

Психологические препятствия формированию лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы профессионально-служебным группам

Горностаев С.В.

Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (ФГКОУ ВО Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5259-0258>, e-mail: stanislavrz@yandex.ru

В статье с учетом ранее проведенных исследований рассмотрены факторы, препятствующие формированию лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы профессионально-служебным группам принадлежности. Аргументируется позиция, что наряду с отсутствием факторов формирования лояльности имеются специфические социально-психологические препятствия для формирования лояльности профессионально-служебным группам. Такие препятствия выявлены на основе анализа эмпирических данных (N=2786, респонденты — мужчины и женщины, занимающие различные должности в учреждениях и территориальных органах ФСИН России 76 субъектов Российской Федерации; методы: «Методика цветowych метафор», анкета «Субъективная оценка интегрированности»). В отношении больших формальных групп (ведомств) таким препятствием является отсутствие опыта совместной деятельности и эмоциональных переживаний в составе группы. На уровне больших контактных групп (организаций) наиболее значимыми факторами, препятствующими лояльности, являются отсутствие эксклюзивности и ценности группы, очевидные различия в нормативно-ценностных ориентациях их членов. Главным фактором, препятствующим лояльности малым контактным группам в профессионально-служебной сфере, является игнорирование или отвержение члена группы другими ее членами. Отрицание служащим наличия у группы привлекательных для него ресурсов является наиболее универсальным фактором, препятствующим формированию лояльности в отношении профессионально-служебных групп всех типов.

Ключевые слова: психология государственных служащих, психология сотрудников уголовно-исполнительной системы, группы государственных служащих, лояльность, препятствия лояльности.

Благодарности. Автор благодарит за помощь в сборе эмпирических данных психологов учреждений и органов ФСИН России.

Для цитаты: Горностаев С.В. Психологические препятствия формированию лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы профессионально-служебным группам [Электронный ресурс] // Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 40–50. DOI:10.17759/psylaw.2023130103

Psychological Obstacles to the Formation of Loyalty of Employees of the Penitentiary System to Professional-Service Groups

Stanislav V. Gornostaev

Academy of Law Management of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5259-0258>, e-mail: stanislavrz@yandex.ru

The article examines the factors that prevent the formation of loyalty of employees of penitentiary system to professional-service groups of their affiliation. The position is argued that alongside with absence of factors of formation of loyalty, there are specific socially-psychological obstacles for formation of loyalty to professional-service groups. Such obstacles were identified based on the analysis of empirical data (N=2786, respondents — men and the women engaging various positions in establishments and territorial units of Federal Penitentiary Service of Russia of 76 subjects of the Russian Federation; methods - The «Method of color metaphors», the questionnaire «Subjective assessment of integration»). In relation to large formal groups (like ministry) such an obstacle is the lack of experience of joint activities and emotional experiences in the group. At the level of large contact groups (organizations), the most significant factors preventing loyalty are the lack of exclusivity and value of the group, obvious differences in the normative and value orientations of their members. The main factor hindering loyalty to small contact groups in the professional and service sphere is the ignoring or rejection of a member of the group by its other members.

Keywords: psychology of government employees, psychology of employees of the penitentiary system, groups of government employees, loyalty, obstacles for loyalty.

Acknowledgements. The authors thank for their assistance in collecting data for the study of psychologists of institutions of the penitentiary system.

For citation: Gornostaev S.V. Psychological Obstacles to the Formation of Loyalty of Employees of the Penitentiary System to Professional-Service Groups. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2023. Vol. 13, no. 1, pp. 40–50. DOI:10.17759/psylaw.2023130103 (In Russ.).

