госслужбы. Например, первые лица вынуждены совмещать ожидания коллектива и вышестоящего руководства, а начальники подразделений осужденных испытывают сильное влияние своих подопечных, которое сопоставимо с влиянием коллектива сотрудников.

7. Для упрощения теоретического анализа в исследованиях служебной лояльности предложено рассматривать лояльности в профессионально-служебной сфере в отношении трех укрупненных, тесно связанных в психической репрезентации служащих групп: 1) формальных условных групп (например, госслужбы / правоохранительной службы / УИС); 2) формальных контактных групп (коллектива/подразделения); 3) контактных неформальных групп (друзья по службе / сообщества профессионалов / карьерной команды).

8. На основе эмпирических данных описаны особенности служебной лояльности представителей различных подразделений УИС, а именно типы групп, которым чаще лояльны сотрудники этих подразделений, а также частота ассоциаций у сотрудников различных подразделений УИС рассматриваемых профессионально-служебных групп с идеалами государственной службы. Все теоретически выделенные типичные группы лояльности государственных служащих, за исключением группы «Клиенты по службе», встречаются в подобном качестве и у сотрудников УИС.

9. Эмпирически доказано, что лояльность сотрудников УИС профессионально-служебным группам способствует их ориентированности на воплощение идеалов государственной службы. Воплощению идеалов государственной службы чаще всего способствует лояльность сотрудников УИС группам «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов», членство в которых носит добровольный и чаще всего лично-мотивированный характер.

10. Установлено, что в наименьшей степени нуждаются в сопровождении в плане контроля и коррекции служебной лояльности сотрудники подразделений

охраны и специального назначения, у представителей которых наибольшее количество профессионально-служебных групп ассоциируется с формальными идеалами госслужбы.

Минимальное количество профессионально-служебных групп ассоциируется с идеалами госслужбы у сотрудников производственной, оперативной и кадровой служб УИС. В связи с этим сотрудники данных подразделений нуждаются в повышенном внимании в плане контроля и формирования у них оптимальных для службы лояльностей.

На основе полученных знаний о том, какие лояльности доминируют у сотрудников УИС в целом и у их отдельных категорий, какие группы в большей мере ассоциируются у сотрудников с идеалами государственной службы, а также какие мотивы чаще лежат в основе психоповеденческой интеграции с ними, для сотрудников могут быть целенаправленно подобраны подходящие группы лояльности и проведены научно обоснованные мероприятия по психоповеденческой интеграции в них интересующих сотрудников.

Глава 4. ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ

4.1. Основы создания и применения технологий в управлении служебной лояльностью сотрудников ФСИН России

Анализ публикаций свидетельствует о том, что в последнее десятилетие активизировалась разработка проблематики управления лояльностью как целенаправленного влияния на нее для достижения желательных характеристик у персонала коммерческих организаций, причем со стороны отечественных социологов и в теоретико-модельном плане [199]. Выявленная в нашем эмпирическом исследовании значимость служебной лояльности как фактора эффективности служебной деятельности сотрудников ФСИН России предопределила необходимость разработки технологии управления служебной лояльностью. Актуальность такой деятельности отражает запрос на расширенное внедрение в работу с сотрудниками правоохранительных социальных технологий, на что аргументированно обращали внимание еще в 2003 г. профессора В. Б. Коробов и Т. А. Кильмашкина [138]. Разделяя их позицию, в настоящем параграфе осуществим научное обоснование технологического подхода в управлении служебной лояльностью сотрудников ФСИН России, причем в контексте, прежде всего, мероприятий по ее диагностике и коррекции. Целью их применения должно стать, в том числе, снижение внутриорганизационной напряженности и конфликтности, а также повышение личного благополучия данной категории государственных служащих на основе психоповеденческой интеграции в позитивно ориентированные профессионально-служебные группы.

Сотрудники ФСИН России, будучи интегрированными в позитивно ориентированные профессионально-служебные группы, могут получать расширенную информационную и одновременно эмоциональную поддержку в деятельности, становиться ориентированными на просоциальные ценности при разрешении сложных служебных ситуаций. Находясь под просоциальным контролем групп,

они способны адекватно и оперативно реагировать на замеченные коллегами негативные изменения в их состоянии и поведении, которые могут вести к негативным для них самих и служебных коллективов последствиям. При этом служащие, интегрированные в группы, не имеющие просоциальной направленности, как нами показано в монографии «Психологические проблемы профессиональной пригодности и служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы» (2017), могут отклоняться от официальных норм служебной деятельности именно под влиянием своих групп. Только указанные моменты уже оправдывают усилия по созданию и внедрению технологий управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России на основе имеющихся научных результатов.

Рассматривая технологию как «совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата» [172], в аспекте оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России это должно быть таким «преобразованием данного в необходимое», которое включает в себя интегративный психотехнический подход, учитывающий иерархически взаимосвязанные уровни организации специальной деятельности, начиная с постановки ее целей, определения принципов, прописывания алгоритма конкретных действий и операций в отношении определенного типа профессионально значимых ситуаций. С учетом позиций ряда авторов [41; 135] речь нами ведется о социальной технологии, ориентированной прежде всего на прогнозируемый эффект, хотя, по сути применяемых техник и личностному эффекту, данная технология – психологическая. И это не является противоречием, так как социальные технологии могут затрагивать процессы различных уровней – от внутриличностного до глобально-общественного [88].

Для создания действенной технологии важна опора не только на раскрытые нами теоретические положения и полученные эмпирические данные, но и на выявление актуальных запросов в ракурсе управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России. Данная информация была получена на основе фокус-групп (приложение П), в работе которых приняли участие 138 практических работников, занимающих руководящие должности и должности в службах учреждений, в задачи которых входит морально-психологическое обеспечение деятель-

ности персонала, и обучавшихся на высших академических курсах и факультете повышения квалификации Академии ФСИН России.

Результаты фокус-групп показывают, что их участниками к числу основных задач по работе с личным составом в аспекте служебной лояльности были отнесены следующие (в порядке частотности приоритетов в групповой дискуссии):

- предотвращение чрезвычайных происшествий с участием сотрудников (самоубийства, нарушения законности) за счет мер повышения группового контроля над поведением служащих и содействия им в принятии позитивных групповых норм и проявлении субъектной ответственности;

- повышение качества профессионального взаимодействия между отделами и службами в решении служебных задач за счет формирования у сотрудников чувства общности и причастности к общему делу;

- психологически обоснованный подбор состава служебных коллективов;

- выявление, профилактика и разрешение конфликтных ситуаций в коллективе за счет согласования позиций и формирования взаимопонимания;

- повышение удовлетворенности сотрудников службой за счет открытого обсуждения в профессионально-служебных группах возникающих проблем и просоциальной реализуемости индивидуальных и групповых потребностей;

- профилактика дезадаптации принятых на службу сотрудников за счет их успешной групповой интеграции;

- повышение эффективности индивидуальной служебной деятельности за счет координации усилий и привлечения групповых ресурсов деятельности.

В рамках фокус-групп психологи-практики высказали свое отношение к разработанной нами концепции служебной лояльности и результатам, конкретизировав свой запрос применительно к служебной лояльности различных категорий сотрудников ФСИН России и обозначив следующие приоритеты:

- 1) разработка экспресс-методик для выявления групп, наиболее значимых для сотрудника и оказывающих на него наибольшее влияние;

- 2) разработка экспресс-методик для выявления причин дезадаптации сотрудника в группе и подбора наиболее подходящих для сотрудника групп;

3) выработка рекомендаций по снижению влияния на сотрудника нежелательных с точки зрения эффективности служебной деятельности групп членства и увеличению влияния желательных;

4) разработка технологий психологического сопровождения и повышения успешности интеграции сотрудника в группу;

5) выработка рекомендаций по разрушению негативных традиций в группах сотрудников и внедрению в культуру группы позитивных образцов служебной деятельности и взаимодействия.

Среди фактически применяемых на практике мер по решению указанных задач участниками фокус-групп чаще всего назывались такие, как:

- сбор психологической информации о кандидатах на службу и предоставление им информации об особенностях службы и коллективах конкретных подразделений;

- использование поручительства и индивидуального шефства, в первую очередь со стороны сотрудников, рекомендовавших новичка на службу;

- использование наставничества в адаптации к профдеятельности;

- подбор доступных для исполнения и поэтапное усложнение поручаемых руководителем задач;

- посредничество в проблемных взаимоотношениях с руководителем со стороны наиболее авторитетных сотрудников;

- перемещение отдельных сотрудников по подразделениям при затяжных конфликтах и проблемах профессионально-личностного потенциала.

Следует отметить, что психологи, участвовавшие в фокус-группах, оценили реализуемый на практике набор мер как недостаточный для эффективного решения существующих сегодня проблем в работе с персоналом. К наиболее актуальным проблемам, требующим решения, респондентами были отнесены:

- отсутствие защищенных от эффекта социальной желательности экспресс-методов диагностики особенностей отношений сотрудника в профессионально-служебной среде и выявления влияющих факторов;

- отсутствие диагностических средств, позволяющих комплексно мониторить и прогнозировать успешность интеграции сотрудника в коллектив и совместную деятельность;

- отсутствие у специалистов практических органов ФСИН России достаточных знаний и компетенций для применения разработанных в науке современных методов коррекции для интеграции человека в группу;

- отсутствие у сотрудников, отвечающих за работу с личным составом, достаточных полномочий для оказания влияния на ключевые организационно-средовые факторы формирования и поддержания лояльности тем или иным группам;

- отсутствие времени на качественное изучение личности и сопровождение интеграции сотрудника в профессионально-служебную среду .

Приведенные позиции разных категорий практических работников отражают их понимание и потребность в комплексе мер по управлению служебной лояльностью сотрудников ФСИН России начиная от диагностики служебной лояльности до ее коррекции и целенаправленного развития. При этом в уголовно-исполнительной системе такой комплекс мер, как и в любом ином правоохранительном ведомстве, не может быть реализован вне нормативно-правового поля, регламентирующего направления деятельности. Учитывая, что вопросы персонала и оптимизации социально-психологического климата в подразделениях учреждений УИС отнесены к профессиональной сфере психологов, а также руководителей учреждений и органов ФСИН России и их структурных подразделений, рассмотрим действующую нормативную правовую базу ФСИН России с позиции правовых оснований применения технологий управления служебной лояльностью.

В соответствии с пунктом 10 приказа ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» «основными направлениями воспитательной работы с работниками УИС являются сплочение служебных коллективов, поддержание в них здоровой морально-психологической обстановки, которые достигаются: изучением личностных качеств работников УИС, их нужд и запросов; ...применением

методов морально-психологического воздействия на работников УИС» [180]. К основным задачам воспитательной работы с работниками УИС согласно п. 4 указанного приказа относятся в том числе: «...поддержание высокого уровня морально-психологического состояния и служебной дисциплины в УИС».

Приказ Минюста России от 12 декабря 2005 г. № 238 «Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы» (далее – приказ № 238) относит к задачам психологов ведомства: отбор и психологическое сопровождение поступивших на службу, анализ социально-психологического климата в подразделениях, психологическую профилактику и коррекцию деструктивного поведения [176].

К функциям психологической службы приказом № 238 среди прочих отнесены: диагностическая (в том числе изучение коллективов сотрудников, динамики социально-психологических явлений и состояний); консультативная (в том числе решение психологических проблем, помощь в саморазвитии), психокоррекционная (в том числе изменение социально-психологических установок индивида, коррекция и развитие системы отношений личности), прогностическая и психо-профилактическая (в том числе прогнозирование индивидуального и группового поведения, оценка перспектив развития личности и социальной ситуации, предупреждение негативных проявлений).

К основным видам работ, выполняемых сотрудниками психологической службы по обеспечению деятельности персонала, приказ № 238 относит: «оказание помощи молодым сотрудникам в социально-психологической адаптации к условиям служебной деятельности, осуществление психодиагностического обследования сотрудников при решении вопросов, требующих участия психолога, консультирование сотрудников, оказание психологической помощи персоналу в решении проблемных и преодолении кризисных ситуаций, изучение психологических причин негативных явлений в подразделении, разработка рекомендаций по их профилактике, проведение мероприятий по повышению сопротивляемости сотрудников отрицательным социально-психологическим воздействиям; мониторинг социально-психологического климата в коллективах

подразделений, разработка и проведение мероприятий по его оптимизации» [Там же].

Таким образом, нормативные документы, регламентирующие психологическую и воспитательную работу с персоналом ФСИН России, в достаточной степени обеспечивают необходимую правовую основу для реализации приведенных выше запросов практических работников, предоставляя для этого широкий арсенал средств и методов. В связи с этим следующим необходимым для реализации поставленных практических задач вопросом является их научно-методическое обеспечение.

Комплекс мер по управлению служебной лояльностью сотрудников с научно-методической точки зрения, на наш взгляд, обеспечивается:

1) доказанностью положения о системной взаимосвязи структурных частей лояльности, ее психической репрезентации и вытекающей из этого возможности стимулирования формирования или разрушения лояльности путем воздействия на ее компоненты;

2) ориентацией по перечню выявленных в ходе проведенного исследования факторов и условий, способных влиять на структурные компоненты психической репрезентации лояльности и соответственно на ее состояние и динамику;

3) пониманием возможности диагностировать уровень сформированности лояльности группе на основе оценки степени ее позитивной эмоциональной значимости, отраженной в ее психической репрезентации, и оценки наличия в психической репрезентации лояльности компонентов, характерных для того или иного уровня ее сформированности;

4) данными о влиянии на формирование служебной лояльности функционального и должностного статуса сотрудников, в том числе при разной степени непосредственного взаимодействия сотрудников с гражданами и их проблемами;

5) данными о группах, которые в сознании служащих наиболее тесно ассоциируются с идеалами и ценностями государственной службы;

б) сведениями о профессионально-функциональных и статусных категориях сотрудников ФСИН России, требующих первоочередного сопровождения при управлении служебной лояльностью.

В качестве оснований создания технологий управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России, помимо результатов нашего исследования, должны рассматриваться и научно-методические наработки предшественников. В ходе анализа литературы были выявлены авторы, которые уже в названии публикаций заявляют различные решения в работе с лояльностью, претендуя на технологичность, но это преимущественно в сфере бизнеса [11; 154; 271]. Анализ таких работ привел к выводу о том, что содержащиеся в них положения не могут быть напрямую использованы как технологии управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России по ряду причин. Во-первых, из-за раскрытого в главе 1 расхождения в понимании содержания термина «лояльность» в данной работе и в большинстве прикладных работ по «лояльности потребителей» и «организационной лояльности». Во-вторых, государственная служба и, в частности, служба во ФСИН России, как было изложено в результате теоретического, а затем эмпирического анализа в главах 2 и 3, имеет специфические характеристики (система источников групповых норм, типы доступных групп лояльности, социальная значимость лояльности служащих и др.). В-третьих, в реализации технологий работы с лояльностью психологи, работающие в отечественных колониях, в отличие от зарубежных пенитенциарных специалистов по гражданскому найму и психологов в бизнес-структурах, являются «людьми в погонах», поэтому они в меньшей степени имеют возможности для инициативы. В связи с этим актуален регламентированный ведомством методический инструментарий.

Анализ описанных в литературе методик диагностики лояльности показал, что ни одна из них по своему содержанию не соответствует обоснованной выше концепции лояльности и не подходит для решения поставленных практических задач. Из спектра известных методик, с помощью которых могла бы быть решена диагностическая задача по исследованию особенностей служебной лояльности, а также задача прогнозирования ее возможного развития в отношении тех или иных

групп, нами вновь была выбрана использованная в ходе эмпирического исследования Методика цветowych метафор (МЦМ) И. Л. Соломина, которая доказала свою валидность и защищенность от сознательных искажений результатов. Эта методика была поддержана практическими психологами вследствие быстроты и простоты ее использования, несложности интерпретации. МЦМ позволяет испытуемым метафорически оценивать потенциальные объекты лояльности и значимые для последующей коррекции лояльности факторы, а также может частично давать информацию о выраженности тех или иных компонентов психической репрезентации лояльности интересующей группе.

Для диагностики выраженности в психической репрезентации испытуемых сотрудников компонентов лояльности в отношении интересующей конкретной группы в дополнение к использованной нами в эмпирическом исследовании МЦМ была выбрана также положительно зарекомендовавшая себя с точки зрения быстроты проведения и валидности результатов методика «Незаконченные предложения», которая рекомендована к применению психологической службой ФСИН России [176]. В связи с универсальным характером она может быть модифицирована для экспресс-диагностики интегрированности сотрудника в конкретную группу, позволяя обнаружить как развитые, так и проблемные компоненты в репрезентации лояльности группе. Данная методика может также предоставить возможность для обнаружения и приемлемых альтернативных групп, с которыми сотрудник хотел бы интегрироваться, но при условии, что он уже контактировал с этими группами.

Для разработки методов коррекции и развития лояльностей были проанализированы публикации, а в итоге соответствующими как полученным в ходе нашего исследования результатам, так и поставленным практическим задачам были признаны следующие научно-практические наработки, рассматриваемые как основания создания технологии управления лояльностью:

а) научные разработки, касающиеся возможностей оказания влияния на групповую идентичность, объединяющую выделенные в нашей эмпирической модели восприятие сходства и принятие членства (прежде всего по работам О. А. Гулевич [89], А. В. Микляевой и П. В. Румянцевой [160]);

б) разработки, касающиеся развития включенности человека в группу (Н. Л. Карпова [126], С. С. Фролов [259], Т. А. Чекрыгина [266], И. В. Демчук [93]);

в) разработки по развитию эмоционального восприятия группы как источника удовлетворенности (А. В. Морозов [163], Дж. Брунштейн [319], Н. В. Андренкова [6]).

Таким образом, по компонентам репрезентации лояльности, через которые на нее может осуществляться воздействие, накоплен определенный объем знаний и методических средств, позволяющих начать создавать на их основе технологии управления служебной лояльностью. С этой целью, опираясь на предшественников, выделим в их подходах применимые в целях нашего исследования психотехнические составляющие.

Анализ технологий формирования лояльности показал, что такие технологии разрабатывались преимущественно в бизнес-сфере для формирования лояльности потребителей брендов и сотрудников предприятий, а также для политической сферы, в итоге они фактически были направлены на формирование востребованных предпочтений, привязанностей или формального соблюдения требований. Хотя технологии, ориентирующие на формирование лояльности в понимании, близком к описанному нами, все же встречаются [14; 26 и др.], но они созданы для решения специфических задач, поэтому использоваться могут только их отдельные элементы.

Среди технологий, применяемых сегодня в правоохранительных органах, в достаточной мере алгоритмизированы и используются процедуры кадрового отбора, мониторинга и подбора в резерв на вышестоящие должности. В то же время анализ публикаций свидетельствует о том, что с учетом особенностей государственной службы для развития субъектов труда предлагается и иной методический инструментарий. В какой мере он может быть применим в отношении служебной лояльности сотрудников ФСИН России, рассмотрим подробнее.

1. Формирование положительного имиджа, ценности и престижа профессиональных групп в глазах сотрудников. Это в большей степени возможно в от-

ношении малых контактных групп и неформальных профессионально-служебных групп, где нет устойчивого негативного общественного мнения в отношении личного состава пенитенциарных учреждений, которое может серьезно влиять на индивидуальную оценку сотрудниками формальных групп, а также мнения, транслируемого доминирующими внеслужебными группами лояльности, которое может быть и негативным. Кроме того, служащие, непосредственно контактируя с группами потенциальной лояльности, могут учитывать и собственный негативный опыт в формировании мнения о группе, поэтому данное направление в формировании служебной лояльности сотрудников ФСИН России можно считать требующим основательной предваряющей экспериментальной проверки.

2. Изучение сознания целевой группы и внедрение новых групповых символов, связанных с ее ключевыми ценностями и архетипами. Такое вряд ли возможно в группах, образованных на основе формальных признаков, поскольку подобные группы имеют нормативно закрепленную официальную символику, а в малых контактных группах символика формируется в основном стихийно. Поэтому в условиях ФСИН России анализируемый метод вряд ли может найти свое применение.

3. Выявление профессиональной ментальности и формирование привычек, привязывающих служащего к группе. Данный метод, на наш взгляд, применим во всех группах, сформированных по формальному признаку, в основе которых лежат отношения субординации. Отношения руководства-подчинения и власти дают возможность устанавливать в рамках нормативно-правового поля поведенческие нормы для сотрудников и добиваться их исполнения. Метод может сработать и на уровне малых неофициальных профессиональных групп, если группа имеет авторитет и рычаги неофициального влияния на интересующего сотрудника, а также если сам сотрудник заинтересован в присоединении к группе.

4. Создание условий для получения опыта участия в позитивно окрашенных групповых процессах. Это реально применимо на государственной службе к контактным группам, созданным на базе формальных структур, таких как подразделение или учреждение, территориальный орган. Однако в связи с возросшей на-

грузкой на сотрудников ранее выполнявшие данную функцию групповые досуговые мероприятия неофициального характера в настоящее время меньше распространены в учреждениях и органах ФСИН России. На уровне малых неофициальных групп служащих использование данного метода зависит от личных взаимоотношений членов данной группы с сотрудником и их желания принять его в свой круг. Данный фактор также играет роль в формировании лояльности членам профессионального сообщества, но вряд ли он может быть применен в этой группе как метод целенаправленного воздействия, поэтому признан ограниченно применимым во ФСИН России.

5. Простраивание крепких связей между положительным образом группы и чувством высокой удовлетворенности в условиях ее длительного существования. Это представляется затруднительным, поскольку постоянное пребывание служащего в составе группы влечет за собой естественное получение как положительных, так и отрицательных эмоций. Помимо этого, включенные в более широкие социальные, а также в административно-правовые отношения, в той или иной мере являющиеся частью государственной системы, профессионально-служебные группы, особенно сформированные по формальному признаку, не свободны в выборе траектории своего развития, поэтому круг источников формирования удовлетворенности членов групп сильно стеснен субъективными оценками ее деятельности и внешними условиями. В неформальной же группе «Сообщество профессионалов», отличающейся большим размером, неопределенностью границ и лидерства, целенаправленное создание источников удовлетворенности практически невозможно. В то же время наибольшие возможности по использованию данного метода имеются в распоряжении малых неформальных групп, таких как «Друзья по службе» и «Карьерная команда», которые меньше стеснены рамками внешних ожиданий и оценок, в связи с чем, гибко регулируя интенсивность и сферы совместной активности, получают разноплановые источники для удовлетворенности их членов. Кроме того, мощным ресурсом формирования удовлетворенности членов данных групп выступает личностная сторона их неформального

диалогического общения. Таким образом, рассматриваемый метод можно считать ограниченно применимым в условиях ФСИН России.

6. Внедрение в сознание целевой группы идеологии потенциальной группы лояльности. Метод может быть применен за счет массивного информационного воздействия, рассчитанного на восприятие информации на основе эффекта внушения в силу отношений высокой степени включенности сотрудников в формальные группы, а также вполне применим в малых неформальных группах, в непосредственном контакте с которыми находится служащий. Данный метод имеет широкие возможности применения в большинстве потенциальных профессионально-служебных групп лояльности. При этом важный вопрос в отношении применения этого метода для формирования лояльности данным группам заключается в подборе содержания передаваемой информации, которая не должна вступать в противоречие с очевидными фактами, личным опытом интегрируемого в группу сотрудника.

7. Целевая интерпретация очевидных фактов и событий в ключе идеологии группы. Данный метод применим в системе государственной службы, так как во всех потенциальных группах лояльности имеются устойчивые каналы информирования сотрудников, которые при необходимости могут быть использованы. Обстоятельством, осложняющим использование этого метода, является наличие таких каналов, по которым поступает множество интерпретаций со стороны различных групп. Интерпретации могут быть противоречивыми, чему способствуют сложность и противоречивость самой государственной службы, где на практике наблюдается расхождение декларируемых и фактических тенденций и установок, противоречия между службами и между управляющими воздействиями. Несмотря на то что теоретически данный метод может быть широко применим на государственной службе, он будет результативным только с условием, что применяющие его лица смогут преодолеть описанные проблемы. Данный метод, потенциально пригодный для формирования лояльности профессионально-служебным группам, в условиях ФСИН России можно отнести, скорее, к условно-применимым.

8. Сравнительное позиционирование группы с использованием обесценивания, снижения престижа и привлекательности конкурирующих групп. Метод представляется достаточно универсальным и применимым также в отношении разных категорий государственных служащих. Условием эффективности метода в отношении профессионально-служебных групп является корректность выбора групп для сравнения, так как служащими будут восприняты сравнения с группами, сходными по своим характеристикам, причем если есть их реальная доступность для служащих. При этом необходимо учитывать, что ФСИН России реально уступает по престижу в обществе и по социальному обеспечению практически всем правоохранительным органам, поэтому сравнительное позиционирование крупных формальных групп (прежде всего «Сотрудники УИС») в большинстве ситуаций (кроме отдаленных районов, где отсутствуют реальные альтернативы) не будет эффективным. Несмотря на это, метод можно считать возможным к широкому применению.

9. Повышение узнаваемости в информационном поле группы потенциальной лояльности. В условиях государственной службы метод представляется малоэффективным, так как сотрудники часто работают в колониях, отдаленных от крупных городов, и не часто соприкасаются с иными престижными группами. Во ФСИН России метод может иметь чуть большую эффективность в отношении неформальных групп, однако в целом расценивается как малоприменимый.

10. Сетевые методы вовлечения. Они имеют основной целью привлечение новых членов в группу, а не развитие лояльности до высокого уровня. Так как сотрудники УИС относятся к группам, сформированным по формальному признаку, то в отношении указанных групп метод не применим. В то же время он может работать на уровне малых неформальных групп, где присоединение к группе означает в первую очередь выстраивание фактических взаимоотношений и приобщение к групповой культуре. В целом, вовлечение в группу новых членов через отношения с действующими участниками можно признать ограниченно применимым методом в условиях ФСИН России.

11. Формирование атмосферы конкуренции и внешней угрозы. Как метод оно может работать в отношении многих потенциальных групп лояльности служащих. Особенно это касается больших формальных групп сотрудников ФСИН России и других правоохранительных органов, по своим социальным функциям изначально противопоставленных криминальному сообществу и сообществу осужденных, в культуре которых соответственно закреплена неприязнь к сотрудникам и установка на противодействие им. Установки противодействия особенно выражены у отдельных подразделений и профессиональных сообществ, которые позиционируют себя как находящиеся на передовых позициях борьбы с правонарушениями, таких как оперативный отдел и отдел безопасности, отдел специального назначения, важной частью мировоззрения сотрудников которых является образ врага. Соперничество и конкуренция также присущи культуре карьерных команд. Руководителями учреждений и органов УИС нередко культивируется атмосфера конкуренции между линейными руководителями и их службами. Однако ценой применения данного метода формирования лояльности той или иной группе может стать ухудшение взаимодействия группы со смежниками в ситуациях, когда служебную задачу необходимо решать сообща, или нарушение принципа гуманизма и соблюдения прав человека в отношениях с объектами профинтереса. Данный метод является хотя и эффективным в условиях ФСИН России, но его применение в отношении ряда групп может повлечь за собой наряду с позитивными некоторые негативные последствия, поэтому можно считать данный метод условно-применимым в УИС и применять его с осторожностью, с учетом возможных последствий.

12. Уменьшение возможностей для доступа к конкурирующим группам. Данный метод не следует рассматривать как отдельный метод формирования лояльности, так как на государственной службе доступ к большинству групп в значительной мере предопределен официальным положением служащего. Единственным уровнем применения данного метода можно считать неформальные группы, не привязанные к формальным структурам. Таким образом, данный метод можно рассматривать как узкоприменимый в условиях ФСИН России.

В целом, раскрытые методы, применяемые для формирования лояльности в других сферах общественных отношений, часто не могут быть напрямую заимствованы при работе с государственным служащим. В отношении сотрудников ФСИН России некоторые из них должны быть дополнены специфическими методами, разработанными с учетом выявленной специфики служебной лояльности в органах и учреждениях ФСИН России. При этом воплощение научных результатов в конкретных технологиях должно учитывать условия реальной практической деятельности, а также уровень знаний и умений специалистов, для которых технологии предназначены.

Система управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России должна также предполагать возможности работы не только с рассмотренными категориями сотрудников или групп, но и с не охваченными настоящим исследованием малочисленными категориями сотрудников ФСИН России, а также с любыми группами лояльности, которые не рассматривались в нашем исследовании. Поэтому принципиальной особенностью алгоритма, разрабатываемого для применения психологами практических органов, является доступность его описания, в том числе в части, касающейся его назначения, процедур и оценки результатов.

Как известно, структуру технологии составляет комплекс направляющих идей, средств и процессов управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России, предопределяющих:

- 1) цель и ситуации ее применения;
- 2) условия ее эффективного применения;
- 3) основные принципы работы по управлению лояльностью;
- 4) конкретные направления, методы, техники и приемы, используемые для достижения поставленных целей.

1. Типичная цель применения технологии управления лояльностью – контроль и, при необходимости, изменение служебной лояльности сотрудника, а именно уровня сформированности интересующих заказчика лояльностей служащего в профессионально-служебной сфере.

Технологии управления служебной лояльностью применяются в следующих наиболее типичных ситуациях:

Ситуация 1. Принятый на службу сотрудник проходит стадию социальной адаптации в коллективе, определяет свои социальные отношения в новой сфере жизни (на новом месте службы), наблюдает, выделяет и категоризирует социальные группы, функционирующие в профессионально-служебной среде, психологически и поведенчески интегрируется в одну или несколько из них в той или иной мере. При этом в служебной сфере функционируют группы, как правило, неформального характера, интеграция в которые необязательна и нежелательна. В то же время есть группы, в которые сотруднику предпочтительно интегрироваться с точки зрения приобретения им групповых установок для реализации в деятельности идеалов и ценностей государственной службы.

Ситуация 2. В процессе прохождения службы у сотрудника не сформировалось взаимопонимание с группами формальной принадлежности, он вовлечен в личностно-групповые конфликты, не наладил служебного взаимодействия на должном уровне, в связи с чем служебные задачи решаются им некачественно и создаются условия для нежелательных форм поведения. При этом несколько различающихся разновидностей этой ситуации может сложиться в зависимости от желания сотрудника и желания группы найти общий язык, а также от наличия объективных возможностей для сотрудника сменить группу принадлежности.

Ситуация 3. Сотрудник довольно успешно адаптировался в текущих группах принадлежности и сформировал им определенный уровень лояльности, однако в его поле зрения есть группы, которые устраивали бы его больше, и он мотивирован к ним присоединиться.

Ситуация 4. Сотрудник интегрировался в группу, мотивационная направленность которой вступает в противоречие с основными принципами и ценностями государственной службы.

Ситуация 5. Сотрудник проявляет растерянность в различных ситуациях служебной деятельности, принимает неадекватные решения, поддается влиянию субкультуры осужденных и их давлению.

Ситуация 6. У ранее успешного сотрудника под влиянием негативных факторов деятельности сформировалось состояние хронической дезадаптации, проявляющееся в неадекватном эмоциональном реагировании, снижении активности в деятельности, неадекватном деструктивном поведении (эмоциональное выгорание). Его личных ресурсов не хватает для решения служебных задач, а в группы, которые могли бы оказать ему поддержку и дать способы выхода из кризиса, сотрудник не интегрирован.

Ситуация 7. Будучи полностью успешно интегрированным в одну из групп, сотрудник демонстрирует острые противоречия и неумение наладить эффективное профессиональное взаимодействие.

Описанные типичные ситуации, для разрешения которых могут применяться технологии управления лояльностью, являются наиболее характерными для преобладающей во ФСИН России организационной формы – исправительных учреждений. На уровне территориальных органов, центрального аппарата, учреждений и подразделений, выполняющих обеспечивающие функции, проблемы могут несколько иными.

2. К условиям эффективного применения технологий управления служебной лояльностью можно отнести:

- наличие у специалиста профессиональных компетенций, достаточных для возможности выбора и применения конкретных приемов и техник с учетом ситуации;

- наличие у психолога хороших рабочих контактов с руководством организации, а также отделов и служб, с сотрудниками которых проводится работа, для обеспечения применения необходимых организационно-средовых воздействий на сотрудника;

- отсутствие у сотрудника, с которым проводится работа, психических отклонений, исключающих эффективность психоконсультативной помощи;

- наличие у психолога и сотрудника достаточного для диагностических и коррекционных процедур времени, а также объективные возможности вести работу с сотрудником на систематической основе.

Данные условия являются существенными для получения практических результатов, и в их отсутствие достижение необходимого эффекта представляется маловероятным.

3. К основным принципам, которыми должен руководствоваться психолог для достижения поставленных целей в работе с лояльностью сотрудников ФСИН России, можно отнести:

- принцип законности (то есть осуществления деятельности в рамках правового поля, с использованием средств и методов, определяемых приведенными в параграфе 4.1 нормативными документами);

- принцип компетентности (то есть выбора и применения тех средств и методов, в применении которых квалификация применяющего их психолога сравнительно велика);

- принцип комплексного использования средств и методов;

- принцип сочетания интересов службы и сотрудника;

- принцип контроля результатов работы.

4. Основные направления, методы, техники и приемы работы в технологиях управления служебной лояльностью можно разделить:

- на организационно-средовые (создание социально-средовых условий, воздействующих на формирование лояльностей сотрудников в аспекте эффективной социальной динамики в организации);

- групповые (проектирование и развитие групповых отношений, способствующих оптимизации проявления служебной лояльностей внутри и между функциональными профессиональными группами);

- индивидуальные психотехнические (воздействие на психику и поведение сотрудника при помощи специально разработанных для этого психологических приемов и методов).

Приведенные ориентиры могут служить основой разработки апробации технологии управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России, причем с опорой на результаты проведенного нами эмпирического исследования. При

этом конкретные методы и приемы работы со служебной лояльностью должны избираться психологом в зависимости от стоящих задач и условий их реализации.

Выводы. Создание и применение интегративных технологий работы со служебной лояльностью сотрудников ФСИН России базируется на положении о многоуровневости осуществляемых воздействий и затрагиваемых ими процессов. Как показал анализ запросов практических работников, связанных с возможностью практического применения концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России, эти запросы фактически сводятся к следующему: 1) профилактика чрезвычайных происшествий и негативных явлений в служебной деятельности; 2) повышение качества профессионального взаимодействия; 3) обеспечение личного благополучия сотрудников. С точки зрения методических средств, требующих разработки по итогам исследования служебной лояльности сотрудников ФСИН России, в первую очередь, был зафиксирован запрос: 1) на практически применимые в реальных условиях средства диагностики служебной лояльности сотрудников ФСИН России и выявления наиболее подходящих для них групп; 2) рекомендации по разрушению лояльности нежелательным и формированию лояльности желательным с точки зрения целей государственной службы профессионально-служебным группам. При этом среди мер, фактически используемых в данных целях в настоящий момент, особо было отмечено использование индивидуальной работы со стороны авторитетных сотрудников. Среди факторов, препятствующих применению имеющихся в науке и практике средств разрешения социально-психологических проблем в коллективе, психологи выделили недостаток компетентности, времени и полномочий. Это подтвердило существование запроса на создание научно обоснованных и практически применимых технологий управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России.

В ходе анализа нормативной базы было выявлено, что руководящие документы дают основания осуществлять с сотрудниками ФСИН России психодиагностическую, психоконсультационную и психокоррекционную работу, а также организационное воздействие, необходимые для управления их служебной лояльностью. Для разработки технологий мониторинга и оптимизации служебной ло-

яльности сотрудников ФСИН России выявлены и другие теоретические и методические основания, выражающиеся в ранее созданных технологиях и методах работы с лояльностью, ее отдельными компонентами и схожими явлениями. Однако большинство известных методов и направлений формирования лояльности в условиях ФСИН России отнесены к узкоприменимым и условно-применимым. Установлено, что наибольшее количество разработанных в практике методов формирования лояльности в условиях ФСИН России применимы к неформальным контактными группам сотрудников.

На основании изложенного для создания технологии управления служебной лояльностью определена ее общая цель – контроль и, при необходимости, изменение служебной лояльности сотрудника, а именно изменение уровня сформированности лояльностей сотрудника конкретным группам в профессионально-служебной среде. К описанию технологии также отнесены: типовые ситуации и условия ее применения, основные принципы работы по управлению лояльностью, а также конкретные направления, методы, техники и приемы. Несмотря на научную и эмпирическую обоснованность, отдельные подобранные методы работы, прежде всего по формированию лояльности целевой группе, нуждаются в проверке и шлифовке, что обусловило необходимость их пилотажного применения на хорошо знакомой выборке.