Введение

Наблюдаемое в последние годы сокращение численности персонала уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (УИС) с одновременным ростом объема выполняемых задач и повышением требований к личности и деятельности сотрудника УИС, увеличением криминальной зараженности спецконтингента, нарушением профессиональной преемственности в деятельности сотрудников, связанным с некомплектом и текучестью кадров, значительно снижает надежность профессиональной деятельности и личное благополучие персонала УИС, повышает риски нарушения законности и возникновения чрезвычайных происшествий в местах лишения свободы. Высокая нагрузка на психологов УИС и руководителей подразделений, не позволяет систематически осуществлять контроль за сотрудниками и необходимое воздействие на них. Активная психологическая работа с сотрудниками УИС, даже с представителями группы повышенного внимания, как правило, начинается уже

по факту ярких проявлений отклоняющегося поведения сотрудника или чрезвычайных происшествий. Таким образом, наблюдается противоречие между острой потребностью в психологическом сопровождении деятельности персонала УИС и объективной ограниченностью ресурсов для эффективного ведения такой работы. Поэтому актуальной научно-практической задачей является поиск и методическое обеспечение направлений, позволяющих решать задачи психологического сопровождения деятельности персонала УИС в условиях указанных ограничений.

Одним из таких направлений, способных при сравнительно небольших затратах дать заметный эффект, является управление лояльностью сотрудников УИС профессионально-служебным группам их принадлежности. Сформированная лояльность, понимаемая как психоповеденческая интегрированность человека в группу, его соответствие системе групповых норм на уровне групповой идентичности, чувств и отношений, мотивации и проявлений активности, позволяет рассчитывать, что группа будет в какой-то мере выполнять в отношении сотрудника функции, на которые должны тратить время руководитель и психолог. Так, группа за счет своих ресурсов осуществляет функции контроля, регулирования и коррекции психического состояния и служебного поведения своих лояльных членов. Именно поэтому обеспечение лояльности сотрудника позитивно ориентированным группам коллег, функционирующим в служебной сфере, может рассматриваться как один из наиболее «экономичных» и мощных рычагов контроля и регуляции служебного поведения.

Лояльность группам, ориентированным на ценности государственной службы, снижает служебные риски, помогает сотруднику адаптироваться к профессионально-служебной среде, использовать в работе групповой опыт, дает возможность иметь высокую самооценку и мотивацию к профессиональной деятельности. Лояльность таким группам укрепляет профессиональный Я-образ (в свою очередь влияющий на профессиональную надежность [10]), помогает избежать ситуации социального ostracism (приводящего к развитию негативных эмоциональных состояний [2]), улучшает психологический климат (влияющий на эффективность деятельности служащих [7]). В то же время лояльность группам, объединенным асоциальными интересами или противоправной деятельностью, повышает вероятность реализации сотрудником негативных устремлений личности, снижает эффективность деятельности, ведет к нарушению законности.

Поэтому, с практической точки зрения, для эффективного управления лояльностью сотрудников УИС важно иметь представление о факторах, как способствующих, так и препятствующих лояльности той или иной группе.

Исследование вопросов, связанных с лояльностью, до недавнего времени было затруднено отсутствием ее четких и глубоко проработанных концепций [1]. При этом ряд проблем являются специфическими для отдельных отраслей исследований лояльности. Так, в юридической психологии и ряде смежных наук долгое время наблюдалось противоречие между феноменологическим и административно-правовым пониманием лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам. В связи с концептуальными противоречиями в походах к пониманию феномена, были затруднены исследования факторов, влияющих на формирование и поддержание лояльности той или иной группе. Однако разработка концепции служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы позволила определиться с диагностическим инструментарием и открыла возможности для исследования данных факторов.

Выявление факторов формирования лояльности группе остается задачей современных исследователей [5; 6; 9 и др.]. Этот вопрос традиционно рассматривался и в отношении лояльностей, формирующихся у различных категорий государственных служащих в профессионально-служебной сфере [8; 12; 15—18 и др.]. Из работ большинства авторов, в том числе и названных, можно усмотреть редко заявляемую, но ясно просматривающуюся позицию, заключающуюся в том, что отсутствие лояльности группе принадлежности объясняется отсутствием или недостаточностью обеспечивающих ее предпосылок.