4.2. Апробация технологии психокоррекции служебной лояльности у курсантов вуза ФСИН России

Анализ литературных источников показал, что одной из наиболее негативных профессиональных деструкций у сотрудников ФСИН России выступает профессиональное отчуждение [256]. Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк рассматривают профессиональное отчуждение в контексте профессиональной направленности личности, ассоциируя анализируемый феномен с непричастностью и ментальной непринадлежностью человека к общественно приемлемой для данной профессии морали [111]. Однако профессиональное отчуждение, сказываясь и на других

профессионально важных качествах личности, приводит к тому, что профессия становится не способом гармоничного существования человека в деятельности, а лишь средством достижения иных, непрофессиональных, личных целей.

В контексте изучаемой нами проблематики служебной лояльности сотрудников ФСИН России выход на коррекцию профотчуждения личности актуален в связи с тем, что данный феномен, по Л. Б. Шнейдер, является процессом, противоположным идентификации, то есть объективного и субъективного единства с профессиональной группой и ее ведущей деятельностью, которые и обуславливают преэминентность профессиональных норм, ролей, статусов [279]. В случае профессионального отчуждения обнаруживается деформация профессиональной Я-концепции из-за утери смысла профессиональной деятельности и выбора человеком ориентации на цели в непрофессиональной сфере [191].

Определяясь по психотехническим методам, применимым для управления лояльностью, первоначально считали актуальным реализовать метод группового тренинга. Однако полноценные тренинговые программы, которые могли бы способствовать психоповеденческой интеграции сотрудника в группу, оправдывают себя с точки зрения затрат времени участвующих в них сотрудников, только если группа сотрудников собрана заново. Это практически встречается лишь при формировании курсантских коллективов на первом курсе ведомственных образовательных организаций. В большинстве же учреждений и органов ФСИН России эта ситуация является достаточно редкой, поэтому в целях наименьшего отвлечения сотрудников от служебных обязанностей в условиях больших служебных нагрузок предпочтение отдается точечной индивидуальной работе с наиболее проблемными сотрудниками.

Для практической апробации концепции служебной лояльности и обоснованных в предыдущем параграфе основ технологии управления служебной лояльностью был выбран метод психокоррекции, который является, согласно результатам опросов сотрудников ФСИН России, востребованным в вузах ФСИН России и связан с решением задачи интеграции в служебный коллектив отчужденных курсантов. Приняв Присягу и являясь сотрудниками, они пренебрегают нормами

служебной группы, не устанавливая связей в коллективе и реализуют формы поведения, идущие вразрез с интересами группы их формальной принадлежности.

Первостепенность решения данной задачи обусловлена имеющимися исследованиями пенитенциарных психологов [147], а также тем, что респонденты из наших фокус-групп особо отметили, что рядом с отчужденными от коллектива сотрудниками некомфортно служить, их поведение непонятно и непредсказуемо, так как они выступают в группе источником напряженности, с ними трудно взаимодействовать в плане решения служебных задач и из-за недопонимания возникают конфликты. В итоге они подрывают устои группы и демонстрируют их необязательность, то есть негативно влияют на лояльность других членов группы по принципу «почему ему можно, а мне нельзя».

Наш практический почти двадцатилетний опыт работы в вузе ФСИН России свидетельствует о том, что поведение отчужденных курсантов-первокурсников обусловлено недостатками профессионального отбора, где пока нет методик целевого выявления профессиональной направленности личности. Как следствие, у ряда лиц, поступивших в ведомственный вуз, может либо сохраняться актуализированная и устойчивая лояльность другим группам, либо наблюдаться отсутствие каких-либо лояльностей вообще, так как доступные для них группы не обладают достаточной привлекательностью для того, чтобы интегрировать сотрудника в свои ряды или даже, напротив, репрезентуются в сознании сотрудника как несовместимые с ним по каким-либо причинам. Указанные варианты групповых ориентаций у молодого человека неадекватны для ситуации начала службы и учебы в ведомственном вузе, вследствие чего может быть переживание кризиса профессионального самоопределения и в силу незрелости личности отсутствие желания интеграции в служебную группу, где имеются субординация и повышенные требования к членам коллективного субъекта.

Учитывая, что психокоррекция (от лат. *correctio* – исправляю) представляет собой направленное воздействие «на определенные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования» [215, С.606], нами с опорой на результаты эмпирического исследования и обоснованные в пре-

дыдущем параграфе требования к технологии управления служебной лояльностью была разработана программа эксперимента. Ее содержание и психотехническая модель подробно описаны в одной из наших публикаций [83].

Базой для экспериментальной апробации психокоррекционной технологии управления служебной лояльностью профессионально отчужденных курсантов была выбрана Академия ФСИН России. Работа проводилась на базе курсантских коллективов и в отношении курсантов первых курсов с ярко выраженным отчуждением от коллективов своих учебных групп. Работа базировалась на данных отделения психологического обеспечения учебного процесса Академии ФСИН России и проводилась совместно с ее сотрудниками-психологами.

Программа эксперимента включала в себя следующие этапы:

I – были сформированы экспериментальная и контрольная группы;

II – на основании результатов диагностики, проведенной в ходе отбора курсантов для участия в эксперименте, у отобранных в экспериментальную группу были дополнительно диагностированы причины самоотчуждения и отсутствия лояльности учебным группам, наименее развитые компоненты репрезентации лояльности группе в индивидуальной психике, а также основные личностные ресурсы для работы по формированию лояльности;

III – были индивидуально подобраны и применены процедуры психологического и организационно-средового воздействия в целях развития наиболее дефицитных компонентов репрезентации лояльности группе в индивидуальной психике;

IV – проведена повторная диагностика уровня лояльности сразу по завершении комплекса коррекционных мероприятий, а также проведен повторный срез через два месяца после завершения экспериментального воздействия. На основании анализа результатов сделаны выводы по итогам эксперимента.

Практическая реализация указанных этапов работы проводилась следующим образом:

I. Отбор участников эксперимента осуществлялся в два этапа. Сначала, по критерию отсутствия лояльности учебной группе были отобраны потенциальные

участники эксперимента. Затем из их числа с учетом условий, влияющих на внутреннюю валидность эксперимента, были подобраны курсанты для включения в контрольную и экспериментальную группы.

Курсанты с отсутствием лояльности коллективам учебных групп отбирались на основании последовательного использования следующих методов:

1) на первом этапе, после предварительного инструктажа о критериях оценивания в отношении каждого из курсантов, от двух курсовых офицеров и командира учебной группы из числа курсантов была получена экспертная оценка в отношении курсантов из числа учебных групп, в которых отбирались участники эксперимента. В оценке подэкспертного учитывались такие параметры, как степень включенности в неформальную жизнь его учебной группы, следование сложившимся в группе нормам, доминирующее настроение в момент присутствия в группе, демонстрируемое отношение к учебной группе в целом и ее членам. Оценка психоповеденческой интеграции в группу могла принимать значение от 0 (для лиц, которые, по мнению эксперта, явно не желают быть частью своей учебной группы) до 3 (для лиц, составляющих ее костяк, выступающих ее олицетворением). Курсанты, получившие в результате оценивания среднее арифметическое не более 1 балла (при условии, что оценки экспертов по данному курсанту расходятся не более чем на 1 балл), продолжили участие в отборочных процедурах;

2) на втором этапе отбора курсанты тестировались при помощи методики «Незаконченные предложения» и компьютерного варианта методики МЦМ. При этом методика «Незаконченные предложения» не только предоставляла информацию для планирования коррекционной работы, но и способствовала осознанию обследуемыми своего соотношения с группой и возникновению у них мотивации поменять с ней свои взаимоотношения. Методика МЦМ была адаптирована под данную категорию испытуемых с включением в стимульный материал стимула «моя учебная группа». Курсанты, обозначившие этот стимул цветом, который они выбрали последним или предпоследним, продолжили участие в отборе для эксперимента;

3) на третьем этапе отбора в ходе диагностической беседы фиксировалась самооценка отношения испытуемого к учебной группе. Если в ходе беседы курсант противопоставлял себя своей группе, он получал оценку «0», если демонстрировал безразличие к ней – «1», если признавал себя членом группы – «3», если отождествлял себя с ней – «4». Предпочтение отдавалось курсантам, получившим оценку «0».

Три этапа диагностики позволили предварительно отобрать на первом курсе 18 курсантов, нуждающихся в экспериментальном воздействии, из которых предполагалось сформировать экспериментальную и контрольную группы.

Для того чтобы сам факт участия в эксперименте не послужил фактором, влияющим на его результаты, отбираемые курсанты не были осведомлены об истинном назначении диагностических процедур. Для чистоты эксперимента в контрольную и экспериментальную группу отбирались попарно лица, имеющие сходные показатели по результатам диагностики и, по возможности, обучающиеся в одной группе, для того чтобы обеспечить сходство и одновременность всех средовых воздействий, за исключением экспериментальных.

В итоге удалось подобрать пять пар для распределения в экспериментальную и контрольную группы. Формирование выборки для эксперимента было подробно описано нами ранее [83].

II. Причины низкого уровня лояльности представителей экспериментальной группы устанавливались за счет подробного анализа результатов по методике МЦМ и беседы. Для обеспечения релевантности проблем испытуемых предстоящим коррекционным мероприятиям и уточнения результатов самооценки психологом использовалась также авторская модификация методики «Незаконченное предложение» (приложение Р).

Использованный в эксперименте вариант МЦМ (приложение С) интерпретировался в основе так же, как и вариант, примененный в исследовании практических работников, за исключением ряда нюансов. Набор потенциальных групп лояльности в стимульном материале был изменен в соответствии с особенностями изучаемой категории сотрудников. Стимул «коллектив в целом» был заменен на

«мой курс», а «мое подразделение» – на «моя учебная группа». В качестве потенциальных групп лояльности в служебной сфере использованы также стимулы «курсанты», «сотрудники ФСИН России» и «друзья по академии».

Из стимульного материала методики, использованной в ходе эмпирического исследования служебной лояльности практических сотрудников ФСИН России, исключены неактуальные для курсантов группы потенциальной лояльности «Карьерная команда», «Сотрудники правоохранительных органов», «Сообщество профессионалов», «Клиенты по службе». Вместо них в набор стимулов были включены дополнительные слова-стимулы, которые согласно экспресс-исследованиям, проведенным со слушателями заочной формы обучения и факультета повышения квалификации и первоначальной подготовки Академии ФСИН России, чаще всего отрицательно соотносятся с компонентами психической репрезентации лояльности: удовлетворенностью пребыванием в группе (стимулы «холод» и «скупость»), включенностью в групповые процессы (стимул «отстраненность»), применение очевидного критерия членства (стимул «окраина»).

Применение МЦМ было преимущественно направлено на уточнение наличия и состава сформированных лояльностей у обследуемого, выявление факторов, способствующих и препятствующих формированию лояльности каждой из потенциальных групп лояльности. Уточнению этих факторов конкретно в отношении учебной группы, к которой относился курсант, после проведения МЦМ, способствовало также применение методики «Незаконченные предложения», содержащей стимульный материал, подобранный в соответствии с целями исследования (приложение Р). Первые четыре вопроса методики, затрагивающие общую оценку взаимоотношений с группой, начинаются со слов: «В моей учебной группе», а окончания варьируются следующим образом: 1) «я должен (должна)...»; 2) «я могу...»; 3) «я хочу, но не могу...»; 4) «я бы смог (смогла)... если бы...». Последующие вопросы направлены на диагностику состояния конкретных компонентов психической репрезентации лояльности группе. Ответы на них уточняли наиболее проблемные компоненты психической репрезентации лояльности курсанта учебной группе, на основании чего планировалась дальнейшая работа.

III. Работа по формированию лояльности учебной группе базировалась на результатах проведенной диагностики. В первую очередь определялся тип ситуации, с которой психолог имеет дело, и в ходе уточняющей фокусированной беседы делался вывод о наличии дополнительных факторов, затрудняющих формирование лояльности учебной группе.

Если МЦМ выявила сформированные лояльности другим группам, принималась во внимание возможность того, что неадекватное в профессионально-служебной среде поведение может иметь в основе ранее сформированную и актуализированную в настоящий момент лояльность другой, как правило, внеслужебной группе, хотя такое может быть и в рамках служебной сферы. Например, в практических органах сотрудник, перейдя в другой отдел или уйдя на повышение, какое-то время может сохранять ранее сформированную лояльность своему бывшему подразделению и вести себя по отношению к бывшим сослуживцам не как руководитель, а как коллега, противопоставляя себя другим руководителям. Если говорить о курсантах первого курса, такая тенденция вполне может наблюдаться в связи с тем, что разрушение имевшихся лояльностей и формирование соответственно новых – не одномоментный, а достаточно инертный и требующий времени процесс, ибо ранее сформированные лояльности, особенно при периодическом их стимулировании извне, могут существовать достаточно долго и вступать в противоречие с лояльностями новым группам, особенно там, где их нормы и ценности противоречат друг другу. Предположение о силе влияния ранее сформированной лояльности проверялось в ходе бесед с курсантами. При обнаружении такого обстоятельства велась работа по согласованию лояльностей, курсанту объяснялось, что неразрешимых противоречий между старой и новой лояльностью часто нет, что новая лояльность – это просто еще одна актуализация личности, которая тоже может быть одновременно с ранее существовавшими. Демонстрировалось, что прежние группы лояльности не понесут ущерба, если человек в новой ситуации будет действовать и по законам новой группы, так как жизнь старой группы лояльностей это мало затронет. Курсанта просили вспомнить о примерах, когда члены его группы имели другие лояльности, помимо этой группы, и про-

анализировать, как к этому относились другие. По сути, до сознания курсанта аргументированно доводилось, что невозможно оставаться совершенно тем же человеком в новых условиях, что в процессе жизни он наверняка уже не раз менял группы лояльности и это не привело ни к чему критичному само по себе. В случае восприятия указанной аргументации дополнительно показывалось, что приспособливаться к сложившейся ситуации необходимо и выгодно, а отказываться от интеграции в новую группу неадекватно. Поэтому совместно с курсантом осуществлялся поиск общего в старой и новой лояльностях, определение цели высшего порядка, которой служат обе лояльности или служила старая лояльность и будет служить новая на новом жизненном этапе. В целом, реализовывался подход, способный превратить старую лояльность из препятствия в ресурс формирования новой лояльности.

Более сложной была ситуация, когда в ходе фокусированной беседы выявлялись противоречия в установках старой и новой групп лояльности, особенно если они касались отношения к закону. Действительно, отдельные курсанты, попавшие в ведомственные образовательные организации ФСИН России не по собственной инициативе, а по воле родителей, ранее были причастны к компаниям правонарушителей, и их поступление на службу само по себе являлось для них поводом для чувства вины перед старыми друзьями. Если в нормах и установках старой и новой лояльности выявлялись противоречия, курсанту предлагалось поработать с фактами, а именно с теми обстоятельствами, которые объективно задают в настоящий момент его социальную идентичность, хочет этого курсант или нет. Курсанту указывалось, что возможно перейти к новой лояльности, при этом имея к старой группе уважение и благодарность за то, что она дала в свое время. Сложившиеся противоречия предлагалось рассматривать как жизненный урок, который может научить курсанта быть гибким, выбирать и двигаться дальше, становясь взрослым и самостоятельным человеком.

Для склонения курсанта к выбору новой лояльности использовался психологический прием «организация перспективы», то есть рассмотрения последствий принятия лояльности той или другой группе и сопоставления их с жизненными

планами. В качестве примера чаще всего приводился тот аргумент, что лояльность новой группе может привести к поддержке в последующем на «карьерной лестнице», а лояльность старой группе – к реальным осложнениям. В случае если ранее сформированные лояльности вступали в противоречие с новыми в отношении не только закона, но и других жизненных установок (например, в необходимой личности степени свободы и самовыражения), лояльность новой группе преподносилась курсанту, прежде всего, как новый опыт, новый вызов, новый стимул к познанию себя и саморазвитию. Такая аргументация применялась при достаточно широком круге противоречий между порядками старой и новой группы.

При выявлении негативного восприятия новой группы принадлежности, связанного с завышенными ожиданиями от службы и сослуживцев на фоне идеализма, максимализма и романтических мотивов, психологом демонстрировалось уважение к такой позиции, но одновременно с корректирующим замечанием на счет того, что жизнь редко предоставляет все условия для воплощения идеалов и действовать необходимо в реально сложившейся обстановке. Один из участников эксперимента – обладатель подобных идеальных сверхожиданий в отношении сотрудников правоохранительных органов, сформированных в семье на образе отца, погибшего при исполнении служебных обязанностей, позитивно отреагировал на предложение взять на себя ответственность за свою позицию в реальной обстановке и использовать социальные возможности для достижения своих позитивных целей.

В целом, психотехники устранения противоречий между лояльностями сводились к постановке курсанта перед объективно предопределенным выбором, к интеграции новой лояльности в систему личности и к «примирению» ее с ранее сформированными лояльностями. Полезным при этом выступило использование психотехнических приемов по работе со смысловой сферой личности, обоснованных в работах Д. А. Леонтьева.

Серьезно осложняющим работу по формированию лояльности фактором выступило переживание клиентом кризиса идентичности. Его признаком по МЦМ является то, что ни одна из групп не проассоциирована с цветом, выбранным пер-

вым или вторым, а также не попала в одну группу со стимулом «Я на самом деле», кроме того, данный стимул может оказаться в зоне отвержения (ассоциироваться с 7 или 8 цветом). На присутствие фактора кризиса идентичности может также указывать большое «расстояние» в порядке выбора между цветами, выбранными испытуемым для стимулов «Я на самом деле» и «Я хочу быть». Задача психолога заключалась не только в формировании профессиональной идентичности и лояльности, но и в предварительном формировании готовности к ее принятию вообще.

Из курсантов-первокурсников, отобранных для экспериментального воздействия, такой кризис идентичности наблюдался только у одной испытуемой. Он не был разрешен на уровне консультативной помощи, причем в силу его глубины и обусловленности семейной историей. Представлялось, что в качестве средства воздействия в поиске новых жизненных приоритетов необходимым является расширенное включение данного члена экспериментальной группы в процессы учебной группы, чтобы такая вовлеченность способствовала образованию внутригрупповых связей и началу диалогичности в межличностном обмене с другими членами группы. Однако учебная группа и иные доступные группы неформального общения оказались для нее недостаточно привлекательными для начала процессов межличностного обмена. Укоренившиеся дезадаптивные механизмы, в том числе отрицания себя, так и не были преодолены при помощи данных методов. И цели работы со служебной лояльностью в ходе краткосрочной экспериментальной работы достигнуты не были, так как проблема оказалась глубже, чем просто неуспешность интеграции в конкретную социальную среду.

Необходимо отметить, что в большинстве случаев отсутствие сформированной лояльности учебной группе и положительной динамики в ее формировании оказалось связано, как минимум, с личностным неприятием членов группы, противопоставлением себя им, негативными стереотипами, возникшими в результате негативного опыта взаимодействия с членами группы. Работа в подобных ситуациях должна была носить и носила комплексный характер. Однако быстрота достижения результатов зависела от правильного выбора ключевых мишеней воз-

действия – тех компонентов психической репрезентации лояльности, которые препятствовали интеграцию курсанта в группу. Информацию о проблемных компонентах психической репрезентации лояльности давал именно анализ результатов теста МЦМ. В первую очередь обращалось внимание на отмеченные одним цветом с понятием «моя учебная группа» стимулы: 1) «холод», «скупость», «пустота» – указывают на отсутствие удовлетворенности пребыванием в группе; 2) «отстраненность», «изолированность», «избегание», «разобщенность» – свидетельствуют об отсутствии включенности в групповые процессы; 3) «окраина», «стыд», «презрение» – говорят о нежелании применять к себе очевидный критерий членства; 4) «отчуждение», «плохие люди», «мерзость» – указывают на отсутствие восприятия психологического сходства с группой.

Элементы репрезентации лояльности для психокоррекционного воздействия выбирались исходя из количества и конкретного сочетания выявленных стимулов, ассоциирующихся с группой по цвету, и содержания ответов испытуемого по методике «Незаконченные предложения». Предварительные психодиагностические данные становились более информативными, если в ходе диалогического общения удавалось настроить курсанта на рефлексивность и открытость во взаимодействии, ведь для выстраивания конструктивной работы учитывались не только слаборазвитые, но и наиболее развитые компоненты лояльности, с опорой на которые можно формировать лояльность. При этом именно МЦМ давала информацию о том, какие положительные моменты все же ассоциируются у человека с группой.

При работе с компонентами репрезентации лояльности положительный коррекционный эффект наблюдался от применения комплекса методов, психотехник и приемов, позволяющих вести работу в ряде направлений.

1. Работа с удовлетворенностью от пребывания в группе.

Первым ресурсом личности при формировании удовлетворенности от пребывания в группе являются те источники удовлетворенности, которые участник эксперимента наблюдал в своей группе, то есть сам хотел, но по каким-то причинам не смог к ним приобщиться. Эффективным методом работы в данном случае выступило поведенческое консультирование, ориентированное на расширение

поведенческого репертуара, контроль и избежание нежелательных реакций, использование успешного жизненного опыта в новом контексте, конструирование желаемого поведения. Например, члены группы вместе проводят свободное время, но член экспериментальной группы видел препятствием к их совместному общению то, что он, в отличие от одноклассников, не употребляет спиртное. В этом случае у курсанта было выяснено, является ли спиртное основным объединяющим фактором или оно, скорее, выступает как сопровождение других объединяющих группу интересов (например, футбола, девушек и др.). Так как было установлено, что спиртное, в частности, не является основой объединения, ему было предложено предпринять усилия в направлении приобщения к объединяющим группу интересам, если они не противостоят его индивидуальным особенностям и жизненным ценностям. На основании этого у него появилась возможность общения с членами группы и включения в их активность, которая его интересовала, а в конечном итоге он начал получать удовлетворение от пребывания в группе.

Наблюдалась и другая ситуация, когда источники удовлетворенности, используемые другими членами группы, не рассматриваются курсантом как представляющие ценность. Данные источники удовлетворенности не носили явно ассоциального характера и представлялись психологу относительно безвредными для курсанта, поэтому устанавливались причины и критерии формирования таких предубеждений. Была выявлена их необоснованность, психолог предпринял попытку их разрушения за счет сопоставления критериев оценивания, используемых курсантом, с известными ему фактами.

Возможные источники формирования удовлетворенности курсанта в группе также обнаруживались в результате анализа особенностей группы и сопоставления ее с потребностями и ценностями курсанта. В связи с этим приходилось выяснять, что было источником удовлетворенности курсанта в предыдущих группах лояльности, и искать основания возможной замены им в новой группе. Для этого курсанту предлагалось сравнить новую группу с этими старыми и поискать аналогии, приводившие к выводу о том, что те же источники удовлетворенности могут быть найдены и в новой группе лояльности. Этот прием был с успехом применен в

отношении учебных групп курсантов, вполне сопоставимых по характеру с ранее известными им общностями, сформированными на формальной основе, – школьными классами и спортивными секциями. В ходе беседы курсанты из экспериментальной группы осознавали, что учебная группа способна так же удовлетворять их потребность в социальном признании, как раньше – класс, если они будут добиваться реальных успехов, признаваемых в новой социальной среде.

Итак, ориентирование курсанта на поиск в новой группе ранее неизвестных источников удовлетворенности выступил наиболее универсальным подходом, применимым практически в любой группе. Благодаря этому до него доводилась идея о том, что жизнь не ограничена теми интересами, ценностями и мотивами, которыми он жил раньше, и всегда могут найтись другие, не уступающие по привлекательности предыдущим, но их поиск становится просто необходимым, когда старые источники удовлетворенности недоступны по объективным причинам. При этом возможные источники удовлетворенности важно определять с учетом анализа имеющихся идеалов и ценностей самого отчужденного лица, а также анализа обнаруженных групповых ресурсов, которые если не воплощают все его идеалы и ценности, то хотя бы приближают к ним, а понимание этого уже само по себе становится источником движения к удовлетворенности. Например, курсанту предлагалось рассматривать пребывание в учебной группе как необходимый, приближающий его к цели шаг к интересующей его практической деятельности. Ему предлагалось рефлексировать возможный перечень источников удовлетворенности в учебной группе, открывшись новому опыту, и вообразить себя в новом качестве, сконцентрировавшись на поиске тех положительных моментов, которые могли бы эмоционально связать его с группой. В итоге ранее отчужденным лицом расширенно осознавалось, что именно может дать ему его учебная группа.

В целом, психотехнические средства работы с удовлетворенностью от пребывания в группе сводились к поиску возможных источников ее получения и простраиванию совместно с курсантом путей приобщения к ним. Данные задачи решались в основном за счет приемов и техник, которые обычно применяются в модели недирективного психологического консультирования.

Специфическим методом, выходящим за пределы психокоррекции, стало посредничество в развитии взаимной удовлетворенности между курсантом и его учебной группой. Психолог обращался к формальным и неформальным лидерам группы с просьбой демонстрировать позитивное отношение к курсантам из экспериментальной группы. Такое посредничество имело больший эффект, если лидеров группы получалось убедить, что реальное включение в группу лица, которое присутствует в ней формально, принесет выгоды и этому лицу, и группе, сделав для всех ее членов пребывание в группе более комфортным. Такая поддержка воодушевляла лиц, испытывавших проблемы с групповой интеграцией.

2. Формирование желания применять к себе формальные критерии принадлежности и требования учебной группе.

Большое количество приемов и техник работы в этом направлении базировалось на переносе очевидных для окружающих критериев членства в фокус внимания «отчужденного лица». На первоначальных этапах работы психолог оперировал с наиболее очевидными и бесспорными критериями принадлежности, на которые предварительно и обращалось внимание. Однако в связи с неоднородностью курсантской среды ограничиваться только очевидными формальными признаками для формирования лояльности учебным группам оказалось малоэффективно, поэтому применялись дополнительные неформальные признаки, отличающие одну группу от другой, такие как социально-демографический состав, лидеры и «звезды» группы, стиль руководства, уровень успеваемости и дисциплины (при выигрышном сравнении) и т. д.

Желанию применить к себе критерии членства способствовало повышение престижности группы в глазах курсанта. Это достигалось за счет и подбора примеров аутгрупп, при сравнении с которыми группа принадлежности выигрывала. Для сравнения подбирались аутгруппы, проигрывающие учебной группе в глазах заведомо референтных для участника коррекции групп (которые в МЦМ, как правило, ассоциируются с предпочитаемыми цветами). Например, внимание курсанта было акцентировано на том, что его родители наверняка рады, что он принадлежит к этой категории, а многие друзья хотели быть на его месте – но-

сильную форму и получать довольно высокое, по сравнению со студенческим, денежное содержание. В случаях когда среди одноклассников были референтные для участника коррекции лица, идентифицирующиеся с группой, и об этом было известно психологу, то на этот факт обращалось внимание.

Психологом использовалось стремление участника коррекции к стабилизации своего статуса и отношений, снижению тревоги, связанной с неопределенностью. Принятие очевидной социальной идентичности преподносилось участникам коррекции как путь достижения этих целей.

Объективным обстоятельством, которое использовалось для стимулирования принятия членства и присоединения к группе, было внешнее давление, нередко оказываемое на курсантов, выделяющихся из общей массы, курсовым руководством и однокурсниками. Разъяснение факта, что «все, отличающиеся от остальных курсанты подвергаются давлению» и требуется время, чтобы снизилась острота переживания, способствовало снятию у курсанта остроты личностного восприятия данной ситуации, так как шло определенное переложение ответственности на группу и одновременно усиление понимания важности групповой идентичности.

Иногда параллельно с формированием новых идентичностей было необходимо вести работу по снижению влияния ранее возникших, но неактуальных в сложившейся социальной ситуации идентичностей. Практика коррекционной работы показала, что первым этапом здесь является получение психологом информации о критериях, на основании которых курсант причисляет себя к другой группе лояльности (неактуальной в данной жизненной ситуации) и не причисляет себя к группе формальной принадлежности. Далее эти критерии обсуждались с учетом подбора фактов, указывающих на противоречия между названными курсантом критериями самоидентификации и фактами, которые несовместимы с этими критериями. В последующем подбирались и использовались факты, которые указывают на принадлежность курсанта к новой группе, несмотря на имевшиеся ранее критерии. (Пример поэтапного применения метода см. в приложении Т.)

В целом, работа по формированию идентичности строилась на оперировании информацией о признаках принадлежности и управлении вниманием кур-

санта, снятии субъективных коллизий, стимулировании формирования соответствующей самоидентификации.

3. Формирование восприятия мотивационного сходства курсанта с учебной группой.

Восприятие психологического сходства с членами формальных групп осложняется тем, что люди, объединенные в эти группы, как правило, могут обладать довольно различными мотивационными характеристиками, которые изначально не выступают основой группирования. И если выбор места учебы и будущей профессии хоть в какой-то мере сближает сделавших (принявших) этот выбор лиц, выделяя их из массы людей, выбравших другие жизненные пути, то группирование по такому случайному признаку, как принудительное распределение в учебную группу, объективно не способствует восприятию психологического сходства на начальных стадиях групповой динамики. Особый стиль поведения и микроклимат созданной учебной группы, разделяемые ее членами мотивационные императивы могут сформироваться лишь по прошествии некоторого времени, поэтому данное направление работы, на наш взгляд, в полной мере может быть применено не ранее чем через полгода функционирования группы в одном и том же составе. Однако ускорению этих процессов значительно способствует совместное пребывание курсантов в экстремальных для них условиях, особенно в ходе проживания в загородном учебном центре во время прохождения «курса молодого бойца», и совместное решение в этих условиях общих задач в составе подразделений. При этом негативные убеждения в отношении группы формируются у курсантов из-за поведения всего лишь конкретных лиц (часто назначенных командирами), которые им особенно неприятны. Негативная оценка нередко распространяется также на тех лиц, которые поддерживают с ними отношения или даже просто общаются с ними периодически, публично не изолируясь от этих негативно воспринимаемых персонажей. Тем не менее курсант может прийти к негативному свехобобщению относительно своей учебной группы, которое становится фильтром, препятствующим восприятию объективно существующих сходств.

В отношении первокурсников более реалистичной задачей является разрушение убеждения об отсутствии сходства с другими членами группы и негативных стереотипов о группе в целом, мешающих восприятию и развитию межличностного сходства членов группы, потому что именно установки и убеждения будут тем фильтром, который определит баланс в восприятии черт других членов группы в сторону сходств или различий. Для разрушения негативных предубеждений к группе использовались приемы работы со сверхобобщениями, разработанные в рамках такого направления психопрактики, как НЛП. (Пример работы со сверхобобщением приведен в приложении У.)

После разрушения негативного сверхобобщения восприятие сходства формировалось в первую очередь с позитивно воспринимаемыми статусными членами группы, а затем данная оценка переносилась на группу в целом. Работа началась с поиска и восприятия явных предпочтений и межличностных сходств (например: «Из твоих одноклассников кто все-таки ближе и понятнее тебе, чем остальные?» «Расскажи, чем вы похожи?»). После нахождения и обсуждения несколько похожих одноклассников задавался вопрос, направленный на дальнейший поиск общих качеств. В случае затруднений в идентификации задавались вопросы, формирующие установку на восприятие межличностных сходств в будущем («Скажи, а ты допускаешь, что кто-то из твоих одноклассников обладает схожими с тобой взглядами и личными качествами, которые пока просто не проявил достаточно, чтобы ты их заметил?»). Со сформированной установкой процесс восприятия сходств уже мог развиваться естественным путем.

В общем, работа по формированию восприятия сходств осуществлялась преимущественно с активным использованием психотехники рефрейминга и психологических приемов повышения доверительности в общении (В. Н. Куницына, И. П. Шкуратова, Т. П. Спиркина).

4. Работа по включению отчужденного курсанта в групповые процессы.

Включенность человека в групповые процессы обеспечивается в первую очередь такими факторами, как объективные обстоятельства и личная установка

на включенность, поэтому кратчайший путь к формированию включенности – работа с этими факторами.

Установка на включенность в групповые процессы определяется во многом убеждением, что эта включенность принесет удовлетворение. Установка формируется как результат погруженности в ситуацию и интерпретации полученного жизненного опыта, поэтому действенным средством изменения негативных установок являются в первую очередь реинтегративные техники работы с опытом. Для работы с конкретными установками отчужденному лицу демонстрировалось, что каждое убеждение, в том числе и негативное, в отношении его группы – всего лишь интерпретация опыта, ограничивающая его возможности. В этих целях использовались уже описанные выше техники разрушения и формирования убеждений, базирующихся на припоминании и новом осмыслении опыта, имеющего отношение к ситуации. В результате этой работы у корректируемого лица возникала, как минимум, открытость к групповым процессам, а как максимум – интерес и стремление принимать в них участие. Чтобы обеспечить реализацию этих стремлений, совместно с курсантом обсуждался и выстраивался пошаговый алгоритм включения в групповые процессы. Намерение включиться в групповые процессы конкретизировалось в программе действий и осознании условий, при которых эта программа могла бы им быть реализована. Предусматривались «аварийные» варианты действий и реагирования, если разработанный совместно с психологом план включения в группу потерпит неудачу. До курсанта доводился факт возможности подобных неудач, чем частично формировалась психологическая готовность к ним и восприятие их как необходимого для модификации своих последующих действий опыта.

Специфическим в работе по включению курсанта в групповые процессы являлось использование большого количества непсихологических методов, призванных создать оптимальные условия, «подталкивающие» его в группу. В работе использовались посредники, такие как курсовые офицеры и собственно группа, как правило, в лице ее лидеров. Они были мотивированы на решение этой задачи, так как рассчитывали на наблюдаемый в поведенческих проявлениях результат, и,

фактически, сами выступали заказчиками проводимой работы. В отличие от предыдущих задач, полностью отрабатываемых психологом, данная задача решалась во взаимодействии с другими заинтересованными лицами, участие которых значительно повысило шансы на успех. Воздействие на курсанта производило уже одно желание оказывать ему такую помощь.

Взаимодействие с курсовыми офицерами и лидерами группы, как правило, осуществлялось без ведома курсанта. Смысл участия лидеров и офицеров заключался в постановке курсанта в такие условия, в которых он будет вынужден взаимодействовать с группой, переживать вместе с ней эмоционально значимые ситуации, действовать с ней в одном направлении. Например, командиры ставили курсанту индивидуальную задачу, требующую взаимодействия с членами группы, выполнение которой одобрялось членами группы, вызывало у них положительные реакции и повышало авторитет курсанта среди них (например, сбор рапортов об убытии в увольнение). Курсанты назначались ответственными за решение каких-либо общегрупповых вопросов (например, получение и выдачу учебной литературы на занятиях). Курсовые офицеры обеспечивали привлечение курсанта ко всем видам групповой активности, начиная от спортивных соревнований и заканчивая работами по благоустройству курса и несением службы в нарядах от курса и группы. В этих и других аналогичных мероприятиях реализовывалась установка на максимальное присутствие курсанта в группе и групповых процессах.

Практика показала, что на первом этапе активного включения в группу курсанты затрачивали для этого большие усилия и, как правило, не получали от группы подкреплений, соразмерных с этими усилиями. Поэтому психолог должен постоянно контролировать и сопровождать этот процесс, регулярно получая обратную связь, обеспечивая курсанту информационную и эмоциональную поддержку его усилий, до тех пор пока он не начинал получать желаемую отдачу от группы, в которую пытался включиться.

Поддержка лидеров учебной группы очень важна для интегрирующихся курсантов, так как на основании оценки их мнения и реакций курсант может оценить, насколько он воспринят группой. Поэтому психолог мотивировал лидеров

учебных групп участвовать в процессах включения курсанта в группу. Основным мотивом, который использовался для этого, было желание лидеров распространить свое влияние и авторитет, жить в более предсказуемой среде, находиться среди единомышленников, избегать ненужных противоречий. На оказание помощи лидеров также мотивировало внимание к их личности, предоставленная возможность поучаствовать в значимом деле, выступить в качестве партнера более высокостатусного лица (офицера-психолога). От лидеров группы требовалось привлечение курсанта к неофициальным событиям группы и позитивное реагирование на его попытки активизировать контакты с группой. Если неофициальный лидер учебной группы являлся также ее командиром, то предлагалось использовать в отношении интегрирующегося курсанта многие из тех методов, которые рекомендуется использовать курсовым офицерам.

Психолог пытался использовать в целях поддержки интеграции курсантов в группу не только лидеров, но и других членов учебной группы, с которыми у него установились доверительные отношения. Им рекомендовалось обратить внимание на усилия отчужденного курсанта по интеграции в группу и поощрять их для закрепления у него желания действовать в этом направлении.