Такая позиция, являясь, по-нашему мнению, верной, может при этом быть не полной, поскольку могут существовать и специфические факторы, затрудняющие психоповеденческую интеграцию в ту или иную группу. Можно отметить, что факторы, препятствующие формированию лояльности в указанном нами смысле, в междисциплинарных исследованиях этого феномена специально затрагивают лишь единичные работы. Эмпирических же исследований, направленных на выявление таких факторов у государственных служащих практически не встречается. При этом полученные нами данные свидетельствуют, что почти 5% опрошенных имеют не просто нулевую лояльность, а активное неприятие в отношении коллектива учреждения или органа УИС, где респонденты проходят службу, что определяет необходимость развития исследований причин, по которым лояльность профессионально-служебным группам не формируется или разрушается.

В ходе проведения настоящего исследования нами была выдвинута и проверена гипотеза, согласно которой, помимо отсутствия или недостаточной выраженности факторов формирования лояльности той или иной группе, у сотрудника УИС имеются также факторы, которые, в частности, препятствуют формированию лояльности той или иной профессионально-служебной группе его принадлежности.

Процедура и результаты исследования

Для проверки данной гипотезы были дополнительно обработаны собранные ранее данные эмпирического исследования, проведенного С.В. Горностаевым на выборке 2786 респондентов — сотрудников УИС, мужчин и женщин в возрастном диапазоне от 20 до 59 лет, представляющих учреждения и территориальные органы ФСИН 76 субъектов РФ.

Дизайн исследования предполагал выделение как универсальных, так и специфических факторов, препятствующих лояльности сотрудников УИС профессионально-служебным группам их принадлежности. Из выборки, на основе результатов, полученных по «Методике цветových метафор» (МЦМ), были выделены сотрудники, неприязненно относящиеся к отдельным профессионально-служебным группам их принадлежности и поэтому не способные сформировать лояльность этим группам. Затем по результатам анкеты «Субъективная оценка интегрированности» (СОИ) были детально изучены особенности взаимоотношений данных сотрудников с группами, к которым они имеют неприязнь. Это позволило выявить и интерпретировать распространенные факторы этой неприязни, мешающей быть лояльным членом данной группы.

Процедура проведения и содержание указанных методик подробно излагались ранее [3; 4]. Поскольку методика СОИ предполагала оценку взаимоотношений с тремя типами профессионально-служебных групп, которые также были заложены и в стимульный материал МЦМ, для исследования отбирались сотрудники, имеющие неприязнь именно к этим группам:

1. малые неформальные контактные группы, складывающиеся в ходе ежедневного служебного взаимодействия (обозначение в обеих методиках — «друзья по службе»);

2. коллективы учреждений или органов УИС — средние по размеру формальные группы, члены которых связаны друг с другом в разной степени (обозначение в методиках — «коллектив в целом»);
3. большие группы с минимальной выраженностью прямых контактов и неформальной составляющей (обозначение в методиках — «сотрудники УИС»).

Для выявления «специфических» факторов (действующих в отношении отдельных типов групп) были выделены три подвыборки. Первая подвыборка — сотрудники, имеющие неприязнь, блокирующую лояльность в отношении группы «друзья по службе». Вторая подвыборка — сотрудники с заблокированной лояльностью в отношении группы «коллектив в целом». Третья подвыборка — сотрудники с заблокированной лояльностью в отношении группы «сотрудники УИС». Критерием для включения в соответствующую подвыборку являлась негативная эмоциональная реакция испытуемого на стимул МЦМ, обозначающий интересующую группу. Например, в первую подвыборку вошли сотрудники, выбравшие для стимула «друзья по службе» цвет, который затем, при выборе цветов, они выбрали последним или предпоследним, т. е. один из двух наименее приятных цветов.

В результате отбора по этому критерию объемы подвыборок составили: 1-я подвыборка (сотрудники, имеющие заблокированную лояльность группам типа «друзья по службе») — 85 человек из 2786 обследованных или 3,1% выборки; 2-я подвыборка — 137 человек (4,9%), 3-я подвыборка — 136 человек (4,9%). Подвыборки частично пересекались, так как ряд респондентов относились сразу к двум или трем выборкам, поскольку имели негативное отношение к двум или трем оцениваемым группам.

В каждой из трех подвыборок были проанализированы результаты методики СОИ в отношении той группы принадлежности, к которой испытуемые в подвыборке относятся негативно. Те утверждения в отношении данной группы, которые были оценены испытуемыми как совершенно не соответствующие действительности, подсчитывались для последующего сравнения. Поскольку метод прямого шкалирования в методике СОИ базировался на рациональной оценке предлагаемых утверждений в отношении оцениваемой группы, под воздействием эффекта социальной желательности испытуемые тяготели к завышению и усреднению оценок. Даже в случае несогласия с каким-либо утверждением о группе и своих взаимоотношениях с ней респонденты предпочитали не выставлять минимальные оценки. Оценки «1» и «0», особенно «0», по нашим наблюдениям, респонденты выставляли, если утверждение не просто не соответствует действительности, а имеет место обратная ситуация, которая эмоционально затрагивает респондента. Например «0», выставленный за утверждение «Группа старается учесть мои интересы», указывает на то, что группа открыто пренебрегает интересами респондента, по его мнению. Очевидно, что наличие подобного факта, при наличии резко отрицательного отношения к группе, можно расценивать как его причину.

В качестве часто встречающихся и негативно влияющих на формирование лояльности оцениваемой группе в рассматриваемой подвыборке нами, как правило, оценивались факты, встречающиеся хотя бы в 20% наблюдений. То есть факт признавался существенно влияющим на блокировку лояльности группе, если «1» или «0» в ответ на данное утверждение выставляло не менее 20% сотрудников из числа отрицающих данную группу как потенциальный объект лояльности. Данный порог, с одной стороны, является достаточно высоким, с другой стороны, в каждой из подвыборок нашлось хотя бы по одному преодолевшему его фактору.

В отношении первой подвыборки респондентов, исключаяющих для себя присоединение к малой неформальной группе «друзей по службе», самым отрицаемым утверждением, пре-

одолевшим 20% порог в суммарном присвоении утверждению оценок «0» и «1», стало утверждение «Понимаю, что вхожу в эту группу». Таким образом, респонденты, резко отрицающие справедливость этого утверждения, оценивая этот аспект отношений с оцениваемой группой как «1» или «0» по десятибалльной шкале, тем самым указывают на наличие в отношениях с группой противоположной ситуации, т. е. на понимание и переживание собственной изолированности от данной группы, скорее всего, в силу отсутствия признаков принятия со стороны ее членов или даже демонстрации ими неприятия данного сотрудника.

В отношении второй подвыборки респондентов, исключая для себя психологическое присоединение к коллективу учреждения или органа УИС, где они проходят службу, самым отрицаемыми утверждениями, также с небольшим запасом преодолевшим 20% порог, являются утверждения «Не знаю других групп, в которых для меня реально получить то же, что и в этой» и «Считаю, что членов группы связывает психологическое сходство». Категорическое отрицание в отношении группы первого из указанных фактов может свидетельствовать, что группа не может предложить сотруднику чего-либо не только редкого, но и просто субъективно ценного для него и тем самым не имеет не только конкурентных преимуществ для сотрудника в его социальной среде, но и не имеет в его глазах какой-либо привлекательности.

Резкое отрицание в отношении оцениваемой группы второго названного факта может свидетельствовать о том, что сотрудник сомневается в том, что люди, входящие в коллектив учреждения или органа, из-за существенных различий между ними вряд ли могут составлять какую-либо общность, обладающую едиными целями и взглядами.

Респонденты третьей подвыборки (негативно относящиеся к группе «сотрудники УИС») категорически не согласны со многими утверждениями, относящимися к их взаимоотношениям с этой группой. Установленный 20% порог преодолело сразу 19 утверждений, имеющих широкий разброс частоты встречаемости (от 21 до 47,4% респондентов).

Рассмотрим факты, наиболее часто отрицаемые респондентами в отношении отвергаемой ими группы «Сотрудники УИС». Утверждение «Мне пришлось много пережить вместе с этой группой» резко отрицают 47,4% опрошенных, что очевидно указывает на то, что, с точки зрения респондентов, в жизни группы отсутствовали события, объединяющие ее членов на уровне деятельности и эмоций.