Одним из достаточно мягких и действенных методов включения курсанта в групповые процессы выступила его интеграция в группу через посредников – лиц, которые уже достаточно включены в группу и с которыми у курсанта сложились удовлетворительные отношения. Такой посредник «представлял» человека группе в подходящей ситуации, тем самым упростив для курсанта начало взаимодействия. Посредник на первых порах ориентировал курсанта в тонкостях поведенческих норм в тех сферах, где тот не имеет достаточного опыта взаимодействия с группой. Наконец, курсант-посредник указывал на ошибки в поведении и оказывал эмоциональную поддержку, находясь рядом с подопечным непосредственно в процессе взаимодействия с группой. Курсант-посредник, как правило, выбирался при помощи психолога. Психолог помогал отчужденному курсанту обратиться к нему с просьбой, либо, если такое представлялось более целесообразным, обсуждал помощь последнему по включению в группу втроем с посредником или непосред-

ственно с предполагаемым посредником, если отчужденный курсант был пока не готов активно действовать в этом направлении.

В целом, работа по включению отчужденного курсанта в групповые процессы осуществлялась при помощи сочетания психоконсультативных и организационно-практических методов, при значительном акценте на последние.

IV. Контроль результатов экспериментальной работы.

Он осуществлялся при помощи повторной диагностики с использованием тех же методик отчужденных лиц, подвергнувшихся специально организованному воздействию при помощи описанных приемов и техник, и лиц, в отношении которых такая работа не проводилась. Повторные замеры осуществлялись непосредственно после завершения коррекционных мероприятий и через два месяца после их завершения. Курсанты, подвергавшиеся специальному воздействию по формированию лояльности учебной группе, в ходе третьего замера в беседе дополнительно в свободной письменной форме эссе излагали мнение на вопрос: «Как изменились Ваши отношения с учебной группой за последние три месяца?»

После завершения работы с первокурсниками аналогичный эксперимент был проведен с курсантами второго курса. Следует отметить, что на втором курсе возникли проблемы с формированием групп для эксперимента, так как под приведенные выше критерии участия попадало всего 13 человек, в то время как минимальное количество испытуемых для применения Т-критерия Уилкоксона составляет 5 человек. Поэтому составленные из второкурсников пять пар не были столь однородными, как в эксперименте с курсантами первого курса. Кроме того, курсовое руководство сообщило, что некоторые испытуемые, отчужденные от учебных групп, имеют лояльности в других группах – художественных коллективах, кружках при кафедрах, группах спортивного совершенствования и т. д., а также внеслужебных группах по интересам, поэтому не имеют столь острых социальных проблем, как первокурсники, хотя и могут быть источником напряженности в группе.

В результате сравнения результатов первичной и последующих диагностик первокурсников, подвергавшихся и не подвергавшихся коррекционному воздействию (см. приложение Ф), отмечается отсутствие заметной динамики

результатов обследования в контрольной группе и заметные изменения – в экспериментальной.

Проверка статистической значимости наблюдаемых изменений при помощи Т-критерия Уилкоксона показала значимость изменений показателей членов экспериментальной группы на уровне $p \leq 0,05$. По каждой из методик Т эмп = 0, не превышая табличного значения Т критического для наблюдений (также равного нулю). При этом отсроченный эффект от проведенных мероприятий не только не исчез, но усилился по прошествии времени почти у половины испытуемых. Это указывает на то, что запущенные коррекционным воздействием процессы интеграции испытуемого с учебной группой продолжили свое развитие, что и отражено ими в аспекте индивидуальных особенностей в эссе. В то же время в контрольной группе за контролируемый период результаты у участников почти не изменились.

По результатам МЦМ у четырех пятых испытуемых в экспериментальной группе стимул «моя учебная группа» перестал ассоциироваться с наименее приятными цветами, ассоциируясь лишь, как минимум, с третьим или четвертым цветом. У испытуемых контрольной группы такая динамика отсутствовала.

Аналогичная динамика наблюдалась также по итогам экспертных оценок и самооценок. У испытуемых экспериментальной группы по результатам второго замера со стимулом «моя учебная группа» ассоциировались стимулы «Я на службе», «активность» и «приспособление», при этом не было ассоциаций со стимулами «подозрение», «избегание», «окраина» и «холод», «плохие люди». Это указывает на устранение ряда препятствий в психической репрезентации для дальнейшего формирования лояльности.

По результатам выполнения методики «Незаконченные предложения» ответы практически всех участников экспериментальной группы стали более объемными и содержательными, особенно при ответе на вопросы «В моей учебной группе я могу...» и «Мое участие в жизни группы заключается в том, что...». При этом курсанты, прошедшие психокоррекцию, отметили в первую очередь повышение своей включенности в групповые процессы. Даже отдельные критические замечания о невозможности что-либо еще сделать в группе, ее недостатках и другие высказывания

стали более конкретными, чем общими и эмоциональными, как в ходе первого обследования, что свидетельствует о большем осознании ими группы и себя в ней.

Особо отметим, что результаты МЦМ и оценок экспертов, характеризующих поведение участников экспериментальной группы, свидетельствуют о позитивном тренде изменений по преодолению отчужденности.

Что касается результатов второго курса, то статистическая значимость различий, как и на первом курсе, была зафиксирована только в экспериментальной группе. Из представленных данных (приложение Ф) очевидно, что результатом работы на втором курсе в большинстве случаев стал переход от блокированной лояльности учебной группе к нулевой, в то время как у большинства первокурсников удалось сформировать парциальную лояльность, которая затем у некоторых испытуемых переросла в сформированную. Таким образом, предположение курсовых офицеров о том, что второкурсники меньше нуждаются в лояльности учебной группе, чем первокурсники, так как нашли для себя другие пути адаптации, подтвердилось. Это усматривалось и в низкой активности курсантов при консультативном взаимодействии, настороженном отношении к проявлению интереса со стороны актива группы. Тем не менее даже в этих условиях применяемые методики показали определенную эффективность.

Оценивая результативность психокоррекционной работы в экспериментальных группах по первому и второму курсам в целом, констатируется положительный результат в 80 % случаев. При этом отсутствие улучшений имело место в случаях, когда причиной являлись, с одной стороны, личностные особенности отчужденного курсанта, препятствующие успешному вхождению в любую группу, а с другой стороны, серьезные конфликты, имевшиеся в истории его отношений с группой. Последнее проявилось, в частности, у курсантов второго курса из экспериментальной группы, которые сами активно шли на эскалацию конфликтного противостояния с учебной группой.

Выводы. По результатам экспериментальной работы на основании разноплановой оценки применения технологии формирования лояльности у курсантов из экспериментальной группы, по контрасту с данными членов контрольной группы,

можно сделать вывод о правильности определения ключевых мишеней и факторов воздействия на лояльность отчужденных лиц, о действенности целенаправленного влияния на характеристики лояльности психотехнических средств, использованных в коррекции. Эффективность реализованного подхода свидетельствует о состоятельности разработанной нами концепции служебной лояльности, на базе которой создавались и использовались данные практические методы. Кроме того, совпадение результатов, полученных испытуемыми по методике МЦМ, с результатами экспертной оценки их поведения и результатами самооценки дополнительно подтвердило валидность избранных диагностических методик, в том числе за счет соответствия результатов отсроченного контроля по внешним показателям.

Как максимально эффективные показали себя консультативные методы работы с убеждениями. Установлено, что фактором успешности применения методик развития лояльности целевой группе является уровень мотивированности сотрудника и стабильность его социальной среды. В условиях отсутствия мотивации предлагается пользоваться для коррекции служебной лояльности сотрудников ФСИН России ситуациями значимых изменений в их социальном положении даже во внеслужебной сфере. В целом, положительные результаты в совокупности с выявленными сложностями и ограничениями в работе по формированию служебной лояльности дали основу для подготовки системы практических рекомендаций по мониторингу и коррекции служебной лояльности.

4.3. Рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности у сотрудников уголовно-исполнительной системы России

Мониторинг служебной лояльности нужен для того, чтобы оценивать уровень и динамику психоповеденческой интегрированности сотрудников ФСИН России в профессионально-служебные группы, выявлять возможные проблемы в этой сфере, их факторы и пути преодоления. Имея представление о группах, которым лояльны служащие, также можно прогнозировать их служебное поведение в различных ситуациях.

На основе результатов мониторинга могут проводиться мероприятия по формированию лояльности просоциально-ориентированным группам служащих, в процессе чего может одновременно разрушаться лояльность служебным группам, нормы которых вступают в противоречие с целями и ценностями государственной службы.

Мониторинг служебной лояльности рекомендуется проводить не только по факту возникновения очевидных социально-психологических проблем в коллективе, но и в плановом порядке:

1) в период адаптации сотрудника в учреждении (органе) ФСИН России. Психодиагностику целесообразно проводить уже на третьем месяце службы, то есть после того как сотрудник воспримет первичную информацию о коллективе, сложившихся неформальных группах и их нормах, предварительно определится в своем отношении к этим группам и получит от них обратную связь. Поскольку в адаптационный период сотрудник еще остается чувствительным к психокоррекционным воздействиям, не укрепился в своем отношении к различным профессионально-служебным группам и продолжает их изучать, данный период является наиболее благоприятным, чтобы повлиять на формирование лояльности сотрудника той или иной группе;

2) после значительного изменения социального статуса или социального окружения сотрудника на службе, изменения условий профессионально-служебной деятельности. Данные изменения нередко приводят к изменению круга общения, разрушению лояльности одним группам и ее формированию другим. Данный процесс может сопровождаться переживанием противоречий и кризисов, сменой стереотипов поведения, недопониманием и конфликтными ситуациями, опрометчивым поведением. Поэтому сотрудники, переживающие такие ситуации, нуждаются в психологической поддержке, в том числе в перестройке отношений со своими группами, выборе новых групп, формировании лояльности им;

3) после серьезных изменений социальных отношений вне служебной сферы. Как известно, удовлетворение тех или иных потребностей сотрудника может перераспределиться между значимыми для него людьми и группами, в том числе

затронуть профессионально-служебные группы. Нередко в таких ситуациях сотрудникам нужно помочь сохранить лояльность позитивно направленным группам и избежать присоединения к группам, способным удовлетворить его потребности социально нежелательными способами;

4) после трех и после шести лет нахождения сотрудника в должности. Это связано с переходом от профессионализации и набора опыта к стабилизации в деятельности и поведении в профессионально-служебной среде, в том числе с началом профдеформационных трендов развития, закреплению лояльности тем или иным группам, которые могут сыграть свою роль в преодолении профессиональных кризисов или, напротив, утратить в кризисный период свою значимость.

Для мониторинга рекомендуется применять комплекс диагностических методик, включающий в себя использованные в настоящем исследовании методики МЦМ, СОИ, «Незаконченное предложение» и фокусированное интервью. Стимульный материал каждой из этих методик может быть адаптирован в зависимости от групп, которым он лоялен. Диагностику целесообразно начинать с методики МЦМ, а в случае выявления проблем применять остальные методики как уточняющие. В результате применения полного комплекса методик может быть получена информация о том, сформирована ли у сотрудника лояльность каким-либо профессионально-служебным группам, какова степень лояльности сотрудника группам, в которые он формально включен, не имеет ли сотрудник проблем в интеграции с ними. Предложенные методики также позволяют выявить факторы, которые мотивируют сотрудника быть лояльным той или иной группе, либо, напротив, препятствуют его социальной интеграции. Анализируя результаты, психолог может обнаружить возможные ресурсы и пути работы по повышению лояльности целевым группам или разрушению нежелательных лояльности асоциально-ориентированным группам.

Изложенные положения были опубликованы нами ранее [78], где отмечалось, что психотехнически исследование особенностей служебной лояльности рекомендуется проводить следующим образом:

1) испытуемому предъявляется обтекаемая мотивировка проводимого обследования, не раскрывающая его направленности, которая может быть логично увязана испытуемым с какими-либо прошедшими или предстоящими событиями. Желательно предоставлять обследуемому максимально правдивые мотивировки, позволяющие не акцентировать внимание на целях обследования, например: «в связи с Вашим недавним перемещением по службе», «как лицо, принятое на службу», «для контроля уровня стресса в связи с недавними событиями»;

2) испытуемому предъявляется МЦМ. В стимульный материал этой методики включены универсальные потенциальные группы служебной лояльности, перечень которых в тесте может быть скорректирован исследователем путем включения интересующих его групп и исключения тех, которые в исследуемой ситуации интересны в меньшей степени. Тестирование проводится индивидуально в программе Psychometric Expert. Результат просматривается в режиме «группировка понятий».

При оценке результатов рекомендуется ориентироваться на следующие интерпретации, которые могут корректироваться с учетом оценки общей картины и результатов других использованных диагностических методик.

Уровень сформированности лояльности в отношении различных групп определяется в первую очередь в зависимости от того, каким по порядку в конце теста был выбран цвет, которым испытуемый обозначил интересующую группу. Ассоциация группы с цветом, выбранным первым или вторым (две первые колонки слева), интерпретируется как наличие сформированной лояльности данной группе, то есть принадлежность к данной группе можно считать важной характеристикой личности испытуемого. При таком результате предполагается, что испытуемый активно обменивается с членами данной группы жизненными взглядами, идентичностью, нормами и стереотипами поведения, ценностями и мотивами, а также источниками удовлетворенности, связан с членами группы ведущей деятельностью и взаимными обязательствами. Он воспринимает группу как источник удовлетворенности, считает, что члены группы схожи с ним по мотивационной направленности личности, включен в групповые процессы и охотно применяет к себе

критерии членства в группе. Как дополнительный признак сформированности лояльности группе может выступать обозначение интересующей группы тем же цветом, что и стимул «Я на самом деле».

Ассоциация группы с цветом, выбранным третьим или четвертым (третья или четвертая колонки слева), интерпретируется как наличие у испытуемого потенциальной лояльности данной группе (сформированность отдельных элементов лояльности, не имеющих системной связи). Данная группа расценивается как лежащая на границах личности и значимая для личности с точки зрения обмена, не носящего межличностного характера. Хотя межличностный обмен с этой группой возможен, он, как правило, является побочным продуктом «делового» взаимодействия, мало интенсивен и носит случайный характер. При определенных условиях в отношении данных групп может сформироваться лояльность, так как у сотрудника с этими группами уже имеются каналы взаимодействия, и лояльность группе до сих пор не сформировалась потому, что, возможно: 1) сотрудник не воспринимает данную группу саму по себе как источник удовлетворенности, как источник удовлетворения его высших, социальных потребностей; 2) сотрудник не считает, что члены этой группы представляют собой группу в психологическом смысле, с которой может осуществляться межличностный обмен, или не считает, что обладает мотивацией, объединяющей группу; 3) сотрудник недостаточно включен в жизнь группы; 4) сотрудник не стремится причислять себя к группе на основании очевидных критериев принадлежности, считая, что он не обладает ими в достаточной мере или что группа недостаточно престижна и привлекательна для того, чтобы к ней присоединиться.

Ассоциация группы с цветом, выбранным пятым или шестым (пятая или шестая колонки слева), интерпретируется как отсутствие какой-либо субъективной значимости данных групп для испытуемого, отсутствие каких бы то ни было элементов психоповеденческой интеграции с данной группой и обмена с ней.

Ассоциация группы с цветом, выбранным седьмым или восьмым (две крайних правых колонки), интерпретируется не просто как отсутствие лояльности, а как активная защита от ее возможного формирования, наличие у испытуемого

психологической защиты от восприятия данной группы. Эта группа, скорее всего, обладает отрицательной значимостью для испытуемого, который полагает, что любой личностный обмен с данной группой угрожает целостности его личности. Группа не воспринимается испытуемым непосредственно, ее восприятие опосредуется фильтрами в виде защит и стереотипов, то есть испытуемый фактически стремится избегать какого-либо взаимодействия и обмена с группой, моделируя взаимодействие с ней через взаимодействие со своими собственными стереотипами и защитами. Таким образом, в момент тестирования не только не сформирована лояльность данной группе, но и невозможна какая-либо положительная динамика ее формирования, так как данная группа символизирует противоположность группе принадлежности. Рассматриваемая группа воспринимается испытуемым как устойчивый источник отрицательных эмоций. Он считает, что члены группы обладают мотивационной направленностью, несовместимой с его собственной, избегает не только включенности, но и какого-либо взаимодействия с данной группой, считает критерии членства в этой группе противоположными критериям членства в своей.

Нахождение какой-либо из потенциальных групп лояльности служащих в зоне отрицания свидетельствует о существовании острых проблем во взаимоотношениях с этой группой и требует психологической коррекции. Наличие каких-либо групп, кроме группы «Клиенты по службе» (что нормально, если сотрудник не является представителем «помогающей профессии»), в зоне безразличия (5-я и 6-я колонки) также указывает на некоторую социальную дезадаптивность и нереализованность потенциала социальной интеграции сотрудника в профессионально-служебную сферу. В данной ситуации также желательно проведение коррекционных мероприятий, особенно если в зоне безразличия оказались малые контактные группы «Друзья по службе», «Мое подразделение» и «Коллектив в целом». В противном случае у сотрудника возможны трудности в процессе взаимодействия при возникновении необходимости совместного решения служебных задач.

Работа с группами, оказавшимися в зоне потенциальных лояльностей, проводится в случаях, если в отношении одной из групп психологу ставится специ-

альная задача (например, вовлечь несколько «выпадающего» сотрудника в сплоченный коллектив подразделения с очень высоким уровнем лояльности всех его членов (скажем, в отряд специального назначения)). Такую работу желательно также провести, если ни одна из профессионально-служебных групп не входит в зону сформированных лояльностей.

Помощь в проведении коррекционной работы может оказать дополнительная информация о факторах, способствующих или препятствующих лояльности, а также сформированности тех или иных ее компонентов в отношении интересующих групп. Эта информация может быть получена на основе анализа стимулов, обозначенных тем же цветом, что и интересующая группа.

Согласно опыту проведения исследований обозначенные тем же цветом, что и интересующая группа, стимулы «холод», «скупость», «пустота» указывают на отсутствие удовлетворенности пребыванием в группе, «отстраненность», «изолированность», «избегание», «разобщенность» – на отсутствие включенности в групповые процессы, «окраина», «стыд», «презрение» – на нежелание применять к себе очевидный критерий членства, «отчуждение», «плохие люди», «мерзость» – на отсутствие восприятия психологического сходства с группой. В каждом конкретном контексте и другие негативно окрашенные понятия, обозначенные одним цветом с интересующей группой, могут быть интерпретированы как возможные факторы, препятствующие положительной динамике формирования лояльности группе.

В то же время позитивно окрашенные стимулы, обозначенные тем же цветом, что и группа, могут указывать на соответствующие мотивы и факторы формирования той или иной лояльности. Будучи обозначенными одним из двух предпочитаемых цветов, которым не обозначена ни одна группа, они могут рассматриваться как возможные ресурсы формирования лояльности интересующей группе.

Если по результатам диагностики при помощи МЦМ проблем социальной интеграции у сотрудника не выявлено, исследование заканчивается диагностической беседой обзорного характера по вопросам социальной интеграции сотрудни-

ка, на основании чего формулируется окончательный вывод о целесообразности проведения коррекционной работы;

3) после оценки результатов МЦМ в случае выявления необходимости проведения коррекционной работы испытуемому сообщается о том, что психолога заинтересовал характер отношений испытуемого с той или иной группой и психолог хотел бы получить некоторые уточнения на этот счет. Делая это заявление, психолог может наблюдать за реакцией сотрудника, которая бывает достаточно информативной. Психолог уточняет для сотрудника, о какой именно группе пойдет речь, и получает обратную связь о том, какая именно группа интересует сотрудника. После этого сотруднику предъявляется методика «Незаконченные предложения», стимульный материал которой ориентирует испытуемого на изложение своего понимания взаимоотношений только с одной, наиболее интересующей исследователя группой.

Ответы испытуемого дают представления: 1) о соотношении желаний, возможностей, обязанностей и ограничений испытуемого в интересующей группе (вопросы 1–4); 2) восприятию сотрудником группы как источника удовлетворенности или неудовлетворенности (вопросы 5 и 6); 3) об осознаваемых сотрудником сходствах и различиях с членами группы (вопросы 7 и 8); 4) об оценке возможности и степени желания применять к себе критерии членства в группе; 5) о степени и характере включенности сотрудника в групповые процессы. Последние четыре пункта направлены на выбор приоритетных направлений работы по психоповеденческой интеграции сотрудника в целевую группу.

Ответы испытуемого не нуждаются в специальной интерпретации, так как в них напрямую содержится интересующая психолога информация. Однако при анализе и оценке полноты и достоверности предоставленных ответов психологу рекомендуется обратить внимание на следующее: ответы даны расплывчатыми или шаблонными фразами, уводят от темы задаваемого вопроса, свидетельствуют о высокой напряженности, испытываемой обследуемым при ответе на этот вопрос, которая может быть связана как с негативными эмоциями, так и с затруднениями в рефлексии взаимоотношений с группой.

Предложенный вариант методики «Незаконченные предложения» меньше защищен от сознательных искажений результатов испытуемыми, в то же время на основе более защищенных результатов, полученных в ходе МЦМ, позволяет конкретизировать характер и причины существующего уровня лояльности интересующей исследователя группы;

4) диагностическая процедура завершается уточняющей диагностической беседой, включающей в себя следующие элементы: 1) просьба рассказать в свободной форме свою историю о взаимоотношениях с группой с самого начала; 2) просьба разъяснить и при необходимости уточнить или дополнить ответы по методике; 3) просьба сообщить другие кажущиеся испытуемому важными сведения, касающиеся отношений с группой; 4) просьба испытуемого рассказать о своих планах, перспективах, надеждах и желаниях, связанных с группой; 5) беседа завершается задаванием вопросов, актуализирующих у сотрудника желание развивать свои взаимоотношения с группой и решать имеющиеся проблемы, а также заключительным вопросом о желании получить помощь в решении проблемы.

Если сотрудник соглашается получить помощь, проводятся психокоррекционные мероприятия в следующих направлениях оптимизации лояльности.

1. Повышение включенности сотрудника в групповые процессы и связи. Оно может осуществляться путем:

- формирования открытости сотрудника к групповым процессам, связям и взаимодействию (рекомендуемые техники: задавание вопросов, стимулирующих припоминание забытого опыта, имеющего отношение к ситуации, задавание вопросов на припоминание деталей групповой жизни и особенностей участников группы, предложение сотруднику вспомнить ситуации, когда открытость восприятия и внимательность привели его к успеху);

- формирования установки на решение сложившихся проблем, приобретение нового жизненного опыта посредством включения в группу (рекомендуемые техники: припоминание аналогичного успешного опыта из личной истории; демонстрация сотруднику, что любое убеждение, в том числе негативное в отношении данной группы, – всего лишь интерпретация опыта, ограничивающая его воз-

возможности, демонстрация различных вариантов оценки ситуаций, припоминание позитивных моментов, связанных с группой, проработка положительных перспектив);

– формирования установки на использование негативного опыта с группой как жизненного урока, позволяющего в дальнейшем строить отношения более эффективно, в том числе в этой же группе (рекомендуемые техники: припоминание личного и чужого опыта позитивного использования допущенных ошибок, предложение рассматривать предыдущие неудачи как плату за будущий успех);

– поиска и анализа ошибок, допущенных при попытках взаимодействия с группой (рекомендуемые техники: выявление ключевых моментов в истории взаимодействия с группой, выявление наиболее значительных неудач и их причин, анализ альтернативных вариантов, которые были возможны в этих ситуациях, и прогнозирование их последствий);

– подбора наиболее привлекательных групповых процессов, в которые сотрудник хотел бы включиться, определение членов группы, связи с которыми он в первую очередь хотел бы развивать (рекомендуемые техники: выявление наиболее позитивных с точки зрения сотрудника групповых процессов и событий, «примерка» на себя наблюдаемых в группе процессов, событий и отношений, моделирование сотрудником событий, которые не происходят в группе, но могли бы произойти при его участии);

– конструирования эффективных путей включения в групповые процессы и налаживания межличностных связей с ее членами (рекомендуемые техники: анализ применимости апробированных сотрудником в других жизненных ситуациях методов, анализ методов, применяемых другими членами группы, и возможности их применения сотрудником, анализ других известных сотруднику и консультанту методов, анализ их применимости и комбинирование, использование метода «если бы» – моделирование более благоприятных условий для включения в группу по сравнению с реальными, поиск решения для этих случаев с последующим анализом степени их применимости в реальной ситуации, итоговое составление

программ действий и осознание условий, при которых эта программа могла бы быть реализована сотрудником);

– формирования психологической готовности сотрудника к возможным неудачам на пути включения в группу и поиска способов «аварийного» реагирования в случае неудачи (рекомендуемые техники: доведение до сведения сотрудника идеи о невозможности достигать результата в ста процентах попыток, аутогенное погружение с мысленной проработкой ситуации неудачи и наложением на эту ситуацию конструктивных эмоций и вариантов действий, аутогенное погружение с мысленной проработкой успешных действий);

– укрепления нацеленности сотрудника на действие и успех (рекомендуемые техники: анализ преимуществ включения в группу и представление себя в ситуации успешной интеграции в группу);

– контроля, поддержки и коррекции активности сотрудника по реализации намеченных действий (рекомендуемые техники: регулярные опросы о совершаемых действиях, успехах и неудачах, предоставление профессионального мнения о временном характере трудностей и способности сотрудника решить поставленные задачи, предоставление тактических советов по реализации намеченной программы);

– использования посредников из числа лиц, включенных в группу, с которыми у сотрудника сложились хорошие отношения (рекомендуемые техники: мотивирование и консультирование посредника по вопросам оптимального процесса включения сотрудника в группу с учетом его известных пожеланий);

– постановки сотрудника в условия, в которых он будет вынужден взаимодействовать и включаться в групповые процессы (рекомендуемые техники: привлечение руководителей сотрудника и неформальных лидеров группы его принадлежности в качестве агентов формирования необходимых ситуаций, мотивирование и консультирование их по вопросам формирования условий для включенности сотрудника в групповые процессы, в том числе постановки значимых для группы индивидуальных задач, для решения которых необходимо взаимодействие с членами группы, и привлечения к участию в решении групповых задач, также требующих взаимодействия);

– целенаправленного использования эмоциональной поддержки изменений со стороны значимого окружения (рекомендуемые техники: обращение внимания неформальных лидеров группы и руководителей на усилия сотрудника по интеграции в группу и просьба реагировать на эти усилия эмоциональной поддержкой).

Для привлечения начальников и неформальных лидеров групп к решению задач по включению сотрудника в групповые связи и процессы психологам рекомендуется использовать их мотивы личной значимости и авторитета, а также желание устранить источник напряженности в коллективе.

2. Помощь сотруднику в восприятии группы как источника удовлетворенности. Она может осуществляться путем:

– поиска и акцентирования внимания сотрудника на уже существующих способах получения удовлетворенности в группе (рекомендуемые техники: опрос на эту тему сотрудника, пересмотр типичных для группы источников удовлетворенности и обсуждение с сотрудником, насколько они для него актуальны);

– ориентирования сотрудника на поиск новых источников удовлетворенности в группе (рекомендуемые техники: анализ того, что было источником удовлетворенности сотрудника в других группах лояльности, и обсуждение возможности существования этих источников в данной группе, предложение сотруднику намеренно поучаствовать в новых для него формах групповой активности и понаблюдать за своими ощущениями, доведение до его сведения идеи о том, что он неоднократно в своей жизни находил новые источники удовлетворенности и это может случиться снова, не исключено, что и в этой группе, обсуждение с сотрудником его личных идеалов, потребностей и ценностей для поиска тех, которые могли бы быть реализованы в группе);

– выстраивания приемлемых для сотрудника путей увеличения числа возможностей повышения удовлетворенности от уже используемых групповых источников и приобщения к найденным источникам (рекомендуемые техники: установка сотруднику на восприятие положительных моментов участия в группе, консультирование сотрудника по использованию ранее использованных путей

получения удовлетворенности в других группах, обсуждение новых положительных эмоций, полученных от пребывания в группе, консультирование по расширению поведенческого репертуара и контролю нежелательных поведенческих проявлений, а также использованию известных поведенческих стереотипов в новом контексте, разработка конкретных поведенческих программ по включению в приносящие удовлетворение групповые процессы.

3. Помощь сотруднику в восприятии сходства его личной мотивации с общегрупповой. Это может осуществляться путем:

- разрушения негативных свертыхобобщений в отношении группы (рекомендуемые техники: демонстрация гиперболизированного характера негативных убеждений в отношении членов группы, конкретизация убеждений);

- формирования установки на восприятие сходства с другими членами (рекомендуемые техники: выделение в группе наиболее схожих людей, поиск индивидуальных сходств с отдельными членами группы, поиск межличностных свойств с несколькими членами группы, обсуждение возможности наличия не проявленных другими членами группы сходных психологических свойств);

- поиска совместно с сотрудником качеств и свойств, объединяющих его с группой (рекомендуемые техники: выделение доминирующих в восприятии сотрудника черт, характеризующих членов группы, с последующим анализом обладания сотрудником какими-то из этих черт, обсуждение имеющихся общих интересов и целей у членов группы, обсуждение ценностей и идеалов, к которым стремятся все члены группы без исключения).

4. Формирование у сотрудника желания применять к себе очевидные критерии принадлежности к группе. Это может осуществляться путем:

- акцентирования внимания сотрудника на очевидных критериях членства (рекомендуемые техники: рассмотрение совместно с сотрудником наиболее простых и бесспорных критериев принадлежности с последующим переходом к признакам неформального характера);

- формирования престижности группы в глазах сотрудника (рекомендуемые техники: сопоставление группы с другими, по сравнению с которыми она очевид-

но выигрывает, ссылка на мнение референтных для сотрудника людей о престижности целевой группы, акцентирование внимания сотрудника на принадлежности к целевой группе авторитетных для него лиц);

– формирования мнения о выгодности принятия очевидной групповой принадлежности (рекомендуемые техники: преподнесение принятия очевидной социальной идентичности как способа снятия неопределенности и снижения напряжения, развития интересующих его отношений и достижения личных целей, повышения чувства защищенности от внешнего давления, психологического «разделения» с группой типичных для ее членов индивидуальных проблем, разделения ответственности в сложных ситуациях, рассмотрение негативных альтернатив отказа от социального самоопределения по очевидному признаку).

Комплексное применение описанных направлений и техник воздействия будет стимулировать формирование лояльности сотрудника целевой группе. При этом выбор конкретных коррекционных мероприятий для работы со служебной лояльностью определяется исходя из результатов диагностики, временных возможностей на проведение работы и компетенции психолога. Рекомендованные техники доступны для самостоятельного изучения психологами, в том числе через специализированные сайты психологов в сети Интернет, а если учесть алгоритмы в исполнении, обоснованные выше, то повысится вероятность успеха при следовании представленным рекомендациям.

При невозможности провести весь комплекс мероприятий необходимо выбрать и отработать задачу по формированию наиболее проблемного для сотрудника компонента лояльности группе, так как в силу системной связи всех компонентов лояльности изменения даже в одном из них приведут к изменению уровня сформированности лояльности в целом.

При работе необходимо всегда учитывать возможность наличия и влияния на сотрудника ранее сформированных лояльностей и возможности переживания им кризиса самоопределения в момент обследования.

В первом случае необходимо провести работу, целью которой является формирование у сотрудника мнения о том, что: 1) приобретение новой социаль-

ной идентичности не угрожает его личности, но может послужить ее развитию; 2) присвоение новой социальной идентичности не наносит вреда членам его прежних групп лояльности; 3) новая идентичность более адекватна и полезна в объективно сложившейся ситуации, чем старые; 4) сотрудник имеет все возможности для присвоения новой социальной идентичности.

Во втором случае, на который в результатах МЦМ может указывать отсутствие групп в первых двух цветах и в группе, где находится стимул «Я на самом деле», психолог должен будет предварительно помочь сотруднику сформировать готовность к принятию какой-либо идентичности путем консультации по определению новых жизненных приоритетов и возможности их реализации в целевой группе.

Если сотрудник все же отказывается от получения психологической помощи, то даются рекомендации заинтересованным лицам (руководителям сотрудника и неформальным лидерам группы его формальной принадлежности) по включению сотрудника в групповые процессы, учету интересов сотрудника, оказанию эмоциональной поддержки, демонстрации членами группы открытости и готовности к сотрудничеству.

Выявленные особенности служебной лояльности целесообразно учитывать в процессе психологического и воспитательного воздействия, а также оптимизации управленческих решений в отношении сотрудника.

Субъектам воспитательного воздействия на сотрудника рекомендуется:

– при анализе проступков сотрудника обратить внимание на сформированные у него в профессионально-служебной сфере лояльности и понять степень возможного влияния на его поведение культуры группы лояльности, групповых установок, норм и стереотипов реагирования, с учетом роли и статуса, которые сотрудник имеет в группе; учитывать, что отдельные поведенческие проявления, по сути, представляют собой проявления групповой культуры и нормальный способ реагирования лояльного члена данной группы на сложившуюся ситуацию; в ряде случаев рассмотреть возможности оказания влия-

ния на группу в целом для профилактики проступков ее отдельных представителей;

– в случае высокой вероятности ролевого характера рассматриваемого поведения общение с сотрудником целесообразно вести с использованием одной из двух основных стратегий: а) для понимания причин и условий проступка воспринимать сотрудника как члена определенной группы лояльности и общаться с ним в логике культуры этой группы, если субъект воспитательного воздействия обладает о ней достаточной информацией, и строить дальнейшее воспитательное воздействие на поиске несоответствия поведения сотрудника культуре этой группы; б) пытаться апеллировать к другим известным субъекту воздействия важным для сотрудника сторонам его личности в оценке его поведения, показывая несоответствие проступка нормам этих значимых для сотрудника групп;

– не указывать сотруднику на принадлежность к формальной группе, лояльность которой у него реально не сформирована, так как это не даст воспитательного эффекта;

– воздействовать на сотрудника через лидеров и авторитетных членов его группы лояльности, если проступок идет вразрез с групповыми нормами.

Руководителям рекомендуется принять во внимание следующее:

1) отсутствие лояльностей в служебной сфере может быть одной из причин низкой эффективности служебной деятельности сотрудника. Наряду с психологическими мерами повышению этой эффективности могут способствовать базирующиеся на результатах диагностики решения о перемещении сотрудника по службе в коллектив, обладающий наилучшими условиями для формирования у сотрудника служебной лояльности;

2) на руководящие должности и другие должности с повышенным коррупционным риском, а также в резерв на выдвижение необходимо рассматривать только сотрудников со сформировавшимися лояльностями в служебной сфере, желательно несколькими, что в большей мере позволит рассчитывать на устойчивость сотрудника при воздействии на него средовых факторов риска;

3) решения о горизонтальной ротации сотрудников также рекомендуется принимать с учетом сформированных у сотрудников в служебной сфере лояльностей в целях их максимального сохранения в интересах психологического благополучия сотрудника и стабильности его служебной деятельности;

4) за сотрудниками с несформированными лояльностями профессионально-служебным группам руководители должны вести систематическое наблюдение, в том числе с учетом негласных сил и средств;

5) на основании обобщенных данных о служебных лояльностях сотрудников могут составляться и использоваться в управлении коллективом «карты лояльностей» – списки групп лояльностей и причастных к ним лиц, через которых управленческие воздействия могут распространяться на всю группу по сетевому принципу.

Результаты мониторинга служебной лояльности могут найти применение не только в психологической, но и в управленческой деятельности.

Наиболее эффективное управление служебной лояльностью обеспечивается комплексным применением перечисленных психологических, воспитательных и административных мер.

Материалы данного параграфа после соответствующего оформления были предложены для рассмотрения и внедрения территориальным органам ФСИН России, от которых в виде актов о внедрении были получены сведения о целесообразности и направлениях практического использования разработанных автором диссертации рекомендаций.

В результате последовавшей доработки практические рекомендации по диагностике и коррекции служебной лояльности были внедрены в практическую деятельность территориальных органов ФСИН России субъектов РФ (ГУФСИН России по Красноярскому краю, Ростовской области, УФСИН России по Республике Адыгея, Республике Алтай, Удмуртской Республике, Чеченской Республике, Чувашской Республике, Ямало-Ненецкому автономному округу, Камчатскому, Краснодарскому, Ставропольскому, Хабаровскому краям, Архангельской, Ивановской, Калининградской, Кировской, Магаданской, Московской, Оренбургской,

Самарской, Ульяновской областям, по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, ОФСИН России по Карачаево-Черкесской Республике), в работу образовательных организаций ФСИН России по психологическому сопровождению курсантов Псковского филиала Академии ФСИН России и сотрудников Дальневосточного межрегионального учебного центра ФСИН России.