42,1% респондентов в третьей подвыборке выражают крайнее несогласие с тем, что «Члены группы понимают друг друга с полуслова». Несколько заниженная оценка параметра могла бы говорить о том, что респонденты не считают, что между сотрудниками ведомства чаще присутствует взаимопонимание, но экстремально отрицательные оценки могут указывать на личную эмоциональную реакцию на эту ситуацию, возможно связанную с тем, что респонденты не находят понимания в профессионально-служебной среде.

С частотой от 35 до 40% наблюдений встречаются резко негативные оценки следующих утверждений: «Все люди, составляющие группу, достойны уважения», «Имею с этой группой взаимные обязательства», «Не знаю других групп, в которых для меня реально получить то же, что и в этой», «Отношения в группе кажутся мне справедливыми». «Мои личностные особенности ценятся в группе» «Группа старается учесть мои интересы».

Рассмотрим их более подробно. Например, резкое отрицание утверждения «Все люди, составляющие группу, достойны уважения» может свидетельствовать о том, что, по мнению респондентов, многим сотрудникам УИС нередко присущи социально не одобряемые качества личности. Такое мнение могло сформироваться на основе экстраполяции собственной негативной самооценки, восприятия личности коллег, а также восприятия негативного обра-

за сотрудников УИС, культивируемого в СМИ. Такое мнение могло сформироваться и на фоне негативной стигматизации, формирования негативного образа группы в целом. Таким образом, как препятствие формированию лояльности представляет собой общая негативная оценка и всей группы, и входящих в нее людей.

Отрицание утверждения «Имею с этой группой взаимные обязательства» может указывать на неоправдавшиеся ожидания сотрудников от группы и соответственно освобождения себя от каких-либо встречных обязательств перед ней. Таким образом, фактором, препятствующим лояльности, является отсутствие «связанности» с группой.

Отрицание утверждения «Отношения в группе кажутся мне справедливыми» указывает на несоответствие групповых норм индивидуальным убеждениям и нормам респондентов в части оценки действий членов группы, их проступков и заслуг.

Отрицание утверждения «Мои личностные особенности ценятся в группе» указывает на осознание респондентом ограничений для самореализации и самоутверждения в данной группе.

Как было указано выше в качестве примера, отрицание утверждения «Группа старается учесть мои интересы» говорит о явном пренебрежении интересами респондента в данной группе.

Можно отметить, что три утверждения, приведенные последними, отрицались зачастую одними и теми же респондентами, что можно интерпретировать как наличие укрупненного фактора, препятствующего лояльности, который можно условно обозначить как личностно-групповое несоответствие, наблюдаемое, в первую очередь, в нормативно-ценностной плоскости.

Для оценки универсальности каждого из обнаруженных факторов, в процессе обобщения данных по подвыборкам, выделялись факторы, которые наблюдались в отношении всех трех изученных видов групп.

Особое внимание обращает на себя отрицание утверждения «Не знаю других групп, в которых для меня реально получить то же, что и в этой», проанализированное выше, поскольку оно сравнительно часто встречается в отношении всех трех рассматриваемых типов профессионально-служебных групп (в отношении друзей по службе резкое отрицание данного утверждения встречается в 15,1% наблюдений, занимая третье место в подвыборке по частоте встречаемости). В связи с этим фактор отсутствия у группы привлекательных для сотрудника ресурсов можно рассматривать как наиболее универсальный фактор, препятствующий формированию лояльности.

В отношении отдельных выделенных факторов можно констатировать, что полученные результаты частично корреспондируют с данными, полученными авторами ряда предыдущих теоретических исследований.

Так, еще М. Гродзинс утверждал, что именно отвержение или игнорирование со стороны группы является главным фактором, способствующим формированию по отношению к ней активной нелояльности (disloyalty) ее членов [13]. Данное положение, выдвинутое М. Гродзинсом в отношении больших групп, подтвердилось в отношении малых контактных групп, функционирующих в профессионально-служебной сфере.

П. Адлер утверждал что группы, которые не являются притягательными и ценными, не выступают объектом лояльности [11]. Это утверждение созвучно с выявленным нами для больших коллективов фактором, препятствующим лояльности, — отсутствием эксклюзивности и ценности группы для человека хотя бы в каком-либо аспекте, а также выявленного в

отношении больших контактных групп фактора низкой социальной престижности группы и недостатка уважения к ее членам.