Исходя из контент-анализа содержания актов о внедрении, можно заключить, что подготовленные в соответствии с авторской концепцией служебной лояльности практические рекомендации стали использоваться в решении следующих задач (с убыванием частоты упоминания в актах о внедрении): профилактика и разрешение конфликтов в среде сотрудников, повышение мотивации сотрудников к служебной деятельности, психологическая оценка лиц, перемещаемых по службе и зачисляемых в резерв на выдвижение, помощь в адаптации сотрудников к служебным коллективам, профилактика негативных эмоциональных состояний, выявление и разрешение социально-психологических проблем в коллективах сотрудников, оптимизация психологического и воспитательного воздействия на сотрудников, выявление сотрудников, нуждающихся в психологическом сопровождении и помощи, повышение закрепляемости молодых сотрудников в подразделениях, оптимизация состава коллективов отделов и смен, улучшение социально-психологического климата в коллективах, коррекция субкультуры неформальной среды сотрудников.

Во всех актах о внедрении указана значимость предложенной концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России и созданных на ее базе инструментов работы со служебной лояльностью. При этом от ряда психологических служб территориальных органов ФСИН России были получены предложения по иным факторам, препятствующим внедрению указанных рекомендаций. После их обобщения и разработки требуемых мер возникла возможность расширить положения к ранее разосланным рекомендациям.

Причинами ограничений по внедрению указанной технологии были названы следующие:

- 1) нехватка времени на проведение предложенных мероприятий или невозможность проводить работу систематически;
- 2) отсутствие специалистов, обладающих достаточным уровнем профессиональной компетенции в данных вопросах, способных обучить психологов на местах и проконтролировать правильность реализации практических рекомендаций;
- 3) незаинтересованность руководителей во внедрении данного направления работы;
- 4) отсутствие значительного эффекта от проведенных в порядке апробации коррекционных мероприятий (предполагаемые причины низкой эффективности – неправильная интерпретация результатов диагностики, неверный выбор методов работы и недостаточная компетентность в их применении, отсутствие систематичности в психокоррекционной работе, сопротивление сотрудников проводимой работе).

Учитывая, что психологи, ознакомившиеся с разработанными рекомендациями, обратили внимание на необходимость правового регламентирования нового для них вида деятельности, нами были сформулированы предложения по изменению действующей нормативной правовой базы.

В рамках организационно-правового совершенствования управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России предлагается внести ряд изменений в действующую нормативно-правовую базу, регламентирующую работу с сотрудниками ФСИН России, а именно пункт 22 Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы, утвержденной приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. № 238, в части работ, выполняемых психологами в отношении сотрудников, дополнить следующими словами: «мониторинг и необходимая коррекция психоповеденческой включенности сотрудника в различные группы в профессионально-служебной сфере»; пункт 10 Положения об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы, утвержденного приказом ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555, регламентирующий направления воспитательной работы с сотрудниками, дополнить следующими словами: «фор-

мирование лояльности сотрудников просоциально-ориентированным профессионально-служебным группам». Кроме того, для оптимизации этой работы рекомендуется введение накопительной системы фиксации данных, возможно в формате электронных карточек или дел, которые могут вестись психологами в отношении как подразделений учреждения или органа, так и отдельных сотрудников. Большими возможностями для ведения подобных документов в электронной форме, на наш взгляд, обладает программа Psychometric Expert при условии ее соответствующей модификации.

Выводы. Эффективность управления служебной лояльностью зависит от ее систематического мониторинга, точной диагностики проблем психоповеденческой интеграции сотрудника в профессионально-служебные группы и грамотно выбранных и проведенных на этой основе психокоррекционных мероприятий, осуществляемых как психологом лично, так и заинтересованными лицами при методической поддержке психолога. Диагностика особенностей служебной лояльности сотрудника способна повысить эффективность не только психологической работы с сотрудником, но и воспитательной работы с ним, а также способствовать выбору более эффективных форм управленческого воздействия на сотрудника, определению оптимальных для него подразделений для прохождения службы.

Повышение результатов в управлении служебной лояльностью возможно в случае комплексного совершенствования данной работы в организационно-правовом, содержательно-психологическом и методическом аспектах прежде всего за счет: признания значимости работы со служебной лояльностью сотрудников ФСИН России руководством ведомства и закреплении ее в нормативно-правовых актах; признания значимости данной работы руководством учреждений и территориальных органов ФСИН России и уделения организации и планомерному ведению данной работы соответствующего внимания; формирования у практических психологов и руководителей понимания сущности служебной лояльности, обеспечения дополнительной подготовки психологов к адекватному выбору и

эффективному применению методического инструментария для диагностики и оптимизации служебной лояльности.

Выводы по главе 4

Основу научно обоснованного управления служебной лояльностью составляют: 1) актуальные проблемы, стоящие перед сотрудниками ФСИН России в служебной деятельности, которые могут решаться за счет управления служебной лояльностью; 2) нормативно-правовая регламентация решения этих проблем; 3) основы интегративной теории лояльности и положения концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России; 4) разработанные предшественниками теоретико-методические основы воздействия на ключевые компоненты лояльности; 5) результаты анализа применимости данных принципов и методов в условиях деятельности учреждений и органов ФСИН России.

Эффективность экспериментального воздействия показала, что ключевые компоненты психической репрезентации лояльности были установлены верно. Положение о возможности оказания влияния на формирование лояльности через работу с ключевыми компонентами ее психической репрезентации также на практике доказало свою состоятельность. Эффективность применения предложенной технологии в отношении категории сотрудников, не принимавших участия в основной стадии эмпирического исследования, подтвердило универсальность полученных теоретических результатов и возможность их экстраполяции на не участвовавшие в исследовании категории сотрудников. В ходе применения технологии управления лояльностью подтвердились ранее полученные результаты о влиянии на служебную лояльность статуса потенциальной группы лояльности (низкий статус учебных групп курсантов в служебной иерархии выступал одним из препятствий в формировании лояльности им) и возможности достижения социально значимых целей и получения признания сотрудников в ходе служебной деятельности (сравнительно низкие возможности у курсантов в этом направлении также проявили свое негативное влияние на формирование лояльности). Подтвердился ранее полученный вывод о близости в индивидуальной психической репрезентации служащих лояльностей контактными формальными группами принадлежности (в

данном случае – своей учебной группе и курсу). Таким образом, были успешно применены на практике и нашли свое подтверждение сформулированные в результате исследования положения, относящиеся как к основам интегративной теории лояльности, так и к концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России.

Теоретически и экспериментально апробированные рекомендации по управлению служебной лояльностью нашли свое применение в практической деятельности учреждений и органов ФСИН России и доказали свою эффективность. Тем самым на основе полученных научных результатов было создано и успешно внедрено в практику новое направление работы с персоналом уголовно-исполнительной системы – управление служебной лояльностью, для его дальнейшего совершенствования предложены дополнительные организационно-правовые меры. Доказано, что лояльность сотрудников ФСИН России конкретным профессионально-служебным группам может управляться посредством технологий психологического и организационно-средового влияния на ее индивидуально-психическую репрезентацию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование позволяет сформулировать общие выводы, рекомендации и перспективы дальнейших исследований.

1. При росте интереса зарубежных и отечественных ученых – представителей разных наук к изучению и управлению лояльностью персонала до настоящего времени нет единого парадигмального подхода. В практическом плане проблема лояльности особо значима в отношении сотрудников системы государственной службы, к которой относится и ФСИН России, так как является важной детерминантой адекватного служебного поведения и выполнения служащими своих функций в госоргане и долга перед обществом.

2. Применение историографического, категориально-понятийного и расширенного методолого-теоретического анализа в исследовании феномена лояльности позволило выявить этапы генеза и факторы становления современной теории лояльности, подходы к исследованию проблем лояльности и существующие между ними противоречия, а также выделить сущностные характеристики феномена лояльности и основания разработки интегративной теории лояльности, объединяющей психологическую и поведенческую его стороны, раскрыть индивидуальный и социальный аспекты. В основу интегративной теории лояльности человека группе принадлежности положено понимание ее как соответствия психоповеденческих характеристик представителя группы сложившейся системе групповых норм, отражающих и закрепляющих, в первую очередь, групповую идентичность, общегрупповые чувства и отношения, систему мотивационных детерминант и особенностей проявления активности представителей группы. Также в качестве ее основ разработаны положения о ее механизмах и факторах, ключевых признаках, отличающих группы, которым может быть сформирована лояльность, и функциях лояльности для человека и группы.

3. Применение сформулированных оснований интегративной теории лояльности с учетом специфики государственной службы и особенностей положения и деятельности сотрудников ФСИН России позволило преодолеть типичную для

прикладных исследований проблему нерелевантности теоретико-методологической базы предмету исследования и разработать теоретически обоснованную и практически применимую концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России. В ней удалось интегрировать сильные стороны феноменологического и административно-правового подходов к служебной лояльности, в комплексе рассматривать лояльности сотрудников различным профессионально-служебным группам, а также заложить перспективы перехода к системной работе по мониторингу и оптимизации психоповеденческой интегрированности сотрудников ФСИН России в профессионально-служебную среду. Возможность этого перехода была обеспечена разработкой методик диагностики уровня и показателей лояльности, причем с предварительным выявлением специфических детерминант и механизмов формирования лояльностей различным профессионально-служебным группам.

4. Для решения задач по диагностике уровня сформированности, детерминации и механизмов лояльности человека конкретной группе был обоснован подход, предполагающий оценку сформированности лояльности группе на основе анализа особенностей ее индивидуальной психической репрезентации. В рамках этого подхода были созданы и апробированы авторские методики диагностики, в том числе способные диагностировать уровень лояльности сразу нескольким группам, то есть фактически обеспечивать комплексную диагностику служебной и иных видов лояльности у сотрудников ФСИН России. В частности, обосновано применение для этой задачи авторской модификации проективной методики МЦМ, способствующей преодолению фактора социальной желательности и субъективизма, а также методики СОИ, исследующей осознаваемые компоненты психической репрезентации лояльности испытуемого исследуемой группе. Применение данных методик дало положительные результаты. С помощью методики СОИ на основной выборке эмпирического исследования были выявлены главные компоненты репрезентации лояльности группе, обоснованы механизмы их взаимосвязи и влияющие на них факторы. В результате обобщения этих данных создана модель лояльности сотрудников ФСИН России группам их принадлежности. Выявлены частные механизмы индивидуально-психологического уровня, характерные для лояльностей отдель-

ным типам профессионально-служебных групп. С помощью методики МЦМ эмпирически подтверждены теоретические положения концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России о специфической детерминации лояльностей, формирующихся в профессионально-служебной сфере, изучена динамика развития лояльности сотрудников ФСИН России профессионально-служебным группам, а также специфика служебной лояльности различных категорий сотрудников ФСИН России.

5. На основе концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России, дополненной систематизированными эмпирическими данными, касающимися динамики, факторов и механизмов лояльностей сотрудников ФСИН России, в том числе их конкретных категорий, а также результатами апробации психотехник по развитию лояльности курсантов Академии ФСИН России своим учебным группам, разработаны рекомендации по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы, обоснованные в организационно-правовом, содержательно-методическом и процедурно-процессуальном аспектах.

Данные рекомендации, обеспечивающие процессы управления служебной лояльностью сотрудников ФСИН России, прошли успешную апробацию в территориальных органах и дали положительные результаты, свидетельствующие об обоснованности сформулированных оснований интегральной теории и положений концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России, а также действенности комплекса средств ее диагностики и воздействия на индивидуальную психическую репрезентацию разных категорий личного состава.

В целом, проведенное диссертационное исследование позволяет констатировать, что основные гипотезы исследования подтвердились, поставленная цель и задачи реализованы.

В качестве основных рекомендаций по применению результатов исследования предлагается:

1) использовать предложенную интегративную концепцию лояльности человека группе принадлежности как теоретико-методологическую базу для формирования новых и корректировки ранее созданных отраслевых теорий лояльности;

2) полученные факты о факторах, механизмах и динамике развития лояльности группам принадлежности применять в целях создания на ее основе технологий прогнозирования, диагностики и коррекции лояльности с учетом особенностей сферы использования;

3) теорию служебной лояльности сотрудников ФСИН России использовать для разработки аналогичных частных теорий в отношении сотрудников других государственных структур, исследования особенностей служебной лояльности их различных категорий после предварительного исследования специфики их общественно-правового положения и деятельности. Специфику рекомендуется выявлять при помощи анализа нормативно-правовой базы, регламентирующей службу, индивидуальных опросных методов и фокус-групп. На основе знаний о специфике изучаемой категории служащих могут быть адаптированы и использованы разработанные для сотрудников ФСИН России технологии по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников интересующей категории;

4) технологии оптимизации и коррекции служебной лояльности сотрудников ФСИН России могут быть непосредственно применены в профессиональной деятельности практических психологов и иных лиц, в обязанности которых входит работа с личным составом. Основными задачами, для решения которых могут применяться предложенные технологии, являются: решение вопросов отчуждения отдельных сотрудников от коллективов, оптимизация составов подразделений служащих, разрешение конфликтов в коллективах, формирование у сотрудников позитивных мотивов служебной деятельности.

В качестве перспективных направлений дальнейшей разработки проблемы можно обозначить:

1. Исследование гендерного аспекта служебной лояльности сотрудников ФСИН России.

2. Исследование особенностей трансформации служебной лояльности у сотрудников ФСИН России, побывавших в экстремальных ситуациях и по-разному в них себя проявивших.

3. Психотехнические методы в совершенствовании индивидуально-дифференцированного подхода к управлению служебной лояльностью молодых сотрудников ФСИН России и сотрудников, имеющих большой стаж службы во ФСИН России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Августин Блаженный. О граде Божьем. Кн. XI. : пер. с лат. // Творения блаженного Августина, епископа Иппонийского. – Ч. 3–5. – 2-е. изд. – Киев : Типография И. И. Чолокова, 1905–1910. – URL : http://www.srines.com/book_1038_chapter_34_Glava_XXVIII.html (дата обращения : 10.10.2015).
2. Агафонов, А. Ю. Человек как смысловая модель мира / А. Ю. Агафонов. – Самара : Издат. дом «Бахрах-М», 2000. – 336 с.
3. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
4. Андреева, Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы : учеб. пособие для вузов / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 287 с.
5. Андреева, Н. Благонадежность, лояльность и приверженность библиотеке: что стоит за этими терминами? / Н. Андреева // Мир культуры – культура мира : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посв. 75-летию Моск. гос. ун-та культуры и искусств ; науч. ред. Т. Киселева, В. Черниченко. – М. : Издат. дом Московского государственного университета культуры и искусств, 2005. – С. 324–327.
6. Андреевкова, Н. В. Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов / Н. В. Андреевкова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 5(99). – С. 189–215. – URL: <http://wciom.ru/journal99/> (дата обращения : 4.07.2017).
7. Андриющенко, О. В. Лояльность в организациях: теоретико-методологический аспект : дис. ... канд. социол. наук. : 22.00.01 / Андриющенко Оксана Владимировна. – М., 2011. – 288 с.
8. Анисимов, О. С. Методологические проблемы динамики консолидации российского общества и условия их разрешения: цивилизационный подход : монография / О. С. Анисимов ; Ассоц. «Аналитика». – М. : Когито-центр, 2016. – 96 с.
9. Аристотель. Сочинения : в 4 т. Т. 4 / пер. с древнегреч. и общ. ред. А. И. Доватура. – М.: Мысль, 1983. – 830 с.

10. Асмус, В. Ф. Античная философия : учеб. пособие / В. Ф. Асмус. – 2-е изд., доп. – М. : Высш. шк., 1976. – 543 с.
11. Асютин, С. А. Теоретико-методические основы управления лояльностью персонала организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Асютин Станислав Александрович. – М., 2012. – 22 с.
12. Базаров, Т. Ю. Организационная культура и лояльность / Т. Ю. Базаров // Управление корпоративной культурой. – 2013. – № 1. – С. 32–43.
13. Базаров, Т. Ю. Процессы социальной идентичности в организациях / Т. Ю. Базаров, М. Ю. Кузьмина // Российский психологический журнал. – 2005. – Т. 2, № 1. – С. 30–44.
14. Балашов, К. Построение систем лояльности клиентов / К. Балашов // Маркетинг. – 2007. – № 2 (93). – С. 78–90.
15. Баранская, С. С. Психологические факторы организационной лояльности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Баранская Светлана Сергеевна. – СПб., 2012. – 204 с.
16. Барсегян, С. Г. Правоохранительные органы как фактор внутренней безопасности общества: социально-философский анализ : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / Барсегян Сурен Григорьевич. – М., 2001. – 191 с.
17. Басов, М. Я. Избранные психологические произведения / М. Я. Басов. – М.: Педагогика, 1975. – 432 с.
18. Батаршев, А. В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности / А. В. Батаршев. – М. : Гуманит. издат. центр «Владос», 2001. – 176 с.
19. Батурин, Н. А. Теоретическая модель личностного благополучия / Н. А. Батурин, С. А. Башкатов, Н. В. Гафарова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – Сер. Психология. – 2013. – Т. 6. – № 4. – С. 4–14.
20. Бахтин, М. М. Проблемы поэтики Достоевского / М. М. Бахтин. – М. : Сов. писатель, 1963. – 363 с.
21. Башкатов, С. А. Разноуровневые факторы личностного благополучия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Башкатов Сергей Александрович. – Челябинск, 2013. – 179 с.

22. Бердяев, Н. А. Русская идея / Н. А. Бердяев. – М. : Мидгард, 2005. – 834 с.
23. Берлизева, Я. В. Интегральная модель организационной лояльности персонала / Я. В. Берлизева // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2013. – Т. 2. № 4. – С. 174–178.
24. Бехтерев, В. М. Избранные работы по социальной психологии / В. М. Бехтерев. – М., 1994. – 400 с.
25. Бикулов, В. Ш. Формирование потребительской лояльности бренду на автомобильном рынке России : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Бикулов Вагиф Шамилович. – М., 2006. – 23 с.
26. Блэкуэлл, Р. Поведение потребителей / Р. Блэкуэлл, П. Миниард, Дж. Энджел. – 10-е изд. – СПб., 2007. – 944 с.
27. Бобрус, О. Н. Современные подходы к изучению корпоративной лояльности персонала / О. Н. Бобрус // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2009. – №9. – С. 117–120.
28. Бовин, Б. Г. К вопросу о психологической профилактике профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы / Б. Г. Бовин, Е. М. Федорова // Прикладная юридическая психология. – 2015. – № 4. – С. 110–118.
29. Богданов, А. Наука об общественном сознании / А. Богданов. – 3-е изд. – Пг. : Книга, 1923. – 313 с.
30. Богданов, А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука : в 2 кн. / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 1. – 309 с.
31. Богданов, А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука : в 2 кн. / А. А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Кн. 2. – 351 с.
32. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во Московского университета, 1982. – 200 с.
33. Бодалев, А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин, В. С. Аванесов. – СПб.: Речь, 2000. – 440 с.
34. Бояркин, М. Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих : монография / М. Ю. Бояркин О. А. Долгополова, Д. М.

Зиновьева. – Волгоград : Изд-во Волгоградской академии государственной службы, 2007. – 216 с.

35. Бреслав, Г. М. Композиционная теория эмоций: к пониманию моральных эмоций и любви / Г. М. Бреслав // Психология : журнал Высшей школы экономики. – 2015. – № 12(4). – С. 81–102.

36. Брушлинский, А. В. Субъект: мышление, учение, воображение / А.В. Брушлинский – М. ; Воронеж, 1996. – 392 с.

37. Бубер, М. Я и Ты / М. Бубер ; послесл. П. С. Гуревича. – М. : Высшая школа, 1993. – 173 с.

38. Буданов, А. В. Педагогические основы обеспечения личной безопасности сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Буданов Анатолий Валентинович. – М., 1997 – 43 с.

39. Бурдые, П. Практический смысл / П. Бурдые ; пер. с фр. А. Т. Бикбов, К. Д. Вознесенская, С. Н. Зенкин [и др.] ; отв. ред. пер. и послесл. Н. А. Шматко. – СПб.: Алетейя, 2001. – 562 с.

40. Бусыгина, И. С. Корпоративная безопасность как акмеологическое основание продуктивной жизнедеятельности организации : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / Бусыгина Ирина Сергеевна. – М., 2010. – 60 с.

41. Валеев, Г. Х. Регулятивно-управленческая сущность социальной технологии / Г. Х. Валеев, Н. А. Шангареев // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2009. – № 1. – С. 14–18.

42. Ван Дик, Р. Преданность и идентификация с организацией : пер. с нем / Р. Ван Дик. – Харьков : Гуманитарный центр, 2006. – 140 с.

43. Веракса, Н. Е. Личность и культура: структурно-диалектический подход / Н. Е. Веракса // Перемены. – 2000. – № 1. – С. 81–107.

44. Вершило, Ю. М. Оценка влияния лояльности персонала на экономическую эффективность деятельности коммерческого банка : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Вершило Юлия Михайловна. – СПб., 2009. – 24 с.

45. Ветошкина, Т. Кадровая безопасность и лояльность персонала / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 1. – С. 12–19.

46. Вигуру, К. Деонтология государственной службы (Deontologie des fonctions publiques) / К. Вигуру. – М. : Посольство Франции в Российской Федерации, 2003. – 280 с.

47. Винокуров, Ф. Н. Социально-психологические механизмы потребительской лояльности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Винокуров Федор Никитич. – М.: Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, 2012. – 170 с.

48. Волков, А. А. Личностные трансформации сотрудников милиции общественной безопасности на разных уровнях профессиональной самореализации : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / Волков Александр Александрович. – Ростов н/Д, 2010. – 48 с.

49. Волков, А. А. Профессиональная самореализация сотрудников милиции общественной безопасности / А. А. Волков. – М.: Кредо, 2010. – 180 с.

50. Выготский, Л. С. Развитие высших психических функций. Из неопубликованных трудов / Л. С. Выготский. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1960. – 500 с.

51. Выготский, Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – М.: Смысл ; Эксмо, 2005. – 1136 с.

52. Гаврина, Е. Е. Специфика проявления коррумпированного поведения сотрудников правоохранительных органов / Е. Е. Гаврина // Прикладная юридическая психология. – 2010. – № 3. – С. 64–69.

53. Гайдар, К. М. Социальная психология жизнедеятельности группового субъекта : на материале исследования молодежных учебных групп : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Гайдар Карина Марленовна. – Курск, 2013. – 50 с.

54. Германов, И. А. Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер-Аллен) / И. А. Германов, Е. Б. Плотникова // Философия. Психология. Социология : вестник Пермского университета. – 2011. – № 3. – С. 106–111.

55. Гоббс, Т. Сочинения : в 2 т. Т. 2 / Т. Гоббс. – М., 1991. – 731 с.

56. Голубков, С. В. Лояльность персонала компании: психологическая структура, формирование и методика измерения / С. В. Голубков // Управление персоналом. – 2003. – № 10. – С. 62–63.

57. Горностаев, С. В. Генезис и психологическое содержание научной проблемы лояльности / С. В. Горностаев // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 60. – С. 22–39.

58. Горностаев, С. В. Деятельностный подход как ресурс развития психологической теории лояльности группе принадлежности / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков // Социальная психология и общество. – 2020. – № 4. – С. 42–57.

59. Горностаев, С. В. Динамика формирования индивидуальных психических репрезентаций лояльности / С. В. Горностаев // Сибирский психологический журнал. – 2019. – № 73. – С. 78–97.

60. Горностаев, С. В. Идеи Дж. Ройса в контексте концепции служебной лояльности / С. В. Горностаев // Прикладная юридическая психология. – 2016. – № 2. – С. 14–20.

61. Горностаев, С. В. Лояльность как фактор психосоциального развития личности / С. В. Горностаев // Развитие личности. – 2017. – № 1. – С. 127–143.

62. Горностаев, С. В. Методика цветowych метафор как средство диагностики служебной лояльности / С. В. Горностаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 3 (70). – С. 67–72.

63. Горностаев, С. В. Мотивация лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам принадлежности / С. В. Горностаев // Организационная психология. – 2019. – № 3. – С. 35–56. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2019-9-3.html> (дата обращения : 19.01.2020).

64. Горностаев, С. В. Нематериальные факторы, влияющие на уровень лояльности персонала организации / С. В. Горностаев // Управление персоналом. – 2005. – № 4. – С. 39–41.

65. Горностаев, С. В. Основы психологической теории лояльности / С. В. Горностаев. – Рязань: Рязанский государственный университет им. С. А. Есенина, 2017. – 224 с.

66. Горностаев, С. В. Основы психологической теории лояльности в концепции И. Босормени-Надя и Дж. Спарк / С. В. Горностаев // Вестник Владимирского государственного университета им. Александра Григорьевича и Николая Гри-

горьевича Столетовых. Сер. Педагогические и психологические науки. – 2017. – № 30(49). – С. 122–127.

67. Горностаев, С. В. Особенности служебного положения и деятельности как факторы служебной лояльности / С. В. Горностаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 1 (72). – С. 95–101.

68. Горностаев, С. В. Проблемы взаимосвязи служебной лояльности и личного благополучия государственных служащих / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков // Человек: преступление и наказание. – 2016. – № 3. – С. 30–36.

69. Горностаев, С. В. Проблемы диагностики служебной лояльности / С. В. Горностаев // Прикладная юридическая психология. – 2015. – № 2. – С. 110–117.

70. Горностаев, С. В. Проблемы оценки лояльности государственных служащих формальным группам принадлежности / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков // Психология и право psyandlaw.ru. – 2018. – Т. 8. – № 4. – С. 155–167.

71. Горностаев, С. В. Проблемы применения психологической теории лояльности в контексте организаций / С. В. Горностаев // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 12–15 окт. 2016 г.) / под ред. Ю. П. Зинченко, А. Б. Леоновой, О. Г. Носковой. – М. : Акрополь, 2016. – С. 180–188. Электронное издание. – 1 CD (17 Mb).

72. Горностаев, С. В. Психологическая теория лояльности: основы трансличного подхода / С. В. Горностаев // Известия Юго-Западного государственного университета. Сер. Лингвистика и педагогика. – 2017. – Т. 7, № 2 (23). – С. 126–134.

73. Горностаев, С. В. Психологические особенности служебной лояльности сотрудников УИС различных профессиональных категорий / С. В. Горностаев // Вестник Самарского юридического института. – 2018. – № 1(27). – С. 125–128.

74. Горностаев, С. В. Психологические проблемы влияния служебной лояльности на эффективность отдельных элементов деятельности государственных служащих / С. В. Горностаев, Е. А. Щелкушкина // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 3 (71). – С. 186-191.

75. Горностаев, С. В. Психологические проблемы профессиональной пригодности и служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев [и др.] ; Академия ФСИН России. – М.: Проспект, 2017. – 151 с.

76. Горностаев, С. В. Психологическое содержание, соотношение и научное применение концептов «loyalty» и «commitment» / С. В. Горностаев // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – Т. 17. – № 2. – С. 367–383.

77. Горностаев, С. В. Работа со служебной лояльностью как направление обеспечения деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // III Междунар. пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» : сб. статей. – Т. 4. – Ч. 1. – Рязань: Академия ФСИН России, 2017. – С. 188–191. – URL: <http://www.apu.fsin.su/forum2017/collection/collection.php> (дата обращения : 04.07.2018).

78. Горностаев, С. В. Работа со служебной лояльностью как перспективное направление психологического сопровождения служебной деятельности / С. В. Горностаев // Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения : сб. материалов I Междунар. науч-практ. конф. – М.: Академия управления МВД России, 2018. – С. 465–470.

79. Горностаев, С. В. Работа со служебной лояльностью как перспективное направление психологического сопровождения служебной деятельности / С. В. Горностаев // Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения : сб. материалов I Междунар. науч-практ. конф. – М.: Академия управления МВД России, 2018. – С. 465–470.

80. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор индивидуальной и групповой профессионально-служебной эффективности / С. В. Горностаев // Актуальные вопросы современной науки : материалы Междунар. науч.-теорет. конф. «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» (Актобе, 7 апр. 2017 г.). – Актобе : Актюбинский юридический институт МВД Республики

Казахстан имени М. Букенбаева, 2017. – С. 92–95. – URL: http://aui-aktobe.kz/ru/main_page/science/brochure (дата обращения : 04.09.2018).

81. Горностаев, С. В. Служебная лояльность как фактор служебной деятельности: административно-правовой и феноменологический подходы / С. В. Горностаев // Психология и право. – 2017. – Т. 7. – № 1. – С. 68–79. – URL: DOI: 10.17759/psylaw.2017070106 (дата обращения : 4.07.2017).

82. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников как научная проблема и фактор обеспечения безопасности и эффективности в функционировании уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2016. – № 1 (92). – С. 133–138.

83. Горностаев, С. В. Экспериментальная верификация интегральной модели лояльности / С. В. Горностаев, В. М. Поздняков, Д. В. Сочивко // Экспериментальная психология. – 2019. – Т. 12. – № 1. – С. 85–97.

84. Горностаев, С. В. Эмпирическая структура индивидуальной репрезентации лояльности / С. В. Горностаев, Т. А. Жильников // Прикладная юридическая психология. – 2017. – № 3. – С. 33–40.

85. Государственная служба (комплексный подход) : учеб. пособие / рук. авт. кол. А. В. Оболонский, А. Г. Барабашев. – 2-е изд. – М. : Дело, 2000. – 440 с.

86. Гринева, С. В. Менталитет и ментальность в современной России / С. В. Гринева. – Невинномысск, 2003. – 176 с.

87. Громов, М. А. Роль начальника исправительного учреждения в обеспечении личной профессиональной безопасности сотрудников / М. А. Громов // Человек: преступление и наказание. – 2009. – № 4. – С. 16–18.

88. Грызлова, У. И. Социальные технологии: информационно-коммуникативная типология / У. И. Грызлова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2012. – № 3. – С. 80–83.

89. Гулевич, О. А. Психология межгрупповых отношений / О. А. Гулевич. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. – 432 с.

90. Гулевич, О. А. Структурно-функциональная модель регуляции обыденных представлений о справедливости : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Гулевич Ольга Александровна. – М., 2012. – 379 с.

91. Гуревич, А. Я. Исторический синтез и школа «Анналов» / А. Я. Гуревич. – М. : Индрик, 1993. – 327 с.
92. Давыдов, В. В. Теория Л. С. Выготского и деятельностный подход в психологии / В. В. Давыдов, Л. А. Радзиховский // Вопросы психологии. – 1980. – № 6. – С. 67–80.
93. Демчук, И. В. Групповая динамика в интенсивных интегративных психотехнологиях : автореф. дис. ... канд. психол. наук. 19.00.05 / Демчук Ирина Владимировна. – Ярославль, 2006. – 25 с.
94. Джеймс, У. Прагматизм: новое название для некоторых старых методов мышления : популярные лекции по философии / У. Джеймс. ; пер. с англ. П. Юшкевича с прилож. статьи переводчика о прагматизме. – 2-е изд. – СПб. : Шиповник, 1910. – 237 с.
95. Джеймс, У. Психология / У. Джеймс ; под ред. Л. А. Петровской. – М. : Педагогика, 1991. – 368 с.
96. Долженко, Р. А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий / Р. А. Долженко // Вестник АГАУ. – 2014. – № 9 (119). – С. 157–162.
97. Доминьяк, В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Доминьяк Владислав Игоревич. – СПб., 2006. – 280 с.
98. Донцов, А. И. Группа: психология и этимология / А. И. Донцов // Вопросы психологии. – 1983. – № 4. – С. 132–137.
99. Донцов, А. И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности / А. И. Донцов // Вопросы психологии. – 1979. – № 3. – С. 25–34.
100. Духовное измерение современной политики / РАН, Ин-т философии ; отв. ред. В. Н. Шевченко. – М. : Институт философии Российской академии наук, 2003. – 190 с.
101. Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм ; пер. с фр., сост., послесл. и примеч. А. Б. Гофмана. – М. : Канон, 1995. – 352 с.

102. Дятченко, Л. Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами / Л. Я. Дятченко. – Белгород : Центр социальных технологий, 1993. – 343 с.

103. Елатомцев, И. В. Психология профессиональной ментальности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний : монография / И. В. Елатомцев ; предисл. и науч. ред. В. М. Позднякова. – Рязань: Академия ФСИН России, 2017. – 129 с.

104. Елизаров, С. Г. Включенность субъекта в социальную среду: основные направления исследований в зарубежной и отечественной психологии / С. Г. Елизаров // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. Психологические науки. – 2009. – № 2. – С. 135–141.

105. Ермолаев, В. В. Представления о нравственности в организационной культуре органов внутренних дел / В. В. Ермолаев // Психология и педагогика образования. – 2016. – № 1. – С. 75–85.

106. Ермолаев, В. В. Представления о профессиональной карьере у сотрудников полиции с разным уровнем лояльности к организации / В. В. Ермолаев // Вестник Воронежского института МВД России. – 2012. – № 4. – С. 162–166.

107. Журавлев, А. Л. Психология коллективного субъекта / А. Л. Журавлев // Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Володиковой. – М. : Пэр Сэ, 2002. – С. 51–81.

108. Журавлев, А. Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы / А. Л. Журавлев // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30. – № 5. – С. 72–80.

109. Журавлев, А. Л. Психологическое и социально-психологическое пространство личности: теоретические основания исследования / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 2. – С. 10–18.

110. Захаров, Н. Л. Система регуляторов социального действия российских государственных служащих: теоретико-социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08 / Захаров Николай Львович. – М., 2002. – 343 с.

111. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М. ; Екатеринбург : Академический проект ; Деловая книга, 2005. – 240 с.
112. Зиммель, Г. Избранное. Т. 2 : Созерцание жизни / Г. Зиммель. – М. : Юрист, 1996. – 607 с.
113. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 480 с.
114. Зиновьева, Д. М. Профессиональные детерминанты субъективного благополучия государственных и муниципальных служащих / Д. М. Зиновьева, А. В. Юнда, О. А. Долгополова // Социология власти. – 2010. – № 7. – С. 132–140.
115. Знаков, В. В. Психология человеческого бытия / В. В. Знаков, З. И. Рябкина. – М.: Смысл, 2017. – 416 с.
116. Иванов, В. Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – М. : Экономика, 2001. – 327 с.
117. Иванова, Н. Л. Психологическая структура социальной идентичности : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Иванова Наталья Львовна. – Ярославль, 2003. – 408 с.
118. Изард, К. Э. Психология эмоций / К. Э. Изард. – СПб. : Питер, 2000. – 464 с.
119. Избранные диалоги : пер. с древнегреч. / Платон ; сост., вступ. ст. и коммент. В. Асмуса. – М. : Худ. лит., 1965. – 440 с.
120. Ильин, И. А. О свободной лояльности // Наши задачи : ст., 1948–1954 гг. / И. А. Ильин. – Париж : Издание «Русского Общевоинского союза», 1956. – С. 173–176.
121. Ильинский, С. В. Психологические факторы лояльности сотрудников организации / С. В. Ильинский // Вестник Самарской гуманитарной академии. – Сер. Психология. – 2017. – № 2 (22). – С. 42–58.
122. История государства и права зарубежных стран. Ч. 1 / под ред. Н. А. Крашенинниковой и О. А. Жидкова. – М.: Инфра М – Норма, 1997. – 480 с.

123. Казак, Б. Б. Безопасность уголовно-исполнительной системы : монография / Б. Б. Казак ; под ред. С. А. Дьячковского, С. Н. Пономарева. – Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2002. – 324 с.

124. Калиниченко, Л. Л. Отношения персонала и администрации как основные компоненты системы мотивации в современном банке / Л. Л. Калиниченко // Вісник економіки транспорту і промисловості . – 2014. – № 46. – С. 359–364.

125. Капрара, Дж. Психология личности / Дж. Капрара, Р. Сервон. – СПб. : Питер, 2003. – 288 с.

126. Карпова, Н. Л. Мотивационная включенность в деятельность (структура, механизмы, условия формирования) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Карпова Наталия Львовна. – М., 1998. – 394 с.

127. Катомина, В. А. Законность и справедливость: единство, различия и взаимодействие / В. А. Катомина, Н. А. Санисалова // Вестник Пензенского государственного университета. – 2013. – № 3. – С. 40–45.

128. Кидинов, А. В. Динамика внутригрупповых отношений: социально-динамический подход : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Кидинов Алексей Васильевич. – М., 2016. – 330 с.

129. Кильмашкина, Т. Н. Персонализация внутрисистемных управленческих отношений как фактор повышения эффективности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.13 / Кильмашкина Татьяна Николаевна. – М., 2000 – 443 с.

130. Киселева, Р. Н. Психология влияния организационной культуры исправительных учреждений на эффективность их деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Киселева Рената Николаевна. – Рязань, 2006.– 209 с.

131. Китов, А. И. Психология управления / А. И. Китов. – М. : Академия МВД СССР, 1979. – 521 с.

132. Клочко, В. Е. Онтология смысла и смыслообразование (размышления в связи с юбилеем О. К. Тихомирова) / В. Е. Клочко // Вестник Московского университета. – Сер. 14. Психология. – 2013. – № 2. – С. 106–120.

133. Ковалева, О. П. Формирование лояльности как фактора повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ковалева Оксана Петровна. – СПб., 2009. – 24 с.

134. Ковров, А. В. Лояльность персонала / А. В. Ковров. – М.: Бератор, 2004. – 168 с.

135. Козлов, В. В. Интегративный подход в психологической практике / В. В. Козлов, В. В. Новиков // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2. – № 1. – С. 226–231.

136. Колга, В. А. Дифференциально-психологическое исследование когнитивного стиля и обучаемости : дис. ... канд. психол. наук. 19.00.01 / Колга Вольдемар Альбертович. – Л., 1976. – 180 с.

137. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года : [утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 14 окт. 2010 г. № 1772-р ; в ред. распоряжений Правительства Рос. Федерации от 31 мая 2012 г. № 874-р, от 23 сент. 2015 г. № 1877-р]. – URL : http://www.fsin.su/document/index.php?ELEMENT_ID=6663 (дата обращения : 12.08.2016).

138. Коробов, В. Б. Технологии социального управления : лекция / В. Б. Коробов, Т. Н. Кильмашкина. – М.: Академия управления МВД России, 2003. – 32 с.

139. Косихин, В. В. Психологическое содержание и диагностика когнитивного стиля «диапазон эквивалентности» / В. В. Косихин // Психология : журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9. – № 2. – С. 116–131.

140. Котенёв, И. О. Психология регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел : метод. пособие / И. О. Котенёв, Т. Ю. Буданова. – М. : Академия управления МВД России, 2014. – 74 с.

141. Крымова, Ю. В. Психодинамика личностной лояльности обучающихся в Академии ФСИН России как психологическая основа их профессионализации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Крымова Юлия Владимировна. – Рязань, 2013. – 154 с.

142. Крымчанинова, М. В. Образ организации как фактор воздействия на корпоративную культуру : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Крымчанинова Марина Владимировна. – М., 2004. – 235 с.

143. Кубрякова, Е. С. К проблеме ментальных репрезентаций / Е. С. Кубрякова, В. З. Демьянков // Вопросы когнитивной лингвистики. – 2007. – № 4. – С. 8–16.

144. Кузнецов, В. Н. Модели и методы согласованного управления в много-агентных системах / В. Н. Кузнецов, А. Ю. Ключин, Н. Ю. Мутовкина [и др.] // Программные продукты и системы. – 2012. – № 4. – С. 231–235.

145. Кукушин, В. М. Полицейская деонтология / В. М. Кукушин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Академия управления МВД России, 2003. – 107 с.

146. Кули, Ч. Х. Человеческая природа и социальный порядок : пер. с англ. / Ч. Х. Кули ; под ред. А. Б. Толстова. – М. : Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. – 320 с.

147. Кусакина, Е. А. Профессиональное самовосприятие будущих специалистов ФСИН России и психологические пути его совершенствования : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Кусакина Елена Аркадьевна. – Рязань, 2009. – 30 с.

148. Лазарев, М. В. Политическая лояльность как фактор стабильности государства : автореф. дис. ... д-ра полит. наук : 23.00.02 / Лазарев Михаил Васильевич. – М., 2004. – 61 с.

149. Лебон, Г. Психология народов и масс / Г. Лебон – СПб. : Макет, 1995. – 311 с.

150. Леонтьев, А. Н. Деятельность и личность / А. Н. Леонтьев // Вопросы философии. – 1974. – № 4. – С. 165–196.

151. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.

152. Липатов, С. А. Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии / С. А. Липатов // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 142–148.

153. Локк, Дж. Сочинения : в 3 т. / Дж. Локк. – М.: Мысль, 1988. – Т. 3. – 668 с.
154. Лопатинская, И. В. Система повышения лояльности потребителей банковских услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Лопатинская Ирина Валентиновна. – М., 2002. – 177 с.
155. Лячин, М. А. Лояльность персонала как основа мотивации сотрудников на инновационную активность в организации / М. А. Лячин, О. Е. Подвербных // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2017. – № 7. – С. 190–196.
156. Магун, В. С. Базовые ценности россиян в европейском контексте (статья первая) / В. С. Магун, М. Г. Руднев // Общественные науки и современность. – 2010. – № 3. – С. 5–22.
157. Магура, М. И. Приверженность работников своей организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Магура Михаил Иванович. – М., 1999. – 156 с.
158. Маругина, Т. Л. Взаимосвязь уровня лояльности с показателями работы персонала стоматологической поликлиники КрасГМУ / Т. Л. Маругина [и др.] // Современные исследования социальных проблем (электрон. науч. журн.). – 2013. – № 9. – С. 1–11. – URL: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/945> DOI: <http://dx.doi.org/10.12731/2218-7405-2013-9-30> (дата обращения : 4.06.2016).
159. Ментальная репрезентация: динамика и структура / под ред. А. В. Брушлинского, Е. А. Сергиенко. – М., 1998. – 320 с.
160. Микляева, А. В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования / А. В. Микляева, П. В. Румянцева. – СПб. : Изд-во Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, 2008. – 118 с.
161. Могильчак, Е. Л. Выборочный метод в эмпирическом социологическом исследовании : учеб. пособие / Е. Л. Могильчак. – Екатеринбург : Изд-во Уральского университета, 2015. – 120 с.
162. Монусова, Г. А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе / Г. А. Монусова // Общественные науки и современность. – 2004. – № 3. – С. 61–70.

163. Морозов, А. В. Деловая психология : курс лекций / А. В. Морозов. – СПб. : Союз, 2000. – 576 с.

164. Морозов, В. В. Показатели мотивации в формировании лояльности персонала: пример исследования / В. В. Морозов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2010. – № 27(203). – С. 56–62.

165. Морозова, Л. С. Лояльность персонала в индустрии гостеприимства и способы ее повышения / Л. С. Морозова, Д. Г. Чернова, А. А. Поправкина // Сервис в России и за рубежом. – 2014. – № 5(52). – С. 98–109.

166. Музяков, С. И. Служение как социальная модель реализации ценностных оснований воинской деятельности / С. И. Музяков // Армия и общество. – 2008. – № 2. – С. 37–41.

167. Мутовкина, Н. Ю. Семантическое определение типа агента в много-агентной системе. Проблема межагентного взаимодействия / Н. Ю. Мутовкина, А. Ю. Ключин, В. Н. Кузнецов // Открытые семантические технологии проектирования интеллектуальных систем = Open Semantic Technologies for Intelligent Systems (OSTIS-2013) : материалы III Междунар. науч.-тех. конф. – Минск: Изд-во Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники, 2013. – С. 309–316.

168. Мухина, В. С. Человек в пространстве пересечения созданных им реальностей / В. С. Мухина // Мир психологии. – 2012. – № 4. – С. 58–68.

169. Мухина, В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество / В. С. Мухина. – М. : Академия, 1999. – 456 с.

170. Мясищев, В. Н. Личность и неврозы / В. Н. Мясищев. – Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1960. – 428 с.

171. Мясищев, В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев ; под ред. А. А. Бодалева. – М. ; Воронеж : Изд-во Института практической психологии ; НПО «Модэк», 1995. – 356 с.

172. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов. – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.

173. Некрасов, С. И. Философия науки и техники: тематический словарь справочник / С. И. Некрасов, Н. А. Некрасова – Орёл: Орловский государственный университет, 2010. – 289 с.

174. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон : [от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ]. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения : 11.04.2016).

175. О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон : [от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ]. – URL : http://base.garant.ru/185886/1/#block_100#ixzz4oZlnqe8S (дата обращения : 13.04.2016).

176. Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы : приказ ФСИН России : [от 28 дек. 2010 г. № 555]. – URL: <https://base.garant.ru/1357519/> (дата обращения : 17.04.2016).

177. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России : [от 6 июня 2005 г. № 76]. – URL: <https://base.garant.ru/12140746/> (дата обращения : 13.04.2016).

178. Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России : [от 12 дек. 2005 г. № 238]. – URL : <https://base.garant.ru/70389880/> (дата обращения: 17.04.2016).

179. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : указ Президента Рос. Федерации : [от 12 авг. 2002 г. № 885]. – URL: <http://base.garant.ru/184842/#ixzz4oZor6Z8a> (дата обращения : 13.04.2016).

180. Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих аппаратов федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и управлений (отделов) Судебного департамента в субъектах Российской Федерации : приказ Судебного департамента при Верховном Суде Рос. Федерации : [от 26 апр. 2011 г. № 79]. – URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=121&item=1708> (дата обращения : 13.04.2016).

181. Оболонский, А. В. Кризис бюрократического государства. Реформы государственной службы: международный опыт и российские реалии / А. В. Оболонский. – М. : Фонд «Либеральная миссия», 2011. – 448 с.
182. Оболонский, А. В. Мораль и право в политике и управлении / А. В. Оболонский // *Общественные науки и современность*. – 2007. – № 1. – С. 66–72.
183. Оболонский, А. В. Реформа российской государственной службы: концепция и стратегия / А. В. Оболонский // *Общественные науки и современность*. – 1998. – № 3. – С. 5–15.
184. Обращение к читателю // *Экспериментальная психология*. – 2017. – Т. 10. – № 2. – С. 4.
185. Обухов, А. Н. Теоретические и методические основы применения полиграфных устройств : учеб. пособие / А. Н. Обухов, И. П. Обухова. – Домодедово : Всероссийский институт повышения квалификации МВД России, 2010. – 230 с.
186. Овчинникова, О. Г. Лояльность персонала / О. Г. Овчинникова // *Управление персоналом*. – 2006. – № 10. – 96 с.
187. Огородников, А. Ю. Роль интериоризации ценностей в формировании гармонично развитой личности / А. Ю. Огородников // *Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств*. – 2014. – № 27. – С. 164–169.
188. Оксинайд, К. Э. Организационное поведение / К. Э. Оксинайд. – М.: Кнорус, 2009. – 480 с.
189. Орлова, А. А. Правосознание и законность в деятельности Федеральной службы исполнения наказаний : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Орлова Александра Андреевна. – М., 2010. – 210 с.
190. Орлова, Ю. И. Управление лояльностью потребителей на рынке услуг : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Орлова Юлия Игоревна. – СПб., 2005. – 20 с.
191. Осин, Е. Н. Смыслоутрата как переживание отчуждения : структура и диагностика : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Осин Евгений Николаевич. – М., 2007. – 23 с.

192. Павлов, А. В.. Закон и право: два образа «общего блага» в аспекте социального времени : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / Павлов Алексей Вадимович. – Великий Новгород, 2005. – 151 с.

193. Папкин, А. И. Личная безопасность сотрудников органов внутренних дел. Тактика и психология безопасной деятельности / А. И. Папкин. – М. : Тип. Академии МВД РФ, 1996. – 243 с.

194. Парсонс, Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 270 с.

195. Парыгин, Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б. Д. Парыгин. – СПб.: Институт государственного управления и автоматизации, 1999. – 592 с.

196. Педыч, М. В. Социокультурные аспекты формирования эффективной бюрократии : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06 / Педыч Михаил Владимирович. – Майкоп, 2012. – 25 с.

197. Педыч, М. В. Корпоративная культура современной бюрократии и служебная лояльность / М. В. Педыч // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. – 2011. – № 5 (43). – С. 234–240.

198. Переломов, Л. С. Конфуций: «Лунь юй» / Л. С. Переломов. – М. : Вост. лит., 2001. – 168 с.

199. Перфильева, М. Б. Система социальных факторов и условий, детерминирующих управление лояльностью персонала организаций : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08 / Перфильева Марина Борисовна. – СПб., 2011. – 316 с.

200. Першина, Е. М. Социально-психологический анализ проблемы отчуждения в сфере профессионального труда / Е. М. Першина, Н. А. Левина // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 10 (114). – С. 234–240.

201. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – М. : Просвещение, 1978. – 176 с.

202. Петровский, А. В. Категориальный строй психологии сегодня / А. В. Петровский, В. А. Петровский // Развитие личности. – 2014. – № 2. – С. 92–124.

203. Петровский, А. В. Личность в психологии с позиций системного подхода / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1981. – № 1. – С. 57–66.
204. Петровский, А. В. Основы теоретической психологии / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М.: Инфра-М, 1998. – 528 с.
205. Петровский, А. В. Социальная психология «Без всякой политики» / А. В. Петровский // Развитие личности. – 2014. – № 2. – С. 27–57.
206. Петровский, А. В. Трехфакторная модель значимого другого / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1991. – № 1. – С. 7–18.
207. Петровский, В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В. А. Петровский. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 512 с.
208. Поздняков, В. М. Пенитенциарная психология в России: генезис и перспективы : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / Поздняков Вячеслав Михайлович. – М., 2000. – 63 с.
209. Полосухина, М. В. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации / М. В. Полосухина // Управление экономическими системами: электрон. науч. журн. – 2011. – № 12 (36). – URL: <http://uecs.ru/uecs-36-122011/item/943-2011-12-29-08-01-01>.
210. Пономарева, Е. В. Формирование миссии лояльности конечных потребителей в процессе производственно-посреднических взаимоотношений на рынке молочной продукции : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Пономарева Елена Васильевна. – СПб., 2004. – 19 с.
211. Поповичев, С. В. Легко солгать тяжело. Инструментальная детекция лжи: от идеологии к технологии / С. В. Поповичев. – М. : ЗАО «Группа ЭПОС», 2011. – 400 с.
212. Почебут, Л. Г. Оценка лояльности сотрудника к организации / Л. Г. Почебут // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 283–287.
213. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / ред. и сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : Изд. дом «Бахрах», 1998. – 672 с.

214. Пряхина, М. В. Социально-психологические установки в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Пряхина Марина Васильевна. – СПб., 2000. – 20 с.

215. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб.: Питер, 2000. – 1019 с.

216. Пчелинцев, С. С. Реализация принципа законности на государственной службе в контексте правового государства: конституционно-правовые аспекты : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Пчелинцев Сергей Сергеевич. – М., 2010. – 197 с.

217. Реформа государственной службы: канадский опыт и российская действительность / отв. ред. А. Г. Барабашев, С. В. Кабышев. – М. : Формула права, 2006. – 148 с.

218. Рубинштейн, С. Л. О философской системе Г. Когена (1917–1918) // Историко-философский ежегодник '92 / С. Л. Рубинштейн. – М., 1994. – С. 230–259; перепеч. : Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб., 2003. – С. 428–451.

219. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2008. – 713 с.

220. Рубинштейн, С. Л. Принцип творческой самодеятельности: к философским основам современной педагогики / С. Л. Рубинштейн // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 101–109.

221. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1976. – 416 с.

222. Руссо, Ж. Ж. Об общественном договоре: трактаты / Ж. Ж. Руссо ; пер. с фр. А. Хаютина [и др.]. – М. : Терра-Кн. клуб ; Канон-пресс-Ц, 2000. – 543 с.

223. Савихин, А. М. Организация и правовые основы функционирования службы безопасности в уголовно-исполнительной системе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Савихин Александр Михайлович. – Рязань, 2006. – 21 с.

224. Савченко, Т. Н. Математическая психология в гуманитарных исследованиях / Т. Н. Савченко // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 4. – С. 55–62.

225. Санина, А. Г. Лояльность как социально-философская и практическая проблема / А. Г. Санина // Вопросы философии. – 2012. – № 10. – С. 20–25.
226. Сафронов, А. Д. Преступность в России и криминальная безопасность органов внутренних дел : монография / А. Д. Сафронов. – М. : Юнити-Дана, Закон и право, 2003. – 415 с.
227. Свинаярева, О. В. Служебный долг: значение для служебной деятельности, сущность, формирование / О. В. Свинаярева, С. В. Горностаев // Закон и право. – 2014. – № 9. – С. 37–40.
228. Серкова, Н. В. Социально-психологические особенности лояльности и факторы, определяющие ее формирование / Н. В. Серкова // Вестник Томского государственного педагогического университета. Сер. Педагогика. – 2004. – №. 5(42). – С. 131–134.
229. Сидоренков, А. В. Микрогрупповая теория / А. В. Сидоренков // Социальная психология и общество. – 2011. – № 1. – С. 17–30.
230. Симзяев, А. В. Профессионально-этическая культура сотрудника ОВД / А. В. Симзяев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 3. – С. 12–15.
231. Сливка, С. С. Юридическая деонтология : учеб. пособие / С. С. Сливка. – Киев : Атика, 2008. – 296 с.
232. Слободчиков, В. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: введение в психологию субъективности / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М. : Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
233. Смирнов, В. Н. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников специальных подразделений органов внутренних дел к действиям в экстремальных условиях : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / Смирнов Владимир Николаевич. – М., 2004. – 60 с.
234. Соколов, В. П. Деонтологическая подготовка кадров органов внутренних дел : монография / В. П. Соколов, Л. К. Веретенникова. – М. ; Ижевск, 2000. – 163 с.

235. Солдаткина, Г. С. Закономерности влияния представлений о будущем организации на лояльность сотрудников : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Солдаткина Галина Сергеевна. – Ярославль, 2011. – 197 с.

236. Сологуб, В. А. Статусная конкуренция при несформированной административной морали / В. А. Сологуб // Современные исследования социальных проблем (электрон. науч. журн.). – 2012. – № 7. – URL: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/7/sologub.pdf> (дата обращения : 01.06.2016).

237. Соломин, И. Л. Использование методики цветowych метафор (МЦМ) И. Л. Соломина в практике психологов УИС : метод. пособие / И. Л. Соломин, М. П. Чернышкова, Н. Ю. Суворина. – СПб. : МПЛ ФКУ Колпинская ВК УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленингр. обл., 2012. – 69 с.

238. Соломин, И. Л. О «цветowych метафорах», и не только о них / И. Л. Соломин // Психол. газ. – 2001. – № 2. – С. 16–19.

239. Соломин, И. Л. Психосемантическое исследование мотивации сотрудников государственной службы в процессе реформирования / И. Л. Соломин // Карминские чтения : материалы Всерос. науч. конф. (15–17 нояб. 2011 г.). – СПб., 2011. – С. 364–373.

240. Соломин, И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования / И. Л. Соломин. – СПб: Речь, 2006. – 280 с.

241. Сочивко, Д. В. Психодинамика лояльности – толерантности: психодинамическая диагностика и эмпирическая типология / Д. В. Сочивко, Ю. В. Крымова // Прикладная юридическая психология. – 2012. – № 2. – С. 28–36.

242. Стародубцева, Г. А. Психосемантические составляющие организационной лояльности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Стародубцева Галина Александровна. – Ярославль, 2012. – 26 с.

243. Статный, В. М. Новая структурная целостность правоохранительной деятельности на основе дискурса субъектов права и общества / В. М. Статный, Ю. А. Шаранов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 4 (60). – С. 177–187.

244. Столяренко, А. М. Психологические и педагогические проблемы управления в МВД, УВД / А. М. Столяренко. – М. : Академия МВД СССР, 1982. – 57 с.

245. Стригуненко, Ю. В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений / Ю. В. Стригуненко // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – № 2. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sluzhebnaaya-distiplina-i-zakonnost-v-organah-vnutrennih-del-ponyatie-osnovnyye-komponenty-i-vidy-distiplinarnykh-otnosheniy> (дата обращения : 01.07.2014).

246. Султыгов, А.-Х. А. К вопросу об идентичности в античную эпоху / А.-Х. А. Султыгов // Вестн. рос. нации. – 2015. – № 3. – С. 81–99.

247. Сурмин, Ю. П. Теория социальных технологий / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – Киев : МАУП, 2004. – 608 с.

248. Сушков, И. Р. Психологические отношения человека в социальной системе / И. Р. Сушков. – М. : Изд-во Института психологии РАН, 2008. – 412 с.

249. Сыромятников, И. В. Психология профессиональной субъектности и профессионального самоопределения / И. В. Сыромятников. – М. : Изд-во Саратовского государственного университета, 2013. – 200 с.

250. Темницкий, А. Л. Пути становления эффективного работника-партнера / А. Л. Темницкий // Журн. институцион. исслед. – 2011. – № 3 (1). – С. 28–49.

251. Теннис, Ф. Общность и общество / Ф. Теннис // Социологический журн. – 1998. – № 3/4. – С. 333–357.

252. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих : [одобрен решением президиума Совета при Президенте Рос. Федерации по противодействию коррупции от 23 дек. 2010 г.]. – URL: <https://base.garant.ru/55171108/> (дата обращения : 13.04.2016).

253. Тугаринов, В. П. Личность и общество / В. П. Тугаринов. – М. : Мысль, 1965. – 191 с.

254. Турко, С В. Мониторинг удовлетворенности и лояльности потребителей : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Турко Сергей Викторович. – М., 2006. – 24 с.

255. Тушишвили, Б. А. Повышение эффективности управления организациями сферы услуг на основе использования фактора лояльности персонала : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Тушишвили Бадри Арсенович. – М.: Рос. гос. торгово-экон. ун-т, 2005. – 21 с.

256. Федорова, Е. М. Теория и практика психологической профилактики профессионального отчуждения сотрудников уголовно-исполнительной системы / Е. М. Федорова, С. В. Кулакова, Л. В. Мешкова [и др.] ; ФКУ НИИ ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2014. – 94 с.

257. Фрейд, З. Психология масс и анализ человеческого «Я» / З. Фрейд. – М.: Академический проект, 2014. – 118 с.

258. Фрейд, З. Я и Оно : пер с нем. / З. Фрейд ; предисл. Б. Р. Нанейшвили, Г. Б. Нанейшвили ; сост. А. Григорашвили. – Тбилиси : Мерани, 1991. – Кн. 1. – 396 с.

259. Фролов, С. С. Социология организаций / С. С. Фролов. – М. : Гардарики, 2001. – 384 с.

260. Харский, К. В. Ценностное управление для бизнеса / К. В. Харский. – М.: Политехника-Сервис, 2010. – 289 с.

261. Харский, К. В. Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.

262. Химич, В. Ю. Влияние самоидентификации работающей молодежи на социальные установки / В. Ю. Химич // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 16. – С. 30–36.

263. Хлевнюк, О. Региональная власть в СССР в переходный период. Устойчивость и конфликты. 1953 – конец 1950-х гг. / О. Хлевнюк // Сайт университета Манчестера. – URL : <http://personalpages.manchester.ac.uk/staff/yoram.gorlizki/soviet-provinces/documents/Olegarticle.pdf> (дата обращения : 02.06.2016).

264. Холодная, М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / М. А. Холодная. – СПб., 2002. – 272 с.

265. Цымбалюк, А. Э. Ментальная репрезентация жизненных ситуаций в юношеском возрасте : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Цымбалюк Анна Эдуардовна. – Ярославль, 2010. – 22 с.

266. Чекрыгина, Т. А. Динамика групповых процессов как условие формирования творческой атмосферы в педагогическом коллективе : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Чекрыгина Татьяна Алексеевна. – Ростов н/Д, 1999. – 209 с.

267. Чернышев, А. С. Психологические аспекты включенности личности в организацию коллектива и его самоуправляемость / А. С. Чернышев, В. В. Клименко // Социально-психологические аспекты организации и самоорганизации первичного коллектива. – Курск, 1980. – С. 16–29.

268. Чернышев, А. С. Параметрическая теория коллектива: история создания и тенденции развития / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2009. – № 3. – С. 101–112. – URL: <http://scientific-notes.ru/index.php?page=6&new=11> (дата обращения : 04.05.2016).

269. Чечкова, А. В. Социально-психологическая адаптация персонала к организационной культуре исправительных учреждений : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Чечкова Анна Валентиновна. – Рязань, 2001. – 216 с.

270. Шакурова, А. В. Интеграция организационных культур как фактор лояльности персонала / А. В. Шакурова // Социальные науки : вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2007. – № 3. – С. 249–255.

271. Шальнова, О. А. Технологии формирования потребительской лояльности в розничной торговле : монография / О. А. Шальнова, М. В. Зинцова, Н. В. Ребрикова. – М. : Дашков и К°, 2014. – 106 с.

272. Шамионов, Р. М. Психология субъективного благополучия (к разработке интегративной концепции) / Р. М. Шамионов // Мир психологии. – 2002. – № 2. – С. 143–148.

273. Шамионов, Р. М. Социализация личности в контексте события с Другими / Р. М. Шамионов // Социальная психология и общество. – 2012. – Т. 3. – № 4. – С. 5–14.

274. Шаранов, Ю. А. Полицейский дискурс «мягкой силы» / Ю. А. Шаранов, В. Н. Устюжанин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 4 (76). – С. 229–235.

275. Шаранов, Ю. А. Системная динамика модусов психологической активности, пассивности и бездействия сотрудников органов внутренних дел / Ю. А. Шаранов, В. Н. Устюжанин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 3 (79). – С. 235–240.

276. Шатохина, В. А. Онтологический статус ментальности человека : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.01 / Шатохина Вера Алексеевна. – Иваново, 2010. – 23 с.

277. Широченская, И. П. Марочная политика как инструмент повышения лояльности потребителей : На примере товаров повседневного спроса : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Широченская Ирина Петровна. – М., 2005. – 177 с.

278. Шкуратова, И. П. Когнитивный стиль и общение / И. П. Шкуратова. – Ростов н/Д : Изд-во Ростовского педагогического университета, 1994. – 156 с.

279. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : монография. – М.: Московский открытый социальный университет, 2001. – 233 с.

280. Штырбул, С. А. Формирование лояльности персонала (на примере филиала № 5543 банка ВТБ24) / С. А. Штырбул // Вестник Омского государственного университета. – Сер.: Экономика. – 2007. – № 4. – С. 151–152.

281. Щеголева, Т. В. Групповые нормы и ценности как факторы регуляции служебного поведения : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Щеголева Татьяна Викторовна. – М., 2020 – 24 с.

282. Экман, П. Психология эмоций / П. Экман ; пер. с англ. В. Кузин. – СПб.: Питер, 2010. – 336 с.

283. Эшфорт, Б. Теория социальной идентичности в контексте организации / Б. Эшфорт, Ф. Маил // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 1. – С. 4–27.

284. Ясько, Б. А. Лояльность персонала как объект психологического анализа / Б. А. Ясько, Е. Р. Миронова, Н. В. Омельченко // Вестник Адыгейского государственного университета. – Сер. 3. Педагогика и психология. – 2018. – № 3 (223). – С. 114–123.

285. A persvassion to loyalty, or, The subject's dutie vvherein is proved that resisting or deposing of kings ... / collected by David Owen, London, 1642. [Electronic resource]. Web site Early English book online. – URL: <http://quod.lib.umich.edu/cgi/t/text/text-idx?c=eebo2;idno=A53652.0001.001> (accessed 12.12.2015).

286. A poem on the famous ship called the Loyal London Begun at the charge of the Right Honourable the Lord Mayor, aldermen, and commoners of the city of London, in the year 1665. and lunched June 10. 1666. which they presented to His Majesty as a testimony of their loyalty and dutiful affection; and built at Deptford by Captain Taylor. By William Smith [Electronic resource]. Web site Early English book online. – URL: <http://name.umdl.umich.edu/A60606.0001.001> (accessed 14.12.2015).

287. Abramson, E. Social power and commitment: a theoretical statement / E. Abramson [et al.] // American Sociological Review. – 1958. – № 23. – P. 15–22.

288. Adams, R. E. Implementing community oriented policing: Organizational change and street officers' attitudes / R. E. Adams, W. M. Rohe, T. A. Arcury // Crime and Delinquency. – 2002. – Vol. 48 (3). – P. 399–430.

289. Adler, P. Role conflict and identity salience: College athletics and the academic role / P. Adler, P. A. Adler // Social Science Journal. – 1987. – Vol. 24 (4). – P. 443–455.

290. Akhtar, M. N. Exit, voice, loyalty, and neglect reactions to frequency of change, and impact of change / M. N. Akhtar, M. Bal, L. Long // Employee Relations. – 2016. – Vol. 38 (4). – P. 536–562.

291. Al Jarradi, Kh. An Investigation into the Effectiveness of the Reward System in the Government Sector in the Sultanate of Oman and the Potential for Introducing a Total Reward Strategy [Thesis] / Kh. Al Jarradi. Manchester, UK: The University of Manchester; 2011 [Electronic resource]. – URL: <https://www.escholar.manchester.ac.uk> (accessed 12.03.2020).

292. Albahussain, S.A. The Impact of Human Resources Management Activities on Employees Loyalty in Private Organizations / S. A. Albahussain // Saudi Arabia Journal of Economics, Business and Management. – 2014. – Vol 2 (1). – P. 31–37.

293. Allen, V. L. Categorization, belief similarity, and intergroup discrimination / V. L. Allen, D. A. Wilder // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1975. – Vol 32 (6). – P. 971–977.
294. Allport, G. W. *Nature of prejudice* / G. W. Allport. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co., 1954. – 537 p.
295. Allport, F. H. *Institutional Behavior* / F. H. Allport. – Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1933. – xiii, 526 p.
296. Anderson, B. *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism* [2nd, revised edition] / B. Anderson. – London, New York : Verso, 1991. – 224 p.
297. Anjali, K. T. Impact of supervisor support on employee loyalty-A study of IT companies in India / K. T. Anjali, D. Anand // *International Journal of Management, IT and Engineering*. – 2014. – Vol. 4 (7). – P. 397–410. [Electronic resource] – URL: <http://eprints.uni-mysore.ac.in/17348> (accessed 10.03.2020).
298. Annis, D. B. *The Meaning, Value, and Duties of Friendship* / D. B. Annis // *American Philosophical Quarterly*. – 1987. – № 24. – P. 349–356.
299. Appel à la loyauté nationale, ou Un mot sur un seul article du rapport de Lanjuinais, relatif à la loi du 17 nivôse. de l'impr. de Roblot] Paris 1795 4 p. [Electronic resource]. Web site Bibliothèque nationale de France. – URL: <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k465358> (accessed 10.12.2015).
300. Baker, A. J. L. *Adolescents Caught in Parental Loyalty Conflicts* / A. J. L. Baker, M. R. Brassard // *Journal of Divorce & Remarriage*. – 2013. – Vol. 54 (5). – P. 393–413.
301. Barling, J. *Union Loyalty and Strike Propensity* / J. Barling, C. Fullagar, K. E. Kelloway, L. McElvie // *The Journal of Social Psychology*. – 1992. – Vol. 132. – P. 581–590.
302. Beck, K. *The development of organisational commitment across the career span of police officers.* / K. Beck, C. Wilson. – Australian centre for policing research: National Policy Research Unit, 1995. – 76 p.

303. Becker, H.S. Notes on the concept of commitment / H. S. Becker // *American Journal of Sociology*. – 1960. – Vol. 66 (1). – P. 32–40.

304. Bengtson, V. L. Intergenerational solidarity in aging families: an example of formal theory construction / V. L. Bengtson, R. E. L. Roberts // *Journal of marriage and the family*. – 1991. – № 53. – P. 856–870.

305. Bennis, W. G. Reference Groups and Loyalties in the Out-Patient Department / W. G. Bennis [et al.] // *Administrative Science Quarterly*. – 1958. – Vol. 2 (4). – P. 481–500.

306. Biernat, M. Categorization and stereotyping: Effects of group context on memory and social judgment / M. Biernat, T. K. Vescio // *Journal of Experimental Social Psychology*. – 1993. – Vol. 29. – P. 166–202.

307. Blau, P. Formal organizations: a comparative approach / P. Blau, W. Scott. – San Francisco: Chandler Pub. Co., 1962. – x, 312 p.

308. Bloemer, J. M. M. The role of employee relationship proneness in creating employee loyalty / J. M. M. Bloemer, G. J. Odekerken-Schröder // *International Journal of Bank Marketing*. – 2006. – Vol. 24 (4). – P. 252–264.

309. Boesch, E. Symbolic Action Theory and Cultural Psychology / E. Boesch. – Berlin, Heidelberg, NY, L., Paris, Tokyo, Hongkong, Barselona, Budapest: Springer-Verlag, 1991. – 387 p.

310. Bohner, G. Attitudes and attitude change / G. Bohner, M. Wanke. – Pads-tow: Psychology Press, 2002. – 295 p.

311. Boley J. Plant bosses tackle questions of staff loyalty / J. Boley // *Construction News*. – 2011. – Vol. 7201. – P. 27 [Electronic resource]. – URL: http://www.istic.ac.cn/ShowDetail.aspx?dbname=MDS_NSTL_QK&mfid=6796229&wid=0220110900159848 (accessed 12.07.2020).

312. Borzaga, C. Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services / C. Borzaga, E. Tortia // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. – 2006. – Vol. 35 (2). – P. 225–248.

313. Boszormenyi-Nagy, I. Invisible loyalties: reciprocity in intergenerational family therapy / I. Boszormenyi-Nagy, G. Spark. – Hagerstown: Harper & Row, 1973. – xxi, 409 p.

314. Bowal, P. The Whistleblower Defence to Employment Dismissal / P. Bowal, T. D. Brierton, C. Campbell // Law Now. – 2007. – № 32(2) [Electronic resource]. – URL: <http://hdl.handle.net/1880/47956> 15/07/2014 (accessed 15.07.2014).

315. Bowen, M. The use of family theory in clinical practice / M. Bowen // Comprehensive Psychiatry. – 1966. – № 7(5). – P. 345–374.

316. Britton, D. M. Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and sex matter? / D. M. Britton // Criminology. – 1997. Vol. 35(1). – P. 85–105.

317. Brown, R. The effects of intergroup similarity and cooperative versus competitive orientation on intergroup discrimination / R. Brown // British Journal of Social Psychology. – 1984. – Vol.23. – P. 21–33.

318. Brown, R. B. Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology / R. B. Brown // Journal of Vocational Behavior. – 1996. – Vol. 49. – P. 230–251.

319. Brunstein, J. C. Personal goals and subjective well-being / J. C. Brunstein // Journal of Personality and social psychology. – 1993. – № 65. – P. 1061–1070.

320. Buber, M. Guilt and guilt feelings / M. Buber // Psychiatry. – 1957. – № 20. – P. 114–129.

321. Castañeda, J. A. Relationship between customer satisfaction and loyalty on the internet / J. A. Castañeda // Journal of Business and Psychology. – 2011. – Vol. 26 (3). – P. 371–383.

322. Castano, E. Who may enter? The impact of in-group identification on in-group/out-group categorization / E. Castano, V. Yzerbyt, D. Bourguignon, E. Seron // Journal of Experimental Social Psychology. – 2002. – Vol. 38. P. 315–322.

323. Chang, C.C. The Effect of TQM Practices on Employee Satisfaction and Loyalty in Government / C. C. Chang, C. M. Chiu, C. A. Chen // Total Quality Man-

agement [Electronic resource]. – 2010. – Vol. 21 (12). – P. 1299–1314. – URL: doi:10.1080/14783363.2010.530796 (accessed 12.06.2020).

324. Chartier, A. Le Secret des secrets - Le Bréviaire des nobles / A. Chartier. Web site Bibliothèque nationale de France (BNF). [Electronic resource]. – URL: <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b84477742/> (accessed 10.12.2015).

325. Chatterjee, D. The conflicting loyalties of statism and globalism: Can global democracy resolve the liberal conundrum? / D. Chatterjee // *Metaphilosophy*. – 2009. – Vol. 40 (1). – P. 65–76.

326. Cheney, G. On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification / G. Cheney // *Communication Monographs*. – 1983. – Vol. 50. – P. 342–362.

327. Chung-Min, Ch. The Influences of officials; Core Values and Local Chiefs; Leadership on Government Employees; Turnover Tendency : An Example of Taiwan County Government / Ch. Chung-Min // *China Nan Annual Bulletin*. – 2008. – № 34. – P. 780–790.

328. Cocking, D. Friendship and the Self / D. Cocking, J. Kennett // *Ethics*. 1998. – Vol. 108. – P. 502–527.

329. Cole, G. D. H. Loyalties / G. D. H. Cole // *Proceedings of the Aristotelian Society, New Series*. – 1925-1926. – Vol. 26. – P. 151–170.

330. Coleman, J. S. Multidimensional Scale Analysis / J. S. Coleman // *American Journal of Sociology*. – 1957. – Vol. 63 (3), P. 253–263.

331. Coleman, S. The Problems of Duty and Loyalty / S. Coleman // *Journal of Military Ethics*. – 2009. – Vol. 8 (2). – P. 105–115.

332. Connidis, I. A. Family ties and aging / I. A. Connidis. – London: Sage, 2009. – 345 p.

333. Connor, J. *The Sociology of Loyalty* / J. Connor. – New York: Springer Science Business Media, LLC, 2007. – 161 p.

334. Corenblum, A. F. Loyalty in a formal organization / A.F. Corenblum. – University of British Columbia, 1964. [Electronic resource]. – URL: <https://open.library.ubc.ca/cIRcle/collections/831/items/1.0102377> (accessed 02.02.2016).

335. Costanzo, C. Increasing Employee Loyalty Requires Daily Diligence / C. Costanzo // *American Banker*. – 2003. – Vol. 168. – P. 3-4.

336. Coughlan, R. Employee Loyalty as Adherence to Shared Moral Values / R. Coughlan // *Journal of Managerial Issues*. – 2005. – Vol. 17 (1). – P. 43–57.

337. Crisp, R. J. Multiple social categorization / R. J. Crisp, M. Hewstone. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. – Amsterdam: Elsevier, 2007. – Vol. 39. – P. 163–254.

338. Cudd, A.E. Commitment as motivation: amartya sen's theory of agency and the explanation of behavior / A. E. Cudd // *Economics and Philosophy*. – 2014. – Vol.30 (01). – P. 35–56.

339. Culliver, C. Examining prosocial organizational behavior among correctional officers / C. Culliver, R. Sigler, B. McNeely // *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*. – 1991. – Vol. 15. – P. 277–284.

340. Curti, M. *The Roots of American Loyalty* / M.Curti. – New York: Columbia University Press, 1946. – X, 267 p.

341. Dallery, A. B. Professional Loyalties/ A. B. Dallery // *Bowling Green Studies in Applied Philosophy*. – 1983. – Vol. 5. – P. 73-87.

342. Dang, T. Factors on employee loyalty in Hoang Phuc Company / T. Dang. 2014 [Electronic resource]. – URL: <http://www.theseus.fi/handle/10024/82763>.

343. Day, G. S. A two-dimensional concept of brand loyalty / G. S. Day, // *Journal of Advertising Research*. – 1969. – Vol. 9. – P. 29–35.

344. De Graaf, G. The Loyalties of Top Public Administrators / G. De Graaf // *Journal of Public Administration Research and Theory*. – 2011. – Vol. 21 (2). – P. 285–306.

345. De Lemos, M. C. A lealdade dos servidores públicos brasileiros: uma análise na área de segurança pública do Distrito Federal Dissertações, Mestrado em Administração Pública / M. C. De Lemos // Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, 2012 Cañт Fundação Getulio Vargas: Biblioteca Digital da FGV [Electronic resource]. – URL: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10845> (accessed 12.03.2019).

346. De Pizan, C. L'Épistre d'Othea les Maîtres de Guillebert de Mets, enlumineurs, Probablement Grammont (écriture) et Gand (illustration), 1434 ou après. Location : Web site Bibliothèque royale de Belgique. Bruxelles, (KBR, ms. IV-1114, f. 123). [Electronic resource]. – URL: http://expositions.bnf.fr/flamands/grand/fla_094.htm (accessed 10.12.2015).

347. Dean, L. R. Union Activity and Dual Loyalty / L. R. Dean // *Industrial and Labor Relations Review*. – 1954. – Vol. 7 (4). – P. 526–536.

348. Dick, A. S. Customer Loyalty: Toward an Integrated Conceptual Framework / A. S. Dick, K. Basu // *Journal of the Academy of Marketing Science*. – 1994. – Vol. 22. – P. 99–113.

349. Ding, D. Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction / D. Ding, H. Lu, Y. Song, Q. Lu. 2012 [Electronic resource]. – URL: <http://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?doi:10.4236/ib.2012.43026>.

350. Dinman, B. D. The Loyalty of the Occupational Physician/ B. D. Dinman // *Bulletin of the New York Academy of Medicine*. – 1978. – Vol. 54 (8). – P. 729–732.

351. Dwivedi, Y. K. A practitioner perspective on drivers of employee loyalty / Y. K. Dwivedi, A. Dwived // *Int. J. of Human Resources Development and Management*. – 2007. – Vol. 7 (3/4). – P. 276–285.

352. Eby, K. Organization, Bureaucracy, Loyalty / K. Eby // *The Antioch Review*. – 1955. – Vol. 15 (2). – P. 195–203.

353. Egeberg, M. Transcending Intergovernmentalism? Identity and Role Perceptions of National Officials in EU Decision-Making / M. Egeberg. Thesis., Pittsburgh, PA, 1999. 20 p. [Electronic resource]. – URL: core.ac.uk/download/pdf/5075518.pdf (accessed 12.09.2020).

354. Elegido, J. M. Does it make sense to be a loyal employee? / J. M. Elegido // *Journal of business ethics*. – 2013. – Vol. 116 (3). P. 495–511.

355. Emerson, D. M. Loyalty among government employees / D. M. Emerson, T. I. Helfeld // *The Yale law journal*. – 1948. – № 58. – P. 1–143.

356. Erikson, E. H. *Identity and the Life Cycle. Selected Papers / E. H. Erikson With a Historical Introduction by D. Rapaport.* – New York: International Universities Press, Inc., 1959. – 171 p.

357. Ewin, R. E. *Loyalty: The police / R. E. Ewin // Criminal Justice Ethics.* – 1990. – Vol. 9 (2). – P. 3–15.

358. Ewin, R. E. *Loyalty and the Virtues / R. E. Ewin // The Philosophical Quarterly.* – 1992. – Vol. 42 (169). – P. 403–419.

359. Finley, N.J. *Motivators and inhibitors of attitudes of filial obligation toward aging parents / N. J. Finley, M. D. Roberts, B. F. Banahan // Gerontologist.* – 1988. – Vol. 28. – P. 73–78.

360. Fletcher, T. W. *The Nature of Administrative Loyalty / T. W. Fletcher // Public Administration Review.* – 1958. – Vol. 18. – P. 37–42.

361. Fletcher, G.P. *Loyalty: an essay on the morality of relationships / G.P. Fletcher.* – Oxford: Oxford University Press, 1993. – 224 p.

362. *Foy et amour et loyautés // «Chansons notées et jeux partis»* Location : Web site Bibliothèque nationale de France (BNF) [Electronic resource]. – URL: <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b8454668b/f241.image> (accessed 04.06.2016).

363. Freeman, J. *The Political Culture of the Democratic and Republican Parties / J. Freeman // Political Science Quarterly.* – 1986. – Vol. 101 (3). – P. 327–356.

364. Friedmann, W. G. *The United Nations and National Loyalties / Friedmann W.G. // International Journal.* – 1952/1953. – Vol. 8 (1). – P. 17–26.

365. Gade, P. A. *The Measurement and Consequences of Military Organizational Commitment in Soldiers and Spouses / P. A. Gade, R. B. Tiggler, W. R. Schumm // Military Psychology.* – 2003. – Vol. 15(3). – P. 191–207 [Electronic resource]. – URL: http://dx.doi.org/10.1207/S15327876-MP1503_03 (accessed 02.03.2018).

366. Garland, B. *The Relationship of Affective and Continuance Organizational Commitment with Correctional Staff Occupational Burnout: A Partial Replication and Expansion Study / B. Garland, E. G. Lambert, N. L. Hogan, T. Kelley, B. Kim // Criminal Justice and Behavior.* – 2014. Vol. 41 (10). – P. 1161–1177. doi: 10.1177/0093854814539683.

367. Garland, B. Job satisfaction and organizational commitment in prisons: An examination of psychological staff, teachers, and unit management staff / B. Garland, W. McCarty, R. Zhao // *Criminal Justice and Behavior*. – 2009. – Vol. 36. – P. 163–183.

368. Garrison, W.L. The loyalty and devotion of colored Americans in the revolution and war of 1812. / W. L. Garrison. Boston, R. F. Wallcut, 1861. 24 p. Location: Web site Hathi Trust Digital Library. [Electronic resource]. – URL: <http://hdl.handle.net/2027/mdp.39015002355660> (accessed 17.12.2015).

369. Gaus, J. M. Great Britain: a study of political loyalty / J. M. Gaus. – Chicago IL: University of Chicago Press, 1929. – 329 p.

370. Getchell, E. H. Factors affecting employee loyalty / E. H. Getchell Thesis. 1975. M.S.-Massachusetts Institute of Technology. Alfred P. Sloan School of Management [Electronic resource]. – URL: <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/29838> (accessed 02.02.2016).

371. Glick, C. Transition from Familism to Nationalism Among Chinese in Hawaii / C. Glick // *American Journal of Sociology*. – 1938. – Vol. 43 (5). – P. 734–743.

372. Gold, A. S. The new concept of loyalty in corporate law / A. S. Gold. University of California, Davis, School of Law, 2009. Vol. 43(2) [Electronic resource]. – URL: http://lawreview.law.ucdavis.edu/issues/43/2/articles/43-2_gold.pdf (accessed 17.04.2016).

373. Golden, M. M. Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Bureaucratic Responses to Presidential Control During the Reagan Administration / M. M. Golden // *Journal of Public Administration Research and Theory*. – 1992. – № 2(1). – P. 29–62.

374. Goldstein, L. F. Racial Loyalty in America: The Example of Frederick Douglass / L. F. Goldstein // *The Western Political Quarterly*. – 1975. – Vol. 28, №. 3. – P. 463–476.

375. Gould, W. The flux of the matter: loyalty, corruption and the everyday state in the post-partition government services of India and Pakistan / W. Gould, T. C. Sherman, S. Ansari // *Past and Present*. – 2013. – №219 (1). – P. 237–279.

376. Gouldner, H. P. Dimensions of Organizational Commitment / H. P. Gouldner // *Administrative Science Quarterly*. – 1960. – Vol. 4(4). – P. 468–490.

377. Grant, P. R. Reactions to intergroup similarity: Examination of the similarity-differentiation and the similarity-attraction hypotheses / P. R. Grant // *Canadian Journal of Behavioural Science*. – 1993. – Vol. 25. – P. 28–44.

378. Griffin, M. Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers / M. Griffin, J. Hepburn // *Journal of Criminal Justice*. – 2005. – Vol. 33. – P. 611–625.

379. Griffin, M. L. Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff / M. L. Griffin, N. L. Hogan, E. G. Lambert [at al.] // *Criminal Justice and Behavior*. – 2010. – Vol. 37, №. 2. – P. 239–255.

380. Grodzins, M. The loyal and the disloyal: social boundaries of patriotism and treason / M. Grodzins. – Chicago: The University of Chicago Press, 1956. – 319 p.

381. Grosse, R. Royalty and loyalty or A short survey of the power of kings over their subjects: and the duty of subjects to their kings. Abstracted out of ancient and later writers, for the better composing of these present distempers: and humbly presented to ye consideration of his Ma.tie. and both Howses of Parliament, for the more speedy effecting of a pacification / R. Grosse. – London, 1647. Web site Early English book online. [Electronic resource]. – URL: <http://quod.lib.umich.edu/cgi/t/text/text-idx?c=eebo;idno=A85738.0001.001> (accessed 12.03.2020).

382. Guest, L. P. A genetic study of brand loyalty / L. P. Guest. Dissertation thesis. Maryland, 1941. [Electronic resource]. – URL: <http://hdl.handle.net/1903/17702> (accessed 28.01.2016).

383. Guido-DiBrito, F. Loyalty between Senior Student Affairs Officers and Their Supervisors and Staff Members / F. Guido-DiBrito, A. F. Chavez, J. A. Wallace, W. F. DiBrito // *Journal of College Student Development*. – 1997. – Vol. 38, № 3. – P. 244–54.

384. Gulick, L. H. Team Games and Civic Loyalty / L. H. Gulick // *The School Review*. – 1906. – Vol. 14. No. 9. – P. 676-678 [Electronic resource]. – URL: <http://www.jstor.org/stable/1075269> (accessed 25.12.2015).

385. Hart, D. W. Untangling Employee Loyalty: A Psychological Contract Perspective / D. W. Hart, J. A. Thompson // *Business Ethics Quarterly*. – 2007. – Vol. 17. № 2. – P. 297–323.

386. Higham, J. A looking-glass for loyalty, or, The subjects duty to his sovereign being the substance of several sermons preached by a person who always looked upon his allegiance as incorporated into his religion / J. Higham. London, 1675. Location : Web site Early English book online. [Electronic resource]. – URL: <http://quod.lib.umich.edu/cgi/t/text/text-idx?c=eebo2;idno=A43763.0001.001> (accessed 14.12.2015).

387. Hijazi, H. A. Management Ethics Impact on Organizational Loyalty A Case Study of The Senate Employees in Jordan / H. A. Hijazi // *European Journal of Business and Management*. –2013. – №5 (16). – P. 80–90.

388. Hirschman, A. Exit, voice, and loyalty: response to decline in firms, organizations and states / A. Hirschman. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970. – 176 p.

389. Hogan, N.L. Loyalty, Love, and Investments: The Impact of Job Outcomes on the Organizational Commitment of Correctional Staff / N. L. Hogan, E. G. Lambert, M. L. Griffin // *Criminal Justice and Behavior*. – 2013. – Vol. 40, № 4. – P. 355–375.

390. Hogan, N. L. The impact of occupational stressors on correctional staff organizational commitment: A preliminary study / N. L. Hogan, E. G. Lambert, M. Jenkins, S. Wambold // *Journal of Contemporary Criminal Justice*. – 2006. – Vol. 22 (1). – P. 44–62.

391. Hornsey, M. J. Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. / M. J. Hornsey // *Social and Personality Psychology Compass*. – 2008. – Vol. 2. – P. 204–222.

392. Howard, J. A. Social Psychology of Identities / J. A. Howard // *Annual Review of Sociology*. – 2000. – Vol. 26. – P. 367-393.

393. Howe, I. The American Communist party: A Critical History (1919–1957) / I. Howe, L. Coser. – Boston: The Beacon Press, 1958. – 593 p.

394. Hoy, W. K. Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration / W. K. Hoy, R. Rees // *Sociology of Education*. – 1974. – Vol. 47, № 2. – P. 268–286.

395. Hurka, T. Value and Friendship: A More Subtle View / T. Hurka // *Utilitas*. – 2006. – Vol. 18. – P. 232–242.

396. Ineson, E. M. Employee loyalty in Hungarian hotels / E. M. Ineson, E. Benke, J. Laszlo // *International Journal of Hospitality Management*. – 2013. – Vol. 32. – P. 31–39.

397. Iqbal, A. Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations / A. Iqbal, M. S. Tufail, R. N. Lodhi // *Global Journal Of Human Resource Management*. – 2015. – Vol. 3(1). – P. 1–11.

398. Jackall, R. *Workers in a labyrinth: Jobs and survival in a bank bureaucracy* / R. Jackall. – Montclair, New Jersey : Allanheld, Osmun, 1978. – 190 p.

399. Jackson, J. W. Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict / J. W. Jackson // *Self and Identity*. – 2002. – Vol. 1. – P. 11–34.

400. Jacoby, J. Brand Loyalty vs. Repeat Purchasing Behavior / J. Jacoby, D. Kyner // *Journal of Marketing Research*. – 1973. – Vol. 10, № 1. – P. 1–9.

401. James, W. *A Pluralistic Universe* / W. James. – New York [etc.]: Longmans, Green, and co., 1909. – 405 p.

402. Jeske, D. Friendship, Virtue, and Impartiality / D. Jeske // *Philosophy & Phenomenological Research*. – 1997. – Vol. 57. – P. 51–72.

403. Johnagin, L. A. *A Study of the Government's Loyalty and Security Programs* / L. A. Johnagin. – Denton, Texas, 1953. – 229 p.

404. Kasiński, M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki / M. Kasiński // *Annales. Etyka w życiu gospodarczym [Electronic resource]*. – 2010. – № 13(1). – URL: <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1575> (accessed 08.07.2014).

405. Keller, S. *The limits of loyalty* / S. Keller. – Cambridge: Cambridge University Press, 2007. – 232 p.

406. Kelley, H.H. Two Functions of Reference Groups / H. H. Kelley. // in Society for the Psychological Study of Social Issues, Readings in Social Psychology. Rev. ed. Edited by Guy E. Swanson, Theodore M. Newcomb, and Eugene L. Hartley. – New York: Holt, 1952. – P. 410–414.

407. Kendrick, E. H. Biblical instruction in its relation to church loyalty / E. H. Kendrick // Christian Education. – 1927. – Vol. 11, № 4. – P. 224–233.

408. Kerneghan, K. The Emerging Public Service Culture: Values, Ethics and Reforms / K. Kerneghan // Canadian Public Administration. – 1994. – Vol. 37. – P. 614–630.

409. Kleinig, J. On loyalty and loyalties: The contours of a problematic virtue / J. Kleinig. – Oxford: Oxford University Press, 2014. – 315 p.

410. Kleinig, J. Police Loyalties / J. Kleinig // Professional Ethics. – 1996. – Vol. 5 (1/2). – P. 29–42.

411. Kouchaki, M. The burden of guilt: Heavy backpacks, light snacks, and enhanced morality / M. Kouchaki, F. Gino, A. Jami // Journal of Experimental Psychology: General. – 2014. – № 143(1). – P. 414–424.

412. Lambert, E. The impact of job involvement on correctional staff / E. Lambert // Professional Issues in Criminal Justice. – 2008. – Vol. 3(1). – P. 57–76.

413. Lambert, E. Exploring Antecedents of Five Types of Organizational Commitment Among Correctional Staff: It Matters What You Measure / E. Lambert, N. Hogan, Sh. Jiang // Criminal Justice Policy Review. – 2008. – Vol. 19. – P. 466–490.

414. Lambert, E. Being the Good Soldier: Organizational Citizenship Behavior and Commitment Among Correctional Staff / E. Lambert, N. Hogan, M. Griffin // Criminal Justice and Behavior. – 2008. – Vol. 35. – P. 56–68.

415. Lambert, E. The Influence of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment / E. Lambert, E. Paoline // Criminal Justice Review, December 1. – 2008 – № 33. – P. 541–564.

416. Lambert, E. The missing link between job satisfaction and correctional staff behavior: The issue of organizational commitment / E. Lambert, S. Barton, N. Hogan // *American Journal of Criminal Justice*. – 1999. – Vol. 24. – P. 95–116.

417. Lambert, E. The effects of job involvement on private correctional staff: A preliminary study / E. Lambert, N. Hogan, D. K. Cheeseman // *Journal of Applied Security Research*. – 2011. – Vol. 6. – P. 158–183.

418. Lambert, E. The issue of trust in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of correctional staff / E. Lambert, S. Jiang, N. Hogan // *Professional Issues in Criminal Justice*. – 2008. – Vol. 3(4). – P. 37–64.

419. Lambert, E. The Ties That Bind: Organizational Commitment and Its Effect on Correctional Orientation, Absenteeism, and Turnover Intent / E. Lambert, M. L. Griffin, N. L. Hogan, T. Kelley // *The Prison Journal*. – 2015. – Vol. 95, № 1. – P. 135–156.

420. Lathrop, G. P. Catholic Loyalty. A Reply to the President of the A. P. A. and to Bishop Doane / G. P. Lathrop // *The North American Review*. – 1894. – Vol. 159, № 453. – P. 218–224 [Electronic resource]. – URL: <http://www.jstor.org/stable/25103382> (accessed 25.12.2015).

421. Law, F. M. Correlation of Hope and Self-Efficacy With Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment for Correctional Officers in the Taiwan Prison / F. M. Law, G. J. Guo // *System International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* [Electronic resource]. – 2015. – URL: <http://www.10.1177/0306624X15574997> (accessed 12.09.2020).

422. Lawson, V. L. Library Directors: Leadership and Staff Loyalty. / V. L. Lawson, L. Dorrell // *Library Administration & Management*. – 1992. – Vol. 6, № 4. – P. 187–191.

423. Le Petit, R. Le Roman de Fauvain / R. Le Petit. Valenciennes, 1326. Web site Bibliothèque nationale de France (BNF), Manuscrits, français 571, f. 148 vo [Electronic resource]. – URL: http://expositions.bnf.fr/aimer/grand/aim_063.htm (accessed 11.12.2015).

424. Leip, L. A. Should I Stay or Should I go?: Job Satisfaction and Turnover Intent of Jail Staff Throughout the United States / L. A. Leip, J. B. Stinchcomb // *Criminal Justice Review*. – 2013. – Vol. 38, № 2. – P. 226–241.

425. Li, J. Research on Staff loyalty of Creative Industries. Enterprise from the Perspective of stakeholder / J. Li, Y. Han, J. Zhu // *Management Science and Engineering*. – 2009. – Vol. 3, № 2. – P. 16–22.

426. Marcellus. On Loyalty / Marcellus // *The Belfast Monthly Magazine*. – 1812. – Vol. 9, № 52. – P. 364–365.

427. Martinez, J. M. Law versus Ethics / J. M. Martinez // *Administration & Society*. – 1998. – Vol. 29. – P. 690–723.

428. Maurer, H.H. The political attitudes of the Lutheran parish in America: a study in religious sectionalism / H. H. Maurer // *American journal of sociology*. – 1928. – № 33(4). – P. 568–585.

429. Maynard-Moody, S., Musheno, M. Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service / S. Maynard-Moody, M. Musheno. – Michigan: University of Michigan, 2003. – 221 p.

430. Mayo, B. Commitments and reasons / B. Mayo // *Mind*. – 1955 – Vol. 64 (255). – P. 342–360.

431. McKenzie, R. D. The Neighborhood: A Study of Local Life in the City of Columbus, Ohio / R. D. McKenzie // *American Journal of Sociology*. – 1922. – Vol. 27, No. 5. – P. 588–610.

432. Mentzelopoulos, A.M. Federal government public service ethics: managing public expectations [Electronic resource] / A.M. Mentzelopoulos. – Carleton University, 1990. – 159 p. – URL: <https://dspace.library.uvic.ca/handle/1828/2361> (accessed 15.07.2014).

433. Merriam, Ch.E. Some Aspects of Loyalty / Ch. E. Merriam // *Public Administration Review*. – 1948. – Vol. 8, № 2. – P. 81–84.

434. Merton, R. K. Bureaucratic Structure and Personality / R. K. Merton // *Social Forces*. – 1940. – Vol. 18, № 4. – P. 560–568.

435. Merton, R. K. *Social Theory and Social Structure* / R. K. Merton. Revised and Enlarged Edition. – Glencoe, Illinois: The Free Press, 1957. – XVIII + 645 p.

436. Metcalfe, B. Is the force still with her? Gender and commitment in the police / B. Metcalfe, G. Dick // *Women In Management Review*. – 2002. – №17 (8). – P. 392–403.

437. Meyer, J. P. A three-component conceptualization of organizational commitment / J. P. Meyer, N. J. Allen // *Human resource management review*. – 1991. – Vol. 1. – P. 61–89.

438. Meyers, M. K. Street-Level Bureaucrats and the Implementation of Public Policy / M. K. Meyers, S. Vorsanger // *Handbook of Public Administration* / B. G. Peters and J. Pierre (eds.). – New York: Sage Publications, 2003. – P. 245–256.

439. Miller, H. A. The Group as an Instinct / H. A. Miller // *American Journal of Sociology*. – 1921. – Vol. 27, № 3. – P. 334–343.

440. Moss, M. K. Belief similarity and interracial attraction / M. K. Moss, F. Andrasik // *J. Pers.* – 1973. – Vol. 41(2). – P. 192–205.

441. Moynihan, D. P. Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life Cycle and Loyalty / D. P. Moynihan, N. Landuyt // *Review of Public Personnel Administration*. – 2008. – № 28 (2). – P. 120–143.

442. Muirhead, R. The case for party loyalty / R. Muirhead // In S. Levinson, J. Parker, & P. Woodruff (Eds.), *Loyalty: NOMOS LIV* [Electronic resource]. – NYU Press, 2013. – P. 229–256.

443. Murray, V. V. Loyalty to Immediate Superior at Alternate Hierarchical Levels in a Bureaucracy / V. V. Murray, A. F. Corenblum // *American Journal of Sociology*. – 1966. – Vol. 72, № 1. – P. 77–85.

444. Muzzey, D. S. Book Review: *The Philosophy of Loyalty*. Josiah Royce / D. S. Muzzey // *International Journal of Ethics*, 1909. – Vol. 19, № 4. – P. 509–510.

445. N/A Life commitments of college seniors // *Christian Education*. – 1921. – Vol. 4 (10). – P. 7–11.

446. Nedham, M. Loyalty speakes truth: or, a conference of the grand mercvries, pragmaticus, melancholicus, and elenticus, concerning the present condition of his Ma-

jesty, and the proceedings of this blessed Parliament / M. Nedham. – London, 1648.
 Web site Early English book online. Nedham M. [Electronic resource]. – URL:
<http://name.umdl.umich.edu/A89884.0001.001> (accessed 15.12.2015).

447. Nelissen, R. M. A. Relational utility as a moderator of guilt in Social Interactions / R. M. A. Nelissen // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2014. Vol. 106 (2). – P. 257–271.

448. Nelson, L. J. The distinctiveness effect in social categorization: You are what makes you unusual / L. J. Nelson, D. T. Miller // *Psychological Science*. – 1995. – Vol. 6. – P. 246–249.

449. Neumann, K. J. Tyranny and Group Loyalties / K. J. Neumann // *Philosophy*. – 1943. – Vol. 18, № 70. – P. 163–172.

450. Nigro, L. Between Citizen and Administrator: Fifty Years of Administrative Ethics in PAR / L. Nigro, W. D. Richardson // *Public Administration Review*. – 1990. – Vol. 50. – P. 623–635.

451. Nijhof, A. Professional and institutional morality: building ethics programmes on the dual loyalty of academic professionals / A. Nijhof, C. Wilderom, M. Oost // *Ethics and Education*. – 2012. – Vol. 7, Iss. 1. – P. 91–109.

452. Oldenquist, A. Loyalties / A. Oldenquist // *The journal of philosophy*. – 1982. – Vol. 79, № 4. – P. 173–193.

453. O'Reilly, C. A. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior / C. A. O'Reilly, J. Chatman // *Journal of Applied Psychology*. – 1986. – Vol. 71. – P. 492–499.

454. Patchen, M. Participation, Achievement, and Involvement on the Job / M. Patchen. – NJ: Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1970. – xvi, 285 p.

455. Perry, Jr. H. W. United States Attorneys – Whom Shall They Serve? / H. W. Perry Jr. // *Law and Contemporary Problems*. – 1998. – № 61 (1). – P. 129–148.

456. Phinney, J. S. Ethnic identity and self-esteem: A review and integration / J. S. Phinney // *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*. – 1991. – Vol. 13. – P. 193–208.

457. Plutchik, R. *Emotions and Life: Perspectives from Psychology, Biology, and Evolution* / R. Plutchik. – Washington, DC: American Psychological Association, 2002. – 381 p.

458. *Political Loyalty and the Nation-State* / Ed. M. Waller, A. Linklater. – London : Routledge, 2003. – 256 p.

459. Rajiani, I. Loyalty and neglect as responses to dissatisfying job conditions (The role of personality) / I. Rajiani, E. Buyong // *Journal of Administrative Science*. – 2013. – №10 (1). – P. 1–8.

460. Randels, G. D., Jr. *Loyalty, Corporations, and Community* / G. D. Randels Jr. // *Business Ethics Quarterly*. – 2001. – Vol. 11 (1). – P. 27–39.

461. Reichheld, F. F. *The Loyalty Effect: The Hidden Force Behind Growth, Profits, and Lasting Value* / F. F. Reichheld. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, 1996. – 323 p.

462. Renniger, M. *A treatise conteneing two parts. 1 An exhortation to true loue, loyaltie, and fidelitie to her Maiestie. 2 A treatise against treasons, rebellions, and such disloyalties* / M. Renniger London, 1587. Web site Early English book online. [Electronic resource]. – URL: <http://quod.lib.umich.edu/cgi/t/text/text-idx?c=eebo2;idno=A10614.0001.001> (accessed 10.12.2015).

463. Richards, N. *Police Loyalty Redux* / N. Richards // *Criminal Justice Ethics*. – 2010. – Vol. 29 (3). – P. 221-240.

464. Rogers, A. K. *The Philosophy of Loyalty* / A. K. Rogers // *The Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods*. – 1918. – Vol. 15, № 1. – P. 9-22.

465. Rose, A. *Union Solidarity* / A. Rose. – Minneapolis: University of Minnesota Press, 1952. – 236 p.

466. Rothgerber, H. *Evaluation of ingroup disloyalty within a multigroup context* / H. Rothgerber // *Social Psychology*. – 2014. – Vol. 45, № 5. – P. 382–390.

467. Royce, J. *The Philosophy of Loyalty*. 6-th. ed., reprinted / J. Royce. – Norwood: Norwood Press, J.S.Cushing Co, Berwick&Smith Co., 1914. – xiii+409 p.

468. Runkle, G. *Some Considerations on Family Loyalty* / G. Runkle // *Ethics*. – 1958. – Vol. 68 (2). – P. 131–136.

469. Sayles, L. R. The Local Union: Its Place in the Industrial Plant / L. R. Sayles, G. Strauss. – New York: Harper, 1953. – xv, 269 p.

470. Schneider, B. Self-image and job characteristics as correlates of changing organizational identification / B. Schneider, D. T. Hall, H. T. Nygren // Human Relations. – 1971. – Vol. 24 (5). – P. 397–416.

471. Shain, Y. The Frontier of Loyalty: Political Exiles in the Age of the Nation-State/ Y. Shain. – Middletown, Connecticut: Wesleyan University Press, 1989. – 214 p.

472. Sherif, M. The Concept of Reference Groups // in Human Relations / M. Sherif // in Conference in Social Psychology, University of Oklahoma, 1952, Group Relations at the Crossroads / Ed. by M. Sherif and M. O. Wilson. – New York: Harper, 1953. – P. 203–231.

473. Sherman, N. A fractured fidelity to cause / N. Sherman // in Loyalty: NOMOS LIV. / S. Levinson, J. Parker, P. Woodruff (Eds.), NYU Press, 2013. P. 139–174 [Electronic resource]. – URL: <http://www.jstor.org/stable/j.ctt9qgb46.10> (accessed 12.03.2020)

474. Shi, X.-L. Analysis on influencing factors of junior staff loyalty of manufacturing enterprises — Empirical study based on manufacturing enterprises in Beijing / X.-L. Shi, J.-X. Wang, Sh. Guan // Electronics, Communications and Control (ICECC), 2011 International Conference on 2011-01-01 – P. 3109–3112 [Electronic resource]. – URL: DOI: 10.1109/ICECC.2011.6068085 (accessed 22.08.2020).

475. Shibutani, T. Reference Groups as Perspectives / T. Shibutani // American Journal of Sociology. – 1955. – Vol. 60. – P. 562–569.

476. Silvestro, R. Dispelling the modern myth. Employee satisfaction and loyalty drive service profitability / R. Silvestro // International Journal of Operations and Production management. – 2002. – Vol. 22 (1). – P. 30–49.

477. Simon, H. A. Public administration / H. A. Simon, D. W. Smithburg, V. A. Thompson. III Ed. – New York: Alfred A. Knopf, Inc., 1950. – 582 p.

478. Singer, E.A. Love and loyalty / E. A. Singer // The philosophical review. – 1916. – № 25(3). – P. 456–465.

479. Smith, G. B. The reconstruction of religious loyalty / G. B. Smith // *The journal of religion*. – 1922. – Vol. 2, № 2. – P. 190–196. Published by: The University of Chicago Press Stable [Electronic resource]. – URL: <http://www.jstor.org/stable/1195657> (accessed 12.01.2020).

480. Smith, E. Training Equals Staff Loyalty at Paramount / E. Smith // *Education & Training*. – 2002. Vol. 44, № 7. – P. 318–319.

481. Souryal, S. S. Personal loyalty to superiors in public service / S. S. Souryal, B. W. McKay // *Criminal Justice Ethics*. – 1996. – Vol. 15, Iss. 2. – P. 44–62.

482. Spalding, A. Loyalty in the workplace / A. Spalding // *Philosophy in the contemporary world*. – 2007. – Vol. 14(1). – P. 50–59.

483. Spark, G. M. Marriage Is a Family Affair / G. M. Spark // *The Family Coordinator*. – 1977. – Vol. 26(2). – P. 167–174.

484. Sreejesh, S. Antecedents and Consequences of Employee Loyalty towards the Organization: Empirical Evidence from Indian Software Industry / S. Sreejesh, T. Nagra // *International Journal of Knowledge Management Studies*. – 2011. – Vol 18(2). – P. 18–25.

485. Srivastava, S. Commitment & Loyalty to Trade Unions: Revisiting Gordon's & Hirschman's Theories / S. Srivastava // *Indian Journal of Industrial Relations*. – 2011. – Vol. 47, No. 2. – P. 206–218.

486. Stangor, C. Categorization of individuals on the basis of multiple social features / C. Stangor, L. Lynch, C. Duan, B. Glass, // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1992. – Vol. 62. – P. 207–218.

487. Stieb, J.A. Clearing up the egoist difficulty with loyalty / J. A. Stieb // *Journal of business ethics*. – 2006. – Vol. 63(1). – P. 75–87.

488. Stotland, E. Generalization of interpersonal similarity / E. Stotland, A. Zander, T. Natsoulas // *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. – 1961. – Vol. 62. – P. 250–256.

489. Strine, L. E., Jr. et.al Loyalty's core demand: the defining role of good faith in corporation law / L. E. Strine, L. A. Hamermesh, R. F. Balotti, J. M. Gorris. Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business. Discussion Paper

Series. 2009. Paper 645. [Electronic resource]. – URL: http://www.law.harvard.edu/programs/olin_center/papers/pdf/Strine_630.pdf (accessed 07.04.2016).

490. Susan, M. Gordon Integrating Immigrants: Morality and Loyalty in US Naturalization Practice / M. Susan // *Citizenship Studies*. – 2007. – Vol. 11, Iss. 4. – P. 367–382.

491. Swann, W.B. When group membership gets personal: A theory of identity fusion / W. B. Swann [et al.] // *Psychological Review*. – 2012. – Vol. 119 (3). – P. 441–456.

492. Tajfel, H. The social identity theory of intergroup behavior / H. Tajfel, J. C. Turner // *Psychology of intergroup relations* / S. Worchel, W.G. Austin (eds). 2nd ed. – Chicago, 1985. – P. 7–24.

493. Tankersley, C. B. Attitude and brand loyalty: A longitudinal study of multiattribute attitude models and intervening variables / C. B. Tankersley // *Journal of the Academy of Marketing Science*. – 1977. – Vol. 5, Iss 3. – P. 249–262.

494. Tanner, A. E. *The Philosophy of Loyalty* by Josiah Royce. The Macmillan Co., New York, 1908. pp. xiii+409 review / A. E. Tanner // *The American Journal of Psychology*. – 1908. – Vol. 19(3). – P. 409–412.

495. Terhune, K. W. Nationalistic Aspiration, Loyalty, and Internationalism / K. W. Terhune // *Journal of Peace Research*. – 1965. – Vol. 2, No. 3. – P. 277–287.

496. The City of Londons resolution, concerning their loyalty to the King, and their love and affection to the Parliament, in laying down their lives, liberties, and goods for the maintenance of the true Protestant religion... London, 1642. Web site Early English book online [Electronic resource]. – URL: <http://quod.lib.umich.edu/cgi/t/text/text-idx?c=eebo2;idno=A79825.0001.001> (accessed 12.12.2015).

497. Thilly, F. *The Philosophy of Loyalty* by Josiah Royce review / F. Thilly // *The Philosophical Review*. – 1908. – Vol. 17, № 5. – P. 541–548.

498. Thompson, C. B. *Scientific Management in Practice* / C. B. Thompson // *The Quarterly Journal of Economics*. – 1915. – Vol. 29(2). – P. 262–307.

499. Thornberry, P. Human Rights and the Shaping of Loyalties / P. Thornberry // Political Loyalty and the Nation-State / Ed. M. Waller and A. Linklater. London and New York: Routledge, 2003. – P. 91–104.

500. Tolman, E. C. Identification and the postwar world / E. C. Tolman // Journal of Abnormal and Social Psychology. – 1943. – Vol. 38 (2). – P. 141–148.

501. Turner, J. C. Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior / J. C. Turner // Advances in group processes. Vol. 2 / E. J. Lawler (ed.) – Greenwich, 1985. – P. 77–122.

502. Turner, J. C. Social identification and psychological group formation / J. C. Turner // The social dimension: European developments in social psychology. Vol. 2. / H. Tajfel (ed.). – Cambridge, 1984. – P. 518–538.

503. Turner, R. H. Role-Taking, Role Standpoint, and Reference-Group Behavior / R. H. Turner // American Journal of Sociology. – 1956. – Vol. 61. – P. 316–328.

504. Twijnstra, A. Young Loyalties: Loyalty Conceptions and Loyalty Conflicts of Young Dutch and English Public Administrators / A. Twijnstra, G. De Graaf // Operant Subjectivity. – 2013. – № 36 (2). – P. 73–92.

505. Van Dick, R. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology / R. Van Dick // International Journal of Management Reviews. – 2001. – Vol. 3. – P. 265–283.

506. Van Dick, R. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? / R. Van Dick, U. Wagner, J. Stellmacher, O. Christ // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2004. – Vol. 77. – P. 171–191.

507. Van Reenen, P. Police integrity and police loyalty: The stalker dilemma / P. Van Reenen // Policing and Society. – 1997. – Vol. 8, Iss. 1. – P. 1–45.

508. Van Vugt, M. Social identity as social glue: The origins of group loyalty / M. Van Vugt, C. M. Hart // Journal of Personality and Social Psychology. – 2004. – Vol. 86. – P. 585–598.

509. Vickovic, S.G. A Comparison of Line and Supervisory Officers and the Impact of Support on Commitment to the Prison Organization / S. G. Vickovic, M. L. Griffin // *Criminal Justice Policy Review*. – 2014. – Vol. 25, № 6. – P. 719–742.

510. Von Wright, G.H. Deontic logic / G. H. Von Wright // *Mind*. 1951. – Vol. 60 (237). – P. 1–15.

511. Warmstry, T. The resurrection of loyalty and obedience, out of the grave of rebellion by the sacred force of the oaths of supremacy and allegiance ... / T. Warmstry. London, 1660. Web site Early English book online [Electronic resource]. – URL: <http://quod.lib.umich.edu/cgi/t/text/text-idx?c=eebo2;idno=A67636.0001.001>. (accessed 14.12.2015).

512. Waterford, J. Loyalty versus the public interest. 2007 / J. Waterford. [Electronic resource]. – URL: <http://apo.org.au/commentary/leaking-public-interest> (accessed 14.07.2014).

513. Weatherly, U.G. Multiple groupings and loyalty patterns / U. G. Weatherly // *American journal of sociology*. – 1934. – № 40(2). – P. 204–213.

514. Wellisz, S.H. Bureaucracy: Department of Economics Discussion Papers. Department of Economics, Columbia University [Electronic resource] / S.H. Wellisz. New York, 2002. – URL: <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594> (accessed 24.07.2014).

515. Wynne, L.C. The study of intrafamilial alignments and splits in exploratory family therapy / L. C. Wynne // *Exploring the Base for Family Therapy* / Edited by N.W. Ackerman, F. Beatman, and S.N. Sherman. – New York: Family Service Association of America, 1961. – P. 95–115.

516. Wynne, L.C. Pseudomutuality in the family relations of schizophrenics / L. C. Wynne, I. M. Ryckoff, J. Day, S. I. Hirsch // *Psychiatry*. – 1958. – № 21. – P. 205–220.

517. Yao, T. Research about Employee Loyalty of the Services Sector Based on the Organizational Commitment Mechanism / T. Yao, W. B. Huang, X. C. Fan // *Management World Magazine*. – 2008. – Vol. 5. – P. 102–123.

518. Zander, A. Unity of group, identification with group, and self-esteem of members / A. Zander, E. Stotland, D. Wolfe // *Journal of Personality*. – 1960. – Vol. 28. – P. 463–478.

Приложение А

Сценарий фокус-группы № 1

Цели исследования: Оценка актуальности проблемы лояльности в УИС, отбор групп лояльности для эмпирического исследования, изучение специфики служебной лояльности сотрудников УИС и влияющих на нее факторов для построения концепции служебной лояльности.

Участники: практические работники УИС различных категорий, обучающиеся на ВАК и ФПКиПП Академии ФСИН России – в составе учебных групп (7–18 человек).

Время проведения – 80 минут.

Структура:

1. Вступление (10 минут) – постановка цели, ориентировка в задачах, разъяснение основных понятий, используемых в обсуждении, разъяснение процедуры сбора информации, формирование установки на активность и откровенность в обсуждении.
2. Обсуждение фоновых вопросов (10 минут).
3. Обсуждение основных вопросов (50 минут)
4. Доведение и обсуждение результатов, закрытие фокус-группы (10 минут).

Оборудование для проведения: доска и мелом или флип-чарт с фломастерами.

Список вопросов:

1. Фоновые (разминочные) вопросы:
 - 1.1. Актуальна ли проблема лояльностей в служебной сфере?
 - 1.2. Имеете ли Вы лояльности в служебной сфере?
2. Основные вопросы:

- 2.1. Каким группам и общностям служащих могут быть лояльны сотрудники УИС?
- 2.2. Как, по-Вашему, лояльности в служебной сфере влияют на служебную деятельность, в том числе на применение правовых норм?
- 2.3. Может ли изменение порядков в группах Вашей лояльности может повлиять на Вашу профессионально-служебную деятельность?
- 2.4. Какие факторы определяют специфику служебной лояльности сотрудников УИС?
- 2.5. Решению каких основных практических задач в сфере государственной службы могло бы способствовать создание концепции служебной лояльности?

Приложение Б

Инструкция

по проведению исследования для психологов
территориальных органов уголовно-исполнительной системы

1. Количество и состав обследуемых

В целях обеспечения достоверности исследования просим ОФСИН, УФ-СИН России предоставить результаты не менее 25 обследованных сотрудников, ГУФСИН России – не менее 35 обследованных сотрудников, среди них:

- 1) руководителей территориальных органов – не менее 1 человека;
- 2) начальников учреждений не менее – 1 человека;
- 3) заместителей начальников учреждений – не менее 1 человека;
- 4) руководителей отделов и служб и территориальных органов – не менее 1 человека;
- 5) руководителей отделов и служб учреждений – не менее 1 человека;
- 6) сотрудников подразделений охраны – не менее 2 человек (1 – младший, 1 – средний и старший начсостав);
- 7) сотрудников подразделений режима и надзора – не менее 2 человек (1 – младший, 1 – средний и старший начсостав);
- 8) сотрудников подразделений конвоирования – не менее 2 человек (1 – младший, 1 – средний и старший начсостав);
- 9) представителей инспекторского состава УИИ – не менее 2 человек;
- 10) представителей кадровых подразделений, подразделений спецучета, подразделений ИТО, вооружения и связи, оперативных подразделений, подразделений воспитательной и социальной работы, организационно-аналитических подразделений, психологической службы, медицинской службы, финансово-экономических служб, производственных подразделений, подразделений специального назначения, подразделений хозяйственного обеспечения – не менее 1 представителя каждой службы;

2. Организация обследования и направления результатов

Обследование проводится в компьютерном варианте в среде программы Psychometric Expert. Для корректного отображения инструкций рекомендуется проверить, что для экрана компьютера установлено разрешение не менее чем 1280 на 800 пикселей.

Для проведения обследования необходимо:

1) приложенные к данному письму файлы под названием ANKETA1.dll, ANKETA2.dll, MCM_UISLO.dll, OSI.dll, VHOD.dll, SSO.dll, а также DMOYAR.dll, скопировать в папку Psychometric Expert\Sysmod\MetodParams;

приложенные к письму файлы под названием Shablon_SSO.dll и Shablon_SOI.dll копировать в папку Psychometric Expert\Bin\Moduls;

2) при запросе на обновление базы методик после перезапуска программы подтвердить обновление.

В целях получения достоверных результатов исследование проводится под постоянным контролем специалиста. Перед началом исследования специалист формирует у обследуемого готовность к ответственному и внимательному отношению к обследованию. Испытуемому сообщается, что исследование носит исключительно научный характер, его результаты будут подвергнуты только статистической обработке в общей массе результатов.

При введении параметров обследуемого в целях зашифровки персональных данных в поля «фамилия», «имя» и «отчество» вводятся инициалы. Лицо, проводящее обследование, обеспечивает точность ввода таких значимых для исследования параметров обследуемого, как дата рождения, пол и направление деятельности.

Испытуемый в первую очередь выполняет методику «Вход», контролирующую отношение испытуемого к обследованию. После прохождения теста «Вход» психолог проверяет результат испытуемого. Если испытуемый показывает по шкале «готовность к тестированию» результат «100», то можно приступить к дальнейшему прохождению обследования. Если показатель шкалы «готовность к тестированию» = «0», то это свидетельствует о недостаточной для достижения научных результатов откровенности испытуемого. При таких показателях реко-

мендуется провести дополнительное мотивирование испытуемого на более искренние и вдумчивые ответы, после чего перезаписать тест. Если удовлетворительный результат не получен, выбрать для обследования другого испытуемого.

После получения приемлемого результата входного теста специалист запускает для испытуемого форму «Анкета 2» в режиме «ввести посчитанный сырой балл». После этого испытуемый запускает батарею, включающую в себя 5 тестов (Анкета 1, МЦМ_УИС Ло, ОСИ, ССО, ДМО-яр), в диалоговом режиме. Таким образом, у каждого испытуемого должны быть записаны результаты по тестам: Вход, Анкета 2, Анкета 1, МЦМ_УИС Ло, ОСИ, ССО, ДМО-яр.

Обследованных сотрудников нужно объединить в группу и экспортировать в файл, которому дать название, в начале которого должен быть обозначен код территориального органа (код региона, например, для УФСИН России по г. Москве – 77 и через тире – количество обследованных, например 27, в результате файл имеет название 77-27.pfd).

Перед отправкой необходимо проверить, что данные сохранены корректно.

С вопросами по методической части исследования обращаться по тел. (8062) 35-72 или на электронную почту stanislavrz@yandex.ru (докторант Академии ФСИН России полковник внутренней службы Горностаев Станислав Викторович).

Приложение В

Вспомогательный тест допуска к исследованию «Вход»

1. Вы испытываете какое-то напряжение в связи с обследованием?

1. Да
2. Нет

2. Вам приходилось нарушать какие-либо правовые нормы?

1. Да
2. Нет

3. Вы способны на предосудительные поступки?

1. Да
2. Нет

4. Вы когда-либо обманывали тех, кто Вам доверял?

1. Да
2. Нет

5. Ради собственных интересов Вы способны пренебречь интересами других людей?

1. Да
2. Нет

6. Вы когда-либо брали чужие вещи без разрешения?

1. Да
2. Нет

7. Есть люди, которые уважают Вас меньше, чем Вам бы хотелось?

1. Да
2. Нет

8. Вы способны на противоправные поступки?

1. Да
2. Нет

9. У Вас когда-либо возникали мысли о совершении коррупционных действий?

1. Да
2. Нет

10. В этом тесте были вопросы, на которые Вам не хотелось отвечать?

1. Да
2. Нет

11. Оцените степень Вашего напряжения при работе с тестом от 0 до 9. Эта оценка соответствует числу вопросов, на которые Вам не удалось ответить абсолютно искренне, четко и легко (то есть, 0 – таких вопросов не встретилось, 9 – мне трудно было искренне ответить практически на каждый вопрос).

Приложение Г

Анкета 1

Инструкция. Уважаемый сотрудник, Вы принимаете участие в исследовании социально-психологических характеристик персонала уголовно-исполнительной системы. Предоставленные Вами данные будут обрабатываться только статистически, в общей массе с данными других участников, для получения обобщенных результатов в научных целях.

Вопросы

1. Вы являетесь сотрудником:

1. Центрального аппарата ФСИН России
2. Территориального органа ФСИН России
3. Учреждения подчиненного территориальному органу
4. Образовательной организации ФСИН России
5. Иного учреждения, непосредственно подчиненного ФСИН России
6. Иное

2. Ваш служебный статус:

1. Руководитель или заместитель руководителя высшего звена ФСИН России, ТО, учреждения
2. Руководитель (заместитель руководителя) среднего звена (руководитель структурного подразделения – управления, отдела, службы, отделения, смены и т. д.)
3. Руководитель подразделения осужденных (начальник отряда, мастер и т. д.)
4. Не руководитель (специалист, инспектор и т. д.)
5. Иное

3. Укажите специфику службы:

1. Общее руководство деятельностью учреждения или территориального органа
2. Подразделение режима и надзора
3. Подразделение охраны
4. Подразделение кадров
5. Подразделение конвоирования
6. ИТО, связи и вооружения
7. Оперативное подразделение
8. Отдел воспитательной работы
9. Медицинская служба
10. Спецназ
11. Тыловая служба
12. Организационно-аналитический отдел
13. Психологическая служба
14. Подразделение спецучета
15. Производственная деятельность
16. Уголовно-исполнительные инспекции
17. Финансово-экономическое подразделение
18. Иное

Приложение Д

Анкета 2

1. Укажите Ваш стаж в УИС:
2. Укажите Ваш стаж на этом месте службы (центральный аппарат, территориальный орган, учреждение):
3. Укажите стаж в службе, к которой Вы относитесь (кроме начальников территориальных органов, учреждений):
4. Укажите Ваш стаж в данной должности:
5. Укажите Ваш возраст

Приложение Е

Слова-стимулы,

использованные в адаптированной методике МЦМ И. Л. Соломина

Радость	Чувство как дома
Уважение	Печаль
Хорошие люди	Эмоции
Плохие люди	Сотрудники УИС
Мое будущее	Самоутверждение
Я на службе	Разум
Безопасность	Причастность
Мое настоящее	Отчуждение
Гордость	Покой
Мерзость	Друзья по службе
Общее благо	Творчество
Чужие люди	ПрезрениеСправедливость
Разобщенность	Самореализация
Каким я хочу быть	Клиенты по службе
Стыд	Удовольствие
Семья	Изолированность
Пустота	Активность
Интересное занятие	Страх
Отвращение	Единство
Я на самом деле	Понимание
Мой ближний круг	Госслужащие
Деньги	Согласие
Угроза	Подозрение
Мое увлечение	Компромисс
Моя мать	Выгода
Традиции	Включенность
Карьерная команда	Идеал
Мое прошлое	Приспособление
Противоречия	Сообщество профессионалов
Удивление	Гнев
Здоровье	Избегание
Мое подразделение	Самостоятельность
Коллектив в целом	Духовность
Вина	Препятствие
Доверие	Мой отец
Соперничество	Друзья вне службы
Новизна	Интерес
Сотрудники правоохранительных органов	Сотрудничество
Общение	Законность
	Забота

Приложение Ж

Анкета «Субъективная оценка интегрированности»

Инструкция: Оцените степень выраженности у Вас указанных мыслей и чувств по отношению к каждой из пяти предложенных групп. Выставите оценку в диапазоне от 0 до 9 (где 0 – такие чувства (мысли) по отношению к данной группе абсолютно отсутствуют, а 9 – такие чувства (мысли) по отношению к оцениваемой группе испытываю постоянно и максимально сильно)

Ваши мысли и чувства	Моя семья	Круг друзей вне службы	Друзья по службе	Сотрудники моего учреждения / управления	Сотрудники УИС
1	2	3	4	5	6
1. Я четко представляю, кто относится к данной группе, а кто – нет					
2. Считаю, что членов группы связывает психологическое сходство					
3. Думаю, членов группы объединяют общие цели, которых они рассчитывают достигнуть вместе					
4. Понимаю, что вхожу в эту группу					
5. Испытываю эмоции единения с группой					
6. Эта группа олицетворяет то, что я ценю в себе и людях					
7. У членов группы и у меня схожие взгляды на жизнь					
8. Иногда переживаю вину или гордость перед членами группы					
9. Прикладываю усилия, чтобы поддерживать отношения в группе					
10. Стараюсь внести в общее дело свой вклад					

1	2	3	4	5	6
11. Порядки в данной группе отличаются стабильностью					
12. Я провожу много времени общаясь в группе					
13. Мое взаимодействие с членами группы эмоционально насыщено					
14. Имею с этой группой взаимные обязательства					
15. Не знаю других групп, в которых для меня реально получить то же, что и в этой					
16. При желании я могу свободно обратиться к любому члену этой группы					
17. Взгляды членов группы подтверждаются моим жизненным опытом					
18. Мне пришлось много пережить вместе с этой группой					
19. Все люди, составляющие группу, достойны уважения					
20. Отношения в группе кажутся мне справедливыми					
21. Мои личностные особенности ценятся в группе					
22. Мои способности находят в группе свое применение					
23. Члены группы, при возможности, стремятся взаимодействовать со мной					
24. Группа старается учесть мои интересы					
25. Члены группы понимают друг друга с полуслова					

Приложение И

Методика «Свободная сортировка объектов»

Предтестовая инструкция. Вам будет предложен набор слов, относящийся к теме «Время». Эти слова разделите на несколько групп по смыслу, размещая создаваемые группы в столбцах внизу. Единственно правильного варианта группирования понятий не существует. Каждый человек сортирует их по-своему. Делайте это наиболее логичным, с Вашей точки зрения, способом. Количество созданных групп и число слов в каждой из них может быть любым. Для занесения слова в группу кликните на него (при этом слово выделится жирным), затем кликните на нужный столбец. Для удаления слова из группы – кликните дважды на нем в столбце. Вы можете добавлять столбцы для формируемых групп нажатием кнопки внизу экрана.

Стимулы: декада, мгновение, эра, сегодня, квартал, неделя, момент, завтра, минута, скоро, семестр, полдень, месяц, столетие, эпоха, вчера, вечность, тысячелетие, год, час, миг, смена, полночь, сумерки, век, сейчас, секунда, вечер, четверть, день, рассвет, ночь, сутки, утро, миллисекунда.

Послетестовая инструкция. Посчитайте и запишите в левое из двух появившихся активных окошек, сколько групп вы создали, на основании того, что входящие в них понятия сходны, так как обладают каким-то общим признаком (например: все понятия в группе обозначают время суток – утро, полдень и т. д.). В правое окошко запишите, сколько групп вы создали поделив большую подгруппу (например: временные отрезки), на несколько меньших подгрупп (например: точно измеряемые отрезки – час, секунда и т. д. и образные, точно не измеряемые – миг, мгновение и т. п.) Общая сумма в заполненных вами двух окошках должна равняться общему количеству созданных вами групп (заполненных столбцов с понятиями).

Приложение К

Результаты кластеризации корреляционных связей элементов
психической репрезентации лояльности сотрудников ФСИН России различным
группам

Результаты кластеризации параметров психической репрезентации
лояльности группе «Моя семья»

Параметр	24	21	20	22	23	25	17	10	14	13	15	1	4	16	19	5	6	8	7	3	11	2	18	9	12	
24	0,00	0,65	0,62	0,54	0,58	0,54	0,48	0,44	0,40	0,46	0,46	0,33	0,34	0,42	0,46	0,45	0,47	0,33	0,47	0,32	0,44	0,29	0,40	0,22	0,35	
21	0,65	0,00	0,55	0,62	0,55	0,48	0,48	0,45	0,39	0,46	0,46	0,33	0,36	0,42	0,46	0,46	0,48	0,34	0,45	0,30	0,43	0,29	0,40	0,19	0,37	
20	0,62	0,55	0,00	0,46	0,55	0,53	0,50	0,43	0,44	0,44	0,46	0,37	0,37	0,40	0,50	0,44	0,51	0,32	0,45	0,36	0,50	0,31	0,38	0,22	0,32	
22	0,54	0,62	0,46	0,00	0,56	0,48	0,46	0,52	0,44	0,48	0,48	0,31	0,33	0,38	0,44	0,40	0,40	0,31	0,45	0,31	0,39	0,29	0,37	0,20	0,39	
23	0,58	0,55	0,55	0,56	0,00	0,47	0,42	0,52	0,48	0,46	0,48	0,34	0,39	0,49	0,44	0,43	0,44	0,34	0,47	0,31	0,41	0,27	0,42	0,18	0,36	
25	0,54	0,48	0,53	0,48	0,47	0,00	0,53	0,38	0,40	0,41	0,40	0,22	0,27	0,30	0,35	0,40	0,40	0,29	0,52	0,33	0,48	0,38	0,39	0,14	0,41	
17	0,48	0,48	0,50	0,46	0,42	0,53	0,00	0,45	0,43	0,46	0,44	0,30	0,32	0,32	0,34	0,39	0,47	0,37	0,53	0,38	0,51	0,43	0,39	0,24	0,39	
10	0,44	0,45	0,43	0,52	0,52	0,38	0,45	0,00	0,58	0,53	0,48	0,35	0,44	0,48	0,39	0,49	0,44	0,41	0,42	0,35	0,40	0,28	0,42	0,31	0,35	
14	0,40	0,39	0,44	0,44	0,48	0,40	0,43	0,58	0,00	0,49	0,48	0,40	0,48	0,48	0,41	0,47	0,42	0,39	0,38	0,38	0,41	0,26	0,41	0,26	0,31	
13	0,46	0,46	0,44	0,48	0,46	0,41	0,46	0,53	0,49	0,00	0,52	0,27	0,38	0,34	0,34	0,49	0,41	0,41	0,43	0,34	0,44	0,27	0,38	0,24	0,43	
15	0,46	0,46	0,46	0,48	0,48	0,40	0,44	0,48	0,48	0,52	0,00	0,39	0,42	0,41	0,39	0,45	0,47	0,37	0,42	0,37	0,43	0,27	0,38	0,20	0,32	
1	0,33	0,33	0,37	0,31	0,34	0,22	0,30	0,35	0,40	0,27	0,39	0,00	0,54	0,51	0,41	0,41	0,42	0,38	0,31	0,28	0,28	0,27	0,23	0,33	0,17	0,20
4	0,34	0,36	0,37	0,33	0,39	0,27	0,32	0,44	0,48	0,38	0,42	0,54	0,00	0,52	0,43	0,52	0,41	0,33	0,31	0,36	0,29	0,23	0,36	0,23	0,20	
16	0,42	0,42	0,40	0,38	0,49	0,30	0,32	0,48	0,48	0,34	0,41	0,51	0,52	0,00	0,51	0,42	0,40	0,32	0,31	0,30	0,28	0,21	0,39	0,20	0,26	
19	0,46	0,46	0,50	0,44	0,44	0,35	0,34	0,39	0,41	0,34	0,39	0,41	0,43	0,51	0,00	0,37	0,41	0,25	0,36	0,31	0,34	0,26	0,37	0,14	0,31	
5	0,45	0,46	0,44	0,40	0,43	0,40	0,39	0,49	0,47	0,49	0,45	0,42	0,52	0,42	0,37	0,00	0,52	0,43	0,45	0,41	0,44	0,32	0,34	0,20	0,27	
6	0,47	0,48	0,51	0,40	0,44	0,40	0,47	0,44	0,42	0,41	0,47	0,38	0,41	0,40	0,41	0,52	0,00	0,39	0,47	0,48	0,49	0,39	0,31	0,21	0,34	
8	0,33	0,34	0,32	0,31	0,34	0,29	0,37	0,41	0,39	0,41	0,37	0,31	0,33	0,32	0,25	0,43	0,39	0,00	0,38	0,35	0,37	0,28	0,30	0,26	0,27	
7	0,47	0,45	0,45	0,45	0,47	0,52	0,53	0,42	0,38	0,43	0,42	0,28	0,31	0,31	0,36	0,45	0,47	0,38	0,00	0,53	0,51	0,44	0,31	0,19	0,34	
3	0,32	0,30	0,36	0,31	0,31	0,33	0,38	0,35	0,38	0,34	0,37	0,28	0,36	0,30	0,31	0,41	0,48	0,35	0,53	0,00	0,46	0,48	0,28	0,18	0,21	
11	0,44	0,43	0,50	0,39	0,41	0,48	0,51	0,40	0,41	0,44	0,43	0,27	0,29	0,28	0,34	0,44	0,49	0,37	0,51	0,46	0,00	0,40	0,33	0,21	0,37	
2	0,29	0,29	0,31	0,29	0,27	0,38	0,43	0,28	0,26	0,27	0,27	0,23	0,23	0,21	0,26	0,32	0,39	0,28	0,44	0,48	0,40	0,00	0,25	0,15	0,24	
18	0,40	0,40	0,38	0,37	0,42	0,39	0,39	0,42	0,41	0,38	0,38	0,33	0,36	0,39	0,37	0,34	0,31	0,30	0,31	0,28	0,33	0,25	0,00	0,23	0,27	
9	0,22	0,19	0,22	0,20	0,18	0,14	0,24	0,31	0,26	0,24	0,20	0,17	0,23	0,20	0,14	0,20	0,21	0,26	0,19	0,18	0,21	0,15	0,23	0,00	0,15	
12	0,35	0,37	0,32	0,39	0,36	0,41	0,39	0,35	0,31	0,43	0,32	0,20	0,20	0,26	0,31	0,27	0,34	0,27	0,34	0,21	0,37	0,24	0,27	0,15	0,00	

Пояснение: На этом и последующих рисунках приведены значения корреляционных связей между параметрами психической репрезентации лояльности, представленных соответствующими вопросами методики СОИ. В колонках и столбцах указаны номера коррелируемых параметров, а на их пересечении – теснота корреляционной связи между ними. Более сильные корреляционные связи для удобства восприятия выделены затемнением. Параметры, которые во всех или почти во всех группах имеют тесные связи между собой, образуя кластер помечены одним цветом. Ячейки, отмеченные уголками указывают на значимые связи параметров, не относящихся к одному кластеру и выступающих связующими звеньями между ними.

Результаты кластеризации параметров психической репрезентации
 лояльности группе «Друзья вне службы»

Параметр	23	24	22	21	25	20	19	16	17	13	10	15	18	5	6	7	4	11	1	12	14	2	3	8	9
23	0	0,77	0,7	0,7	0,67	0,62	0,59	0,62	0,54	0,59	0,59	0,5	0,51	0,55	0,55	0,51	0,55	0,5	0,44	0,42	0,42	0,32	0,34	0,43	0,26
24	0,8	0	0,7	0,69	0,7	0,62	0,55	0,59	0,57	0,57	0,58	0,52	0,51	0,55	0,54	0,51	0,53	0,55	0,44	0,44	0,42	0,38	0,39	0,44	0,26
22	0,7	0,71	0	0,72	0,63	0,63	0,55	0,58	0,55	0,55	0,58	0,51	0,47	0,54	0,55	0,53	0,5	0,51	0,41	0,42	0,42	0,39	0,37	0,46	0,27
21	0,7	0,69	0,7	0	0,61	0,68	0,63	0,57	0,58	0,5	0,54	0,47	0,49	0,54	0,55	0,51	0,51	0,47	0,41	0,37	0,37	0,39	0,34	0,4	0,24
25	0,7	0,7	0,6	0,61	0	0,58	0,48	0,53	0,59	0,58	0,5	0,48	0,52	0,54	0,53	0,55	0,47	0,55	0,4	0,41	0,45	0,37	0,38	0,41	0,24
20	0,6	0,62	0,6	0,68	0,58	0	0,66	0,61	0,55	0,47	0,48	0,47	0,49	0,51	0,51	0,48	0,49	0,51	0,44	0,31	0,35	0,33	0,27	0,37	0,24
19	0,6	0,55	0,6	0,63	0,48	0,66	0	0,67	0,49	0,44	0,46	0,42	0,47	0,51	0,53	0,45	0,51	0,45	0,39	0,3	0,31	0,34	0,27	0,35	0,23
16	0,6	0,59	0,6	0,57	0,53	0,61	0,67	0	0,52	0,53	0,56	0,48	0,51	0,51	0,51	0,46	0,56	0,48	0,38	0,34	0,39	0,31	0,3	0,38	0,29
17	0,5	0,57	0,5	0,58	0,59	0,55	0,49	0,52	0	0,51	0,5	0,57	0,55	0,48	0,5	0,52	0,42	0,51	0,34	0,39	0,44	0,4	0,37	0,4	0,31
13	0,6	0,57	0,5	0,5	0,58	0,47	0,44	0,53	0,51	0	0,57	0,52	0,5	0,56	0,52	0,53	0,49	0,52	0,39	0,54	0,55	0,37	0,39	0,44	0,3
10	0,6	0,58	0,6	0,54	0,5	0,48	0,46	0,56	0,5	0,57	0	0,54	0,45	0,55	0,55	0,51	0,52	0,56	0,4	0,53	0,53	0,36	0,41	0,5	0,48
15	0,5	0,52	0,5	0,47	0,48	0,47	0,42	0,48	0,57	0,52	0,54	0	0,49	0,52	0,54	0,53	0,41	0,48	0,39	0,43	0,48	0,42	0,42	0,49	0,3
18	0,5	0,51	0,5	0,49	0,52	0,49	0,47	0,51	0,55	0,5	0,45	0,49	0	0,48	0,46	0,53	0,42	0,45	0,32	0,47	0,45	0,37	0,36	0,44	0,27
5	0,5	0,55	0,5	0,54	0,54	0,51	0,51	0,51	0,48	0,56	0,55	0,52	0,48	0	0,71	0,62	0,6	0,57	0,51	0,42	0,44	0,46	0,43	0,5	0,31
6	0,6	0,54	0,5	0,55	0,53	0,51	0,53	0,51	0,5	0,52	0,55	0,54	0,46	0,71	0	0,64	0,54	0,56	0,48	0,46	0,46	0,47	0,45	0,51	0,3
7	0,5	0,51	0,5	0,51	0,55	0,48	0,45	0,46	0,52	0,53	0,51	0,53	0,53	0,62	0,64	0	0,46	0,53	0,39	0,46	0,45	0,53	0,52	0,5	0,29
4	0,5	0,53	0,5	0,51	0,47	0,49	0,51	0,56	0,42	0,49	0,52	0,41	0,42	0,6	0,54	0,46	0	0,5	0,53	0,33	0,36	0,36	0,33	0,4	0,27
11	0,5	0,55	0,5	0,47	0,55	0,51	0,45	0,48	0,51	0,52	0,56	0,48	0,45	0,57	0,56	0,53	0,5	0	0,4	0,42	0,48	0,4	0,42	0,46	0,31
1	0,4	0,44	0,4	0,41	0,4	0,44	0,39	0,38	0,34	0,39	0,4	0,39	0,32	0,51	0,48	0,39	0,53	0,4	0	0,26	0,28	0,36	0,37	0,31	0,19
12	0,4	0,44	0,4	0,37	0,41	0,31	0,3	0,34	0,39	0,54	0,53	0,43	0,47	0,42	0,46	0,46	0,33	0,42	0,26	0	0,58	0,33	0,44	0,41	0,31
14	0,4	0,42	0,4	0,37	0,45	0,35	0,31	0,39	0,44	0,55	0,53	0,48	0,45	0,44	0,46	0,45	0,36	0,48	0,28	0,58	0	0,35	0,46	0,44	0,37
2	0,3	0,38	0,4	0,39	0,37	0,33	0,34	0,31	0,4	0,37	0,36	0,42	0,37	0,46	0,47	0,53	0,36	0,4	0,36	0,33	0,35	0	0,53	0,38	0,24
3	0,3	0,39	0,4	0,34	0,38	0,27	0,27	0,3	0,37	0,39	0,41	0,42	0,36	0,43	0,45	0,52	0,33	0,42	0,37	0,44	0,46	0,53	0	0,4	0,25
8	0,4	0,44	0,5	0,4	0,41	0,37	0,35	0,38	0,4	0,44	0,5	0,49	0,44	0,5	0,51	0,5	0,4	0,46	0,31	0,41	0,44	0,38	0,4	0	0,35
9	0,3	0,26	0,3	0,24	0,24	0,24	0,23	0,29	0,31	0,3	0,48	0,3	0,27	0,31	0,3	0,29	0,27	0,31	0,19	0,31	0,37	0,24	0,25	0,35	0

Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности
 группе «Друзья по службе»

Параметр	23	24	22	21	25	20	19	16	17	13	10	15	18	5	6	7	4	11	1	12	14	2	3	8	9
23	0	0,77	0,7	0,7	0,67	0,62	0,59	0,62	0,54	0,59	0,59	0,5	0,51	0,55	0,55	0,51	0,55	0,5	0,44	0,42	0,42	0,32	0,34	0,43	0,26
24	0,8	0	0,7	0,69	0,7	0,62	0,55	0,59	0,57	0,57	0,58	0,52	0,51	0,55	0,54	0,51	0,53	0,55	0,44	0,44	0,42	0,38	0,39	0,44	0,26
22	0,7	0,71	0	0,72	0,63	0,63	0,55	0,58	0,55	0,55	0,58	0,51	0,47	0,54	0,55	0,53	0,5	0,51	0,41	0,42	0,42	0,39	0,37	0,46	0,27
21	0,7	0,69	0,7	0	0,61	0,68	0,63	0,57	0,58	0,5	0,54	0,47	0,49	0,54	0,55	0,51	0,51	0,47	0,41	0,37	0,37	0,39	0,34	0,4	0,24
25	0,7	0,7	0,6	0,61	0	0,58	0,48	0,53	0,59	0,58	0,5	0,48	0,52	0,54	0,53	0,55	0,47	0,55	0,4	0,41	0,45	0,37	0,38	0,41	0,24
20	0,6	0,62	0,6	0,68	0,58	0	0,66	0,61	0,55	0,47	0,48	0,47	0,49	0,51	0,51	0,48	0,49	0,51	0,44	0,31	0,35	0,33	0,27	0,37	0,24
19	0,6	0,55	0,6	0,63	0,48	0,66	0	0,67	0,49	0,44	0,46	0,42	0,47	0,51	0,53	0,45	0,51	0,45	0,39	0,3	0,31	0,34	0,27	0,35	0,23
16	0,6	0,59	0,6	0,57	0,53	0,61	0,67	0	0,52	0,53	0,56	0,48	0,51	0,51	0,51	0,46	0,56	0,48	0,38	0,34	0,39	0,31	0,3	0,38	0,29
17	0,5	0,57	0,5	0,58	0,59	0,55	0,49	0,52	0	0,51	0,5	0,57	0,55	0,48	0,5	0,52	0,42	0,51	0,34	0,39	0,44	0,4	0,37	0,4	0,31
13	0,6	0,57	0,5	0,5	0,58	0,47	0,44	0,53	0,51	0	0,57	0,52	0,5	0,56	0,52	0,53	0,49	0,52	0,39	0,54	0,55	0,37	0,39	0,44	0,3
10	0,6	0,58	0,6	0,54	0,5	0,48	0,46	0,56	0,5	0,57	0	0,54	0,45	0,55	0,55	0,51	0,52	0,56	0,4	0,53	0,53	0,36	0,41	0,5	0,48
15	0,5	0,52	0,5	0,47	0,48	0,47	0,42	0,48	0,57	0,52	0,54	0	0,49	0,52	0,54	0,53	0,41	0,48	0,39	0,43	0,48	0,42	0,42	0,49	0,3
18	0,5	0,51	0,5	0,49	0,52	0,49	0,47	0,51	0,55	0,5	0,45	0,49	0	0,48	0,46	0,53	0,42	0,45	0,32	0,47	0,45	0,37	0,36	0,44	0,27
5	0,5	0,55	0,5	0,54	0,54	0,51	0,51	0,51	0,48	0,56	0,55	0,52	0,48	0	0,71	0,62	0,6	0,57	0,51	0,42	0,44	0,46	0,43	0,5	0,31
6	0,6	0,54	0,5	0,55	0,53	0,51	0,53	0,51	0,5	0,52	0,55	0,54	0,46	0,71	0	0,64	0,54	0,56	0,48	0,46	0,46	0,47	0,45	0,51	0,3
7	0,5	0,51	0,5	0,51	0,55	0,48	0,45	0,46	0,52	0,53	0,51	0,53	0,53	0,62	0,64	0	0,46	0,53	0,39	0,46	0,45	0,53	0,52	0,5	0,29
4	0,5	0,53	0,5	0,51	0,47	0,49	0,51	0,56	0,42	0,49	0,52	0,41	0,42	0,6	0,54	0,46	0	0,5	0,53	0,33	0,36	0,36	0,33	0,4	0,27
11	0,5	0,55	0,5	0,47	0,55	0,51	0,45	0,48	0,51	0,52	0,56	0,48	0,45	0,57	0,56	0,53	0,5	0	0,4	0,42	0,48	0,4	0,42	0,46	0,31
1	0,4	0,44	0,4	0,41	0,4	0,44	0,39	0,38	0,34	0,39	0,4	0,39	0,32	0,51	0,48	0,39	0,53	0,4	0	0,26	0,28	0,36	0,37	0,31	0,19
12	0,4	0,44	0,4	0,37	0,41	0,31	0,3	0,34	0,39	0,54	0,53	0,43	0,47	0,42	0,46	0,46	0,33	0,42	0,26	0	0,58	0,33	0,44	0,41	0,31
14	0,4	0,42	0,4	0,37	0,45	0,35	0,31	0,39	0,44	0,55	0,53	0,48	0,45	0,44	0,46	0,45	0,36	0,48	0,28	0,58	0	0,35	0,46	0,44	0,37
2	0,3	0,38	0,4	0,39	0,37	0,33	0,34	0,31	0,4	0,37	0,36	0,42	0,37	0,46	0,47	0,53	0,36	0,4	0,36	0,33	0,35	0	0,53	0,38	0,24
3	0,3	0,39	0,4	0,34	0,38	0,27	0,27	0,3	0,37	0,39	0,41	0,42	0,36	0,43	0,45	0,52	0,33	0,42	0,37	0,44	0,46	0,53	0	0,4	0,25
8	0,4	0,44	0,5	0,4	0,41	0,37	0,35	0,38	0,4	0,44	0,5	0,49	0,44	0,5	0,51	0,5	0,4	0,46	0,31	0,41	0,44	0,38	0,4	0	0,35
9	0,3	0,26	0,3	0,24	0,24	0,24	0,23	0,29	0,31	0,3	0,48	0,3	0,27	0,31	0,3	0,29	0,27	0,31	0,19	0,31	0,37	0,24	0,25	0,35	0

Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности
группе «Сотрудники моего учреждения /управления»

Параметр	24	25	21	22	23	20	19	11	17	16	15	18	6	5	7	8	3	2	4	1	12	14	13	10	9
24	0,00	0,72	0,66	0,60	0,70	0,60	0,49	0,50	0,59	0,54	0,54	0,49	0,53	0,51	0,53	0,49	0,42	0,38	0,32	0,29	0,41	0,45	0,51	0,48	0,41
25	0,72	0,00	0,63	0,56	0,63	0,59	0,48	0,53	0,61	0,50	0,53	0,55	0,56	0,55	0,57	0,54	0,43	0,40	0,24	0,26	0,38	0,42	0,53	0,42	0,38
21	0,66	0,63	0,00	0,72	0,70	0,59	0,51	0,51	0,56	0,53	0,43	0,51	0,51	0,47	0,48	0,45	0,41	0,31	0,39	0,32	0,43	0,50	0,51	0,53	0,34
22	0,60	0,56	0,72	0,00	0,70	0,49	0,45	0,45	0,46	0,48	0,33	0,45	0,39	0,40	0,42	0,41	0,38	0,27	0,42	0,33	0,45	0,47	0,51	0,54	0,32
23	0,70	0,63	0,70	0,70	0,00	0,52	0,49	0,44	0,54	0,56	0,41	0,52	0,45	0,44	0,46	0,43	0,40	0,31	0,38	0,33	0,45	0,47	0,52	0,54	0,30
20	0,60	0,59	0,59	0,49	0,52	0,00	0,63	0,58	0,54	0,49	0,46	0,42	0,56	0,51	0,48	0,44	0,40	0,37	0,28	0,24	0,33	0,38	0,41	0,41	0,29
19	0,49	0,48	0,51	0,45	0,49	0,63	0,00	0,44	0,48	0,50	0,40	0,37	0,51	0,44	0,47	0,39	0,39	0,28	0,34	0,22	0,28	0,34	0,34	0,39	0,27
11	0,50	0,53	0,51	0,45	0,44	0,58	0,44	0,00	0,49	0,39	0,46	0,43	0,59	0,53	0,50	0,47	0,50	0,38	0,36	0,30	0,45	0,48	0,44	0,47	0,37
17	0,59	0,61	0,56	0,46	0,54	0,54	0,48	0,49	0,00	0,61	0,58	0,58	0,60	0,50	0,57	0,48	0,39	0,40	0,30	0,22	0,41	0,49	0,54	0,47	0,39
16	0,54	0,50	0,53	0,48	0,56	0,49	0,50	0,39	0,61	0,00	0,45	0,46	0,45	0,40	0,42	0,39	0,30	0,24	0,37	0,24	0,39	0,45	0,44	0,42	0,26
15	0,54	0,53	0,43	0,33	0,41	0,46	0,40	0,46	0,58	0,45	0,00	0,52	0,59	0,53	0,55	0,50	0,39	0,44	0,25	0,22	0,35	0,45	0,49	0,39	0,39
18	0,49	0,55	0,51	0,45	0,52	0,42	0,37	0,43	0,58	0,46	0,52	0,00	0,41	0,45	0,49	0,43	0,33	0,34	0,26	0,20	0,48	0,50	0,51	0,40	0,33
6	0,53	0,56	0,51	0,39	0,45	0,56	0,51	0,59	0,60	0,45	0,59	0,41	0,00	0,68	0,68	0,55	0,53	0,52	0,30	0,28	0,36	0,41	0,46	0,45	0,40
5	0,51	0,55	0,47	0,40	0,44	0,51	0,44	0,53	0,50	0,40	0,53	0,45	0,68	0,00	0,62	0,50	0,52	0,45	0,38	0,31	0,41	0,41	0,45	0,48	0,36
7	0,53	0,57	0,48	0,42	0,46	0,48	0,47	0,50	0,57	0,42	0,55	0,49	0,68	0,62	0,00	0,56	0,45	0,52	0,30	0,26	0,34	0,42	0,48	0,43	0,36
8	0,49	0,54	0,45	0,41	0,43	0,44	0,39	0,47	0,48	0,39	0,50	0,43	0,55	0,50	0,56	0,00	0,41	0,42	0,27	0,24	0,29	0,42	0,44	0,44	0,44
3	0,42	0,43	0,41	0,38	0,40	0,40	0,39	0,50	0,39	0,30	0,39	0,33	0,53	0,52	0,45	0,41	0,00	0,44	0,41	0,36	0,37	0,40	0,37	0,44	0,36
2	0,38	0,40	0,31	0,27	0,31	0,37	0,28	0,38	0,40	0,24	0,44	0,34	0,52	0,45	0,52	0,42	0,44	0,00	0,14	0,16	0,20	0,29	0,36	0,25	0,35
4	0,32	0,24	0,39	0,42	0,38	0,28	0,34	0,36	0,30	0,37	0,25	0,26	0,30	0,38	0,30	0,27	0,41	0,14	0,00	0,52	0,44	0,36	0,34	0,46	0,22
1	0,29	0,26	0,32	0,33	0,33	0,24	0,22	0,30	0,22	0,24	0,22	0,20	0,28	0,31	0,26	0,24	0,36	0,16	0,52	0,00	0,36	0,30	0,27	0,38	0,15
12	0,41	0,38	0,43	0,45	0,45	0,33	0,28	0,45	0,41	0,39	0,35	0,48	0,36	0,41	0,34	0,29	0,37	0,20	0,44	0,36	0,00	0,57	0,55	0,54	0,34
14	0,45	0,42	0,50	0,47	0,47	0,38	0,34	0,48	0,49	0,45	0,45	0,50	0,41	0,41	0,42	0,42	0,40	0,29	0,36	0,30	0,57	0,00	0,54	0,53	0,38
13	0,51	0,53	0,51	0,51	0,52	0,41	0,34	0,44	0,54	0,44	0,49	0,51	0,46	0,45	0,48	0,44	0,37	0,36	0,34	0,27	0,55	0,54	0,00	0,49	0,40
10	0,48	0,42	0,53	0,54	0,54	0,41	0,39	0,47	0,47	0,42	0,39	0,40	0,45	0,48	0,43	0,44	0,44	0,25	0,46	0,38	0,54	0,53	0,49	0,00	0,44
9	0,41	0,38	0,34	0,32	0,30	0,29	0,27	0,37	0,39	0,26	0,39	0,33	0,40	0,36	0,36	0,44	0,36	0,35	0,22	0,15	0,34	0,38	0,40	0,44	0,00

Результаты кластеризации параметров психической репрезентации лояльности
группе «Сотрудники УИС»

Параметр	19	29	24	25	23	22	21	17	18	15	16	6	5	7	8	11	3	2	13	14	12	10	9	1	4
19	0,00	0,68	0,52	0,52	0,50	0,47	0,53	0,51	0,40	0,40	0,47	0,51	0,45	0,48	0,41	0,51	0,40	0,28	0,36	0,37	0,29	0,47	0,35	0,20	0,34
20	0,68	0,00	0,62	0,62	0,55	0,55	0,64	0,60	0,48	0,52	0,54	0,56	0,52	0,52	0,51	0,56	0,43	0,40	0,45	0,42	0,38	0,47	0,40	0,26	0,32
24	0,52	0,62	0,00	0,81	0,72	0,65	0,70	0,64	0,59	0,59	0,52	0,54	0,52	0,59	0,55	0,53	0,41	0,42	0,55	0,49	0,45	0,47	0,47	0,26	0,26
25	0,52	0,62	0,81	0,00	0,69	0,64	0,69	0,66	0,63	0,59	0,51	0,55	0,54	0,60	0,57	0,55	0,44	0,44	0,58	0,47	0,45	0,47	0,48	0,26	0,26
23	0,50	0,55	0,72	0,68	0,00	0,76	0,75	0,63	0,60	0,50	0,57	0,50	0,51	0,53	0,53	0,51	0,43	0,39	0,60	0,53	0,48	0,59	0,48	0,32	0,38
22	0,47	0,55	0,65	0,64	0,76	0,00	0,76	0,60	0,50	0,45	0,52	0,50	0,50	0,52	0,50	0,51	0,38	0,34	0,54	0,50	0,45	0,58	0,42	0,35	0,38
21	0,53	0,64	0,70	0,69	0,75	0,76	0,00	0,63	0,53	0,51	0,58	0,51	0,49	0,55	0,53	0,53	0,43	0,37	0,52	0,50	0,41	0,54	0,45	0,30	0,36
17	0,51	0,60	0,64	0,66	0,63	0,60	0,63	0,00	0,62	0,62	0,61	0,56	0,52	0,57	0,55	0,55	0,41	0,45	0,58	0,53	0,46	0,54	0,47	0,26	0,29
18	0,40	0,48	0,59	0,63	0,60	0,50	0,53	0,62	0,00	0,60	0,51	0,47	0,50	0,54	0,45	0,51	0,40	0,39	0,57	0,56	0,55	0,45	0,42	0,25	0,29
15	0,40	0,52	0,59	0,59	0,50	0,45	0,51	0,62	0,60	0,00	0,50	0,55	0,56	0,57	0,54	0,50	0,43	0,44	0,54	0,57	0,47	0,50	0,48	0,27	0,30
16	0,47	0,54	0,52	0,51	0,57	0,52	0,58	0,61	0,51	0,50	0,00	0,44	0,44	0,45	0,43	0,42	0,33	0,30	0,46	0,44	0,36	0,45	0,34	0,25	0,36
6	0,51	0,56	0,54	0,55	0,50	0,50	0,51	0,56	0,47	0,55	0,44	0,00	0,72	0,71	0,59	0,60	0,57	0,52	0,50	0,45	0,42	0,55	0,49	0,36	0,39
5	0,45	0,52	0,52	0,54	0,51	0,50	0,49	0,52	0,50	0,56	0,44	0,72	0,00	0,68	0,55	0,53	0,60	0,48	0,52	0,49	0,49	0,57	0,44	0,37	0,47
7	0,48	0,52	0,59	0,60	0,53	0,52	0,55	0,57	0,54	0,57	0,45	0,71	0,68	0,00	0,65	0,55	0,52	0,55	0,53	0,47	0,40	0,53	0,49	0,32	0,34
8	0,41	0,51	0,55	0,57	0,53	0,50	0,53	0,55	0,45	0,54	0,43	0,59	0,55	0,65	0,00	0,51	0,44	0,42	0,49	0,47	0,36	0,50	0,51	0,28	0,31
11	0,51	0,56	0,53	0,55	0,51	0,51	0,53	0,55	0,51	0,50	0,42	0,60	0,53	0,55	0,51	0,00	0,52	0,41	0,50	0,54	0,46	0,59	0,49	0,30	0,38
3	0,40	0,43	0,41	0,44	0,43	0,38	0,43	0,41	0,40	0,43	0,33	0,57	0,60	0,52	0,44	0,52	0,00	0,49	0,41	0,47	0,41	0,52	0,40	0,38	0,43
2	0,28	0,40	0,42	0,44	0,39	0,34	0,37	0,45	0,39	0,44	0,30	0,52	0,48	0,55	0,42	0,41	0,49	0,00	0,40	0,36	0,33	0,33	0,37	0,25	0,21
13	0,36	0,45	0,55	0,58	0,60	0,54	0,52	0,58	0,57	0,54	0,46	0,50	0,52	0,53	0,49	0,50	0,41	0,40	0,00	0,62	0,61	0,54	0,47	0,32	0,32
14	0,37	0,42	0,49	0,47	0,53	0,50	0,50	0,53	0,56	0,57	0,44	0,45	0,49	0,47	0,47	0,54	0,47	0,36	0,62	0,00	0,58	0,59	0,45	0,29	0,37
12	0,29	0,38	0,45	0,45	0,48	0,45	0,41	0,46	0,55	0,47	0,36	0,42	0,49	0,40	0,36	0,46	0,41	0,33	0,61	0,58	0,00	0,53	0,41	0,34	0,38
10	0,47	0,47	0,47	0,47	0,59	0,58	0,54	0,54	0,45	0,50	0,45	0,55	0,57	0,53	0,50	0,59	0,52	0,33	0,54	0,59	0,53	0,00	0,52	0,38	0,49
9	0,35	0,40	0,47	0,48	0,48	0,42	0,45	0,47	0,42	0,48	0,34	0,49	0,44	0,49	0,51	0,49	0,40	0,37	0,47	0,45	0,41	0,52	0,00	0,20	0,23
1	0,20	0,26	0,26	0,26	0,32	0,35	0,30	0,26	0,25	0,27	0,25	0,36	0,37	0,32	0,28	0,30	0,38	0,25	0,32	0,29	0,34	0,38	0,20	0,00	0,49
4	0,34	0,32	0,26	0,26	0,38	0,38	0,36	0,29	0,29																

Приложение Л

Среднее значение и дисперсия тесноты корреляционных связей
(ранговая корреляция Спирмена) шкал методики СОИ по пяти группам

Шкала (стимул)	Среднее значение корреляционных связей параметра	Дисперсия значений корреляции параметра
1	0,44	0,02
2	0,49	0,02
3	0,49	0,01
4	0,47	0,02
5	0,61	0,01
6	0,62	0,01
7	0,60	0,01
8	0,55	0,01
9	0,40	0,02
10	0,56	0,01
11	0,56	0,01
12	0,47	0,02
13	0,59	0,01
14	0,54	0,01
15	0,58	0,01
16	0,57	0,02
17	0,60	0,02
18	0,59	0,01
19	0,55	0,02
20	0,59	0,02
21	0,61	0,02
22	0,59	0,02
23	0,62	0,02
24	0,63	0,02
25	0,61	0,02

Приложение М

Динамика связей (критерий хи-квадрат Пирсона) стимулов –
групп лояльности с другими стимулами МЦМ

Значения связей стимула «Друзья по службе» с другими стимулами (для всех наблюдений («все»), для всех наблюдений, где испытуемые не обозначали группу «Друзья по службе» самым предпочтительным цветом («без 8») и т. д.

асимпт. знач. двустор.	все	без 8	без 7 и 8	Без 6,7,8	без 5-8
1. Радость	0	0	0	0,24	0,48
2. Уважение	0	0	0	0	0,045
3. Хорошие люди	0	0	0	0	0,007
4. Плохие люди	0	0	0	0	0
5. Мое будущее	0		0,004	0,087	0,1
6. Я на службе	0	0	0	0	0
7. Безопасность	0	0	0	0	0,032
8. Мое настоящее	0	0	0,001	0,3	0
9. Гордость	0	0	0	0,001	0,027
10. Мерзость	0,008	0,006	0,005	0,005	0
11. Общее благо	0	0	0,015	0,07	0
12. Чужие люди	0	0,006	0,001	0,005	0
13. Разобщенность	0,15	0,13	0,037	0,039	0
14. Каким я хочу быть	0,001	0,003	0,063	0,077	0
15. Стыд	0,002	0,001	0,027	0,19	0
16. Семья	0	0	0	0	0
17. Пустота	0,19	0,14	0,12	0,092	0
18. Интересное занятие	0,001	0,12	0,28	0,83	0
19. Отвращение	0	0	0	0,001	0
20. Я на самом деле	0		0,004	0,13	0
21. Мой ближний круг	0	0	0	0	0

22. Деньги	0	0	0	0	0,039
23. Угроза	0	0	0	0	0
24. Мое увлечение	0		0,001	0,069	0
25. Моя мать	0	0	0	0,004	0,014
26. Традиции	0	0	0	0,02	0,1
27. Карьерная команда	0	0	0	0	0
28. Мое прошлое	0	0	0	0	0
29. Противоречия	0,24	0,26	0,13	0,29	0
30. Удивление	0,011	0,047	0,049	0,066	0
31. Здоровье	0	0	0	0,004	0,007
32. Мое подразделение	0	0	0	0	0
33. Коллектив в целом	0	0	0	0	0
34. Вина	0	0,001	0,001	0,001	0,04
35. Доверие	0	0	0	0	0
36. Соперничество	0,062	0,55	0,4	0,4	0
37. Новизна	0	0,002	0,004	0,018	0
38. Сотрудники правоохр. органов	0	0	0	0	0
39. Общение	0	0	0	0	
40. Чувство как дома	0	0	0	0,001	0,012
41. Печаль	0,21	0,37	0,31	0,65	0
42. Эмоции	0,02	0,011	0,051	0,5	0
43. Сотрудники УИС	0	0	0	0	0
44. Самоутверждение	0	0	0	0,002	0,022
45. Разум	0	0	0	0	
46. Причастность	0	0	0	0,012	0,26
47. Отчуждение	0,14	0,096	0,042	0,057	0
48. Покой	0	0,003	0,032	0,11	0
49. Друзья по службе	0	0	0	0	0
50. Творчество	0	0	0,013	0,079	0
51. Презрение	0,37	0,24	0,2	0,51	0

52. Справедливость	0	0	0	0,004	0,11
53. Самореализация	0	0	0	0	0,009
54. Клиенты по службе	0	0	0	0	0
55. Удовольствие	0	0	0,023	0,14	0
56. Изолированность	0,07	0,22	0,15	0,15	0
57. Активность	0	0	0	0,001	0,021
58. Страх	0	0	0	0	0
59. Единство	0	0	0	0,2	0
60. Понимание	0	0	0	0,003	0,049
61. Госслужащие	0	0	0	0	0
62. Согласие	0	0	0	0	0
63. Подозрение	0	0	0	0	0
64. Компромисс	0	0,077	0,54	0,51	0
65. Выгода	0,001	0,032	0,35	0,27	0
66. Включенность	0	0	0	0,03	0,024
67. Идеал	0	0	0,055	0,31	0
68. Приспособление	0	0	0,031	0,034	0,086
69. Сообщество профессионалов	0	0	0	0	0
70. Гнев	0	0	0,001	0	0
71. Избегание	0,001	0,001	0	0	0
72. Самостоятельность	0	0	0,016	0,31	0
73. Духовность	0	0	0	0,001	0,003
74. Препятствие	0	0,02	0,042	0,19	0,32
75. Мой отец	0	0	0	0,001	0,12
76. Друзья вне службы	0	0	0	0,006	0,048
77. Интерес	0	0	0	0,001	0,006
78. Сотрудничество	0	0	0	0	
79. Законность	0	0	0	0	0
80. Забота	0	0	0		0,005

Значения связей стимула «госслужащие» с другими стимулами
(для всех наблюдений («общ»)), для всех наблюдений, где испытуемые
не обозначали группу «Друзья по службе»
самым предпочтительным цветом («без 8») и т. д.

асимпт. знач. двустор.	все	без 7		без 8	без
		без 8	и 8	7 6	5-8
1. Радость	0	0	0,004	0,146	0,444
2. Уважение	0	0	0	0,025	0,223
3. Хорошие люди	0	0	0	0	0,019
4. Плохие люди	0	0	0	0	0
5. Мое будущее	0	0	0	0,002	0,035
6. Я на службе	0	0	0	0	0
7. Безопасность	0	0	0	0,002	0,076
8. Мое настоящее	0	0	0	0,003	0,089
9. Гордость	0	0	0,001	0,005	0,005
10. Мерзость	0	0	0	0	0
11. Общее благо	0	0	0	0,016	0,342
12. Чужие люди	0	0	0	0	0
13. Разобщенность	0	0	0	0	0
14. Каким Я хочу быть	0	0	0	0	0,041
15. Стыд	0	0	0	0	0
16. Семья	0	0	0	0	0
17. Пустота	0	0	0	0	0
18. Интересное занятие	0	0	0	0	0,129
19. Отвращение	0	0	0	0	0
20. Я на самом деле	0	0	0	0,002	0,014
21. Мой ближний круг	0	0	0	0	0,028
22. Деньги	0,14	0,55	0,58	0,589	0,681
23. Угроза	0	0	0	0	0

24. Мое увлечение	0	0	0	0	0,003
25. Моя мать	0	0	0	0,109	0,302
26. Традиции	0	0	0	0	0
27. Карьерная команда	0	0	0	0	0
28. Мое прошлое	0	0	0	0,002	0,041
29. Противоречия	0	0	0	0	0
30. Удивление	0	0	0,001	0,018	0,313
31. Здоровье	0	0	0	0,035	0,559
32. Мое подразделение	0	0	0	0	0
33. Коллектив в целом	0	0	0	0	0
34. Вина	0	0,003	0,013	0,029	0,257
35. Доверие	0	0	0	0,001	0,035
36. Соперничество	0,047	0,032	0,47	0,55	0,726
37. Новизна	0	0	0,004	0,015	0,185
38. Сотрудники правоохранительных органов	0	0	0	0	0
39. Общение	0	0	0	0	0
40. Чувство как дома	0	0	0	0	0,008
41. Печаль	0	0	0	0	0
42. Эмоции	0	0,003	0,009	0,368	0,591
43. Сотрудники УИС	0	0	0	0	0
44. Самоутверждение	0	0	0	0	0,044
45. Разум	0	0	0	0	0,194
46. Причастность	0	0,008	0,017	0,143	0,575
47. Отчуждение	0	0	0	0	0
48. Покой	0	0	0,001	0,181	0,263
49. Друзья по службе	0	0	0	0	0
50. Творчество	0	0	0	0,001	0,166
51. Презрение	0	0	0	0	0
52. Справедливость	0	0	0	0,114	0,778

53. Самореализация	0	0	0	0,003	0,11
54. Клиенты по службе	0	0	0	0	0
55. Удовольствие	0	0	0	0,003	0,342
56. Изолированность	0	0	0	0	0
57. Активность	0	0	0	0	0,284
58. Страх	0	0	0	0	0
59. Единство	0	0	0	0,003	0,381
60. Понимание	0	0	0	0,001	0,007
61. Госслужащие	0	0	0	0	0
62. Согласие	0	0	0	0	0,025
63. Подозрение	0,001	0,001	0	0	0
64. Компромисс	0	0	0,001	0,094	0,312
65. Выгода	0,002	0,005	0,018	0,035	0,05
66. Включенность	0	0	0	0,002	0,16
67. Идеал	0	0	0	0	0
68. Приспособление	0	0	0,001	0,005	0,003
69. Сообщество профессионалов	0	0	0	0	0
70. Гнев	0	0	0	0	0
71. Избегание	0	0	0	0	0
72. Самостоятельность	0	0	0	0,011	0,383
73. Духовность	0	0	0	0,002	0,43
74. Препятствие	0,01	0,003	0	0	0
75. Мой отец	0	0	0	0	0,001
76. Друзья вне службы	0	0	0	0	0
77. Интерес	0	0	0	0	0,010
78. Сотрудничество	0	0	0	0	0,001
79. Законность	0	0	0	0,001	0,036
80. Забота	0	0	0	0	0,061

Приложение Н

Результаты установления статистической значимости связей между потенциальными группами служебной лояльности и идеалами государственной службы «законность», «справедливость» и «общее благо», в зависимости от статуса и направления деятельности

Значимость связей групп лояльностей с идеалами государственной службы у различных статусных категорий

		начальники							
р-значимость связи	кар								
		ком	подр	кол-в	ПО	УИС	д п/с	кл	ГС
законность	0,131	0,052	0,002	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000	0,000
справедливость	0,670	0,756	0,030	0,093	0,072	0,034	0,692	0,434	0,006
общее благо	0,229	0,000	0,005	0,084	0,087	0,001	0,566	0,009	0,023

		заместители начальников							
р-значимость связи	кар								
		ком	подр	кол-в	ПО	УИС	д п/с	кл	ГС
законность	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,003	0,000
справедливость	0,000	0,291	0,033	0,003	0,003	0,364	0,122	0,102	0,307
общее благо	0,249	0,629	0,012	0,022	0,000	0,090	0,750	0,382	0,002

		начальники отделов, служб, отделений							
р-значимость связи	кар								
		ком	подр	кол-в	ПО	УИС	д п/с	кл	ГС
законность	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
справедливость	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000
общее благо	0,010	0,000	0,000	0,025	0,081	0,000	0,875	0,001	0,000

		начальники групп осужденных							
р-значимость связи	кар								
		ком	подр	кол-в	ПО	УИС	д п/с	кл	ГС
законность	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,073	0,007	0,000
справедливость	0,004	0,001	0,132	0,055	0,273	0,006	0,870	0,289	0,000
общее благо	0,212	0,036	0,079	0,004	0,001	0,127	0,329	0,269	0,128

		рядовые сотрудники							
р-значимость связи	кар								
		ком	подр	кол-в	ПО	УИС	д п/с	кл	ГС
законность	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
справедливость	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
общее благо	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000

Группы лояльности, статистически связанные с идеалами государственной службы
у сотрудников различных подразделений УИС (в таблице приведены уровни значимости связи)

$p \leq$ в подразделениях	кар ком	подр	кол-в	ПО	УИС	д п/с	клиенты	ГС	сообщ
Режима и надзора	0,01					0,01		0,01	0,01
Охраны	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01		0,01	0,01
Кадров	>0,05					>0,05	>0,05		>0,05
Конвоирования	0,05								0,05
ИТО связи и вооружения				0,05					0,05
Оперативные						0,05			
Воспитательные									0,01
Медицинские						0,05			0,01
Специального назначения	0,01	0,01		0,01		0,01		0,01	
Тыла				0,01					
Организационно-аналитические						0,01			
Психологические	0,01			0,01		0,01			0,01
Специального учета			0,05		0,01				
Производственные		0,05			0,05				
Уголовно-исполнительная ин-спекция			0,01					0,01	
Финансово-экономические						0,01			

Примечание: в таблице указан уровень значимости, который характеризует наименее тесную связь из тех, которые соответствующая группа лояльности образовала с тремя рассмотренными идеалами государственной службы

Приложение П

Сценарий фокус-группы №2

Цель проведения: получить информацию о потребностях, актуальном состоянии, и перспективных путях работы со служебной лояльностью сотрудников УИС с учетом полученных научных результатов.

Состав участников: Лица, замещающие в учреждениях и территориальных органах УИС руководящие должности, предполагающие исполнение обязанностей по морально-психологическому обеспечению деятельности личного состава, руководство учреждений и территориальных органов УИС.

Этапы проведения:

- 1) Разъяснение целей и процедуры исследования. Ознакомление участников с проблемой служебной лояльности. Определение основных понятий. Представление полученных научных результатов (30 минут).
- 2) Последовательное представление и обсуждение запланированных вопросов по следующему алгоритму: изложение мнения ведущего по заданному вопросу, сбор мнений участников по заданному вопросу, фиксация и систематизация высказанных мнений и организация дискуссии участников по обсуждаемому вопросу, подведение итогов обсуждения по вопросу (30 минут).
- 3) Открытая дискуссия по проблеме (без постановки четких вопросов) с фиксацией высказываний по ранее заданным вопросам. Подведение основных итогов по фокус-группе (20 минут).

Вопросы, представленные для обсуждения:

- 1) Значима ли проблема служебной лояльности сотрудников в современных условиях деятельности УИС?
- 2) Какие проблемы, связанные со служебной лояльностью актуальны для практической деятельности?
- 3) Какими методами проблемы, связанные со служебной лояльностью решаются в практической деятельности?
- 4) Достаточны ли используемые на практике меры по работе со служебной лояльностью? Если нет, то с чем это связано?
- 5) Какие из указанных проблем и как могут быть решены с учетом представленных научных результатов?

Приложение Р

Бланк методики «Незаконченные предложения»

(пример для исследования особенностей служебной лояльности
курсантов учебной группе)

1) В моей учебной группе я должен (должна), но не хочу _____

2) В моей учебной группе я хочу, но не могу _____

1

3) В моей учебной группе я могу _____

4) В моей учебной группе я бы смог (смогла) _____
если бы _____

5) Мне нравится быть в этой группе потому что _____

6) В то же время мне не нравится _____

7) Я похож(а) на других членов моей учебной группы, прежде всего тем, что ____,

но все же я отличаюсь в том, что _____

8) Я имею право считать себя членом своей учебной группы, потому что _____,
но все же _____

9) Мое участие в жизни группы заключается в том, что _____

еще хотелось бы _____

Приложение С

Перечень стимулов для специализированной методики МЦМ, предназначенной для диагностики служебной лояльности курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний

1–8 – восемь цветов Люшера, предъявляемые для выбора с каждым словом-стимулом, а также в конце для выбора предпочитаемых цветов

9. Радость
10. Уважение
11. Хорошие люди
12. Плохие люди
13. Мое будущее
14. Я на службе
15. Безопасность
16. Мое настоящее
17. Гордость
18. Мерзость
19. Общее благо
20. Чужие люди
21. Разобщенность
22. Каким Я хочу быть
23. Стыд
24. Семья
25. Пустота
26. Интересное занятие
27. Отвращение
28. Я на самом деле
29. Мой ближний круг
30. Деньги
31. Угроза
32. Мое увлечение
33. Моя мать
34. Традиции
35. Холод
36. Мое прошлое
37. Противоречия
38. Удивление
39. Здоровье
40. Моя учебная группа
41. Отстраненность
42. Вина
43. Доверие
44. Соперничество

45. Новизна
46. Мой курс
47. Общение
48. Чувство как дома
49. Печаль
50. Эмоции
51. Сотрудники ФСИН России
52. Самоутверждение
53. Разум
54. Причастность
55. Отчуждение
56. Покой
57. Друзья по академии
58. Творчество
59. Презрение
60. Справедливость
61. Самореализация
62. Окраина
63. Удовольствие
64. Изолированность
65. Активность
66. Страх
67. Единство
68. Понимание
69. Курсанты
70. Согласие
71. Подозрение
72. Компромисс
73. Выгода
74. Включенность
75. Идеал
76. Приспособление
77. Скупость
78. Гнев
79. Избегание
80. Самостоятельность
81. Духовность
82. Препятствие
83. Мой отец
84. Друзья вне службы
85. Интерес
86. Сотрудничество
87. Законность
88. Забота

Приложение Т

Пример помощи в развитии социальной идентификации

1-й этап. Получение информации об идентичностях и их критериях на основании Я-высказываний (например: Я – фанат «Спартака» (самоидентификация), потому что я болею за эту команду, ношу одежду с символикой клуба и поддерживаю команду на матчах, защищаю свой клуб (критерий самоидентификации)).

2-й этап. Выяснение фактов, которые могут быть использованы в обсуждении. «Расскажи о своих недавних посещениях матчей, как ты защищал свой клуб?»

3-й этап. Вопрос на прояснение соответствия фактов заявленному критерию в отношении старой группы лояльности и формирование сомнения в актуальности данной идентичности. «Насколько можно считать фанатом человека, который полгода не был на матче?»

4-й этап. Применение критерия клиента в отношении потенциальной группы лояльности. «А кто такие курсанты?» – «Люди, которые обучаются в военизированном вузе» – «И носят форму?» – «Да.» – «В течение последнего года ты обучаешься в военизированном вузе? Ты носишь форму? Ты делаешь это постоянно, регулярно, систематически, официально и фактически?» – «Да.» – «С учетом этого ты имеешь право считать себя курсантом?» – «Да.»

5-й этап. Риторический вопрос, указывающий на необходимый вывод: «Если смотреть только на факты, в последнее время ты все-таки больше фанат или курсант?»

6-й этап. Признание факта и его осознание «Курсант. Но мне это не очень нравится. Больше мне нравится быть фанатом».

7-й этап. Фиксация факта. «Значит, по факту, все-таки курсант».

8-й этап. Смягчение противоречий между старой и новой идентичностью и разграничение сфер их актуализации. «Как думаешь, курсант может одновременно в какой-то мере также быть фанатом?» – «Возможно, в какой-то мере» – «Например, в отпуске, когда у него для этого есть все условия?» – «Вполне может». – «При этом он может быть полноценным курсантом, когда он на службе?» – «Да, наверное».

На заключительном этапе желательно задавать вопросы, способствующие диссоциации от собственной ситуации, объективному взгляду на нее со стороны, что позволяет проще прийти к адекватному решению.

9-й этап. Применение к себе решения и формирование перспектив по его реализации. «Значит, ты можешь быть полноценным курсантом в то время, когда ты на службе?» – «Наверное, могу». – «А что для тебя значит быть полноценным курсантом, быть полноценным членом твоей учебной группы?..» Далее были использованы технологии психологического консультирования, в том числе рекомендованные выше для поиска сходств старой и новой групп, формирования восприятия группы как источника удовлетворенности.

Формирование положительной перспективы: «Теперь давай разберемся с «не нравится». Что именно ты имеешь в виду?»...

Приложение У

Пример помощи в разрушении негативного сверхобобщения

Пример: сверхобобщение «со мной учатся одни уроды». Для уточнения справедливости данного суждения уточнялось, кто автор этого суждения, источник его получения, факты, на которых оно основано, контекст, в котором оно справедливо, и отношение к нему высказывающего лица. Для разрушения гиперболизированного суждения применялись приемы конкретизации или еще большей гиперболизации.

1-й этап. Уточнение источника и автора. «Ты сам пришел к такому выводу?» – «Да».

2-й этап. Прояснение фактов. «Почему ты так решил?» – «Они не уважают и обижают других людей».

3-й этап. Уточнение контекста «Кого, когда и как именно они обижают?» – «Других курсантов, которые более слабые и робкие. Они делают это постоянно. Унижают словесно или могут ударить».

4-й этап. Прояснение отношения. «А для тебя соответственно это неприемлемо?» – «Мне это не нравится. Мне неприятно быть в такой группе».

5-й этап. Гиперболизация. «Все-все однокурсники ведут себя именно так?» – «Многие».

6-й этап. Конкретизация. «Назови десять человек из группы, кто ведет себя так, как ты описал?» – «Я могу назвать троих». – «Но это меньше даже четверти группы! Вряд ли троих можно назвать многими, скорее – некоторыми. Но, видимо, их поведение тебя действительно сильно впечатляет». – «Да. И к тому же они создают неприятную атмосферу для всей группы».

7-й этап. Переход к новому суждению. «Я правильно понимаю, что в твоей группе присутствуют три человека, которые тебе сильно не нравятся». – «Да».

После разрушения негативных обобщений осуществлялся переход к поиску сходств, в том числе как продолжение предыдущей беседы. Пример: «Как

ты думаешь, есть еще люди в группе, которым так же как и тебе не нравятся эти трое?» – «Думаю, таких много, но открыто об этом не говорят». – «То есть большинство группы согласно с тобой и тоже считают это ненормальным?» – «Наверное, да». – «Можно ли сказать, что большинство в твоей группе в принципе нормальные люди, как и ты?» – «Наверное, можно».

Критерий нормальности в приведенном примере сопоставлен всего лишь с одним качеством – негативным отношением к агрессии, однако в контексте ситуации оно настолько значимо для клиента, что на основании его возникло положительное обобщение, которое создало условия для дальнейшего восприятия психологического сходства.

Приложение Ф

Динамика показателей лояльности учебной группе у курсантов Академии
ФСИН России (по курсам)

(1 курс)

Исп. №	Замеры критериев лояльности испытуемых группе									
	МЦМ – ранг цвета, выбранного для стимула «моя учебная группа» Размерность шкалы (1-8)			Экспертная оценка Размерность шкалы (0-3)			Диагностическая беседа Размерность шкалы (0-3)			
Замер№	1-й	2-й	3-й	1-й	2-й	3-й	1-й	2-й	3-й	
Эксп. группа	1	7	4	4	1	2	2	1	2	2
	2	7	4	1	1	2	3	2	3	3
	3	8	3	3	0	2	2	0	1	2
	4	8	8	8	0	1	1	0	0	1
	5	7	4	2	1	2	2	2	3	3
Контр. группа	6	7	7	8	1	1	1	2	2	2
	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1
	8	7	7	7	0	0	1	2	2	2
	9	8	8	7	1	1	1	1	1	1
	10	8	8	8	1	1	2	1	1	1

(2-й курс)

	Исп. №	Замеры критериев лояльности испытуемых группе								
		МЦМ – ранг цвета, выбранного для сти- мула «моя учебная группа» Размерность шкалы (1-8)			Экспертная оценка Размерность шкалы (0-3)			Диагностическая бе- седа Размерность шкалы (0-3)		
Замер№		1-й	2-й	3-й	1-й	2-й	3-й	1-й	2-й	3-й
Эксп. группа	1	8	8	8	0	0	0	1	1	1
	2	7	6	6	1	1	1	2	2	2
	3	7	5	4	1	2	2	0	2	2
	4	7	3	3	1	2	2	0	1	2
	5	7	5	5	1	2	2	2	2	2
Контр. группа	6	8	7	8	0	1	0	1	0	1
	7	7	7	7	1	1	1	0	0	0
	8	7	7	7	0	0	1	1	1	1
	9	8	8	7	1	1	1	1	1	1
	10	7	7	7	1	1	2	1	1	1