Самый распространенный выявленный фактор блокировки лояльности в отношении больших формальных групп — отсутствие совместного опыта деятельности и эмоциональных переживаний в составе группы — созвучен с идеями У. Джеймса [14], утверждавшего, что в основе формирования общности идей и убеждений как основы лояльности лежит общий опыт.

Выводы

Проведенное исследование эмпирически подтвердило гипотезу о наличии специфических факторов, препятствующих формированию лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы профессионально-служебным группам. Нашли подтверждение теоретические положения, ранее высказанные учеными, разрабатывавшими концепции лояльности. Также выявлен ряд факторов, препятствующих лояльности, не упоминавшихся в тематической литературе.

Наиболее универсальным фактором, препятствующим формированию лояльности профессионально-служебным группам любого типа, является оценка сотрудником группы как не способной удовлетворить его потребности. Что касается факторов, специфических для различных типов групп, то для малых контактных групп наиболее значимым фактором, препятствующим формированию лояльности ей, является неприятие человека группой. Для формальных групп среднего размера самым распространенным фактором является отсутствие в группе психологической совместимости, прежде всего в ценностно-ориентационном плане. В масштабных формальных группах развитию лояльности чаще всего препятствует отсутствие событий, объединяющих ее членов на уровне деятельности и эмоций.

Выявлено, что для формирования лояльности большим формальным профессионально-служебным группам имеется гораздо больше препятствий, чем для формирования лояльности группам меньшего масштаба. Это может быть связано, например, с отсутствием у больших формальных групп возможностей для адаптации к наличию в них конкретных членов, невозможностью обратного влияния каждого из членов группы на устоявшийся групповой порядок, отсутствием межличностных связей.

Таким образом, в ходе нашего исследования был подтвержден ряд теоретически выделенных факторов, препятствующих формированию лояльности, а также выделены факторы, которые ранее не упоминались в тематической литературе.

Полученные данные в отношении факторов, препятствующих формированию лояльности профессионально-служебным группам у сотрудников уголовно-исполнительной системы, могут быть использованы при анализе явлений социальной дезадаптации и девиантного поведения сотрудников, проблем в профессиональном взаимодействии, а также в коррекции данных негативных фактов психологическими и организационными средствами. При организации коррекционной работы важно учитывать, что восприятие сотрудником как групп, так и взаимоотношений с ними может быть искаженным. В этих случаях достаточной работой по устранению препятствий к формированию лояльности может стать базирующаяся на техниках критического осмысления реальности работа с негативными убеждениями и неадекватным восприятием ситуации.

С учетом организационно-правового сходства деятельности сотрудников различных правоохранительных структур, данные результаты могут оказаться применимы к деятельности

Горностаев С.В.
Психологические препятствия формированию
лояльности сотрудников уголовно-исполнительной
системы профессионально-служебным группам
Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 40–50.

Gornostaev S.V.
Psychological Obstacles to the Formation
of Loyalty of Employees of the Penitentiary
System to Professional-Service Groups
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 1, pp. 40–50.

сотрудников также и других правоохранительных ведомств. Однако такая экстраполяция требует предварительной эмпирической проверки и корректировки с учетом особенностей соответствующей службы и служащих.

К перспективам исследования проблемы следует отнести выявление не только социально-психологических, но также и организационно-управленческих факторов, препятствующих формированию лояльности профессионально-служебным группам и способствующих возникновению изолированности или оппозиции сотрудника по отношению к ним. Также важным для управления служебной лояльностью является исследование психологических механизмов формирования активного неприятия служащими групп их принадлежности, в том числе запускаемых воздействием выявленных факторов.

Литература

1. Бобрус О.Н. Современные подходы к изучению корпоративной лояльности персонала // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 9. С. 117–120.
2. Бойкина Е.Э. Методические приемы симуляции ситуации социального ostracism O`Cam, O`Train, Cyberball: опыт пилотажных исследований в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Социальная психология и общество. 2021. Том 12. № 4. С. 189–206. doi:10.17759/sps.2021120411
3. Горностаев С.В. Методика цветowych метафор как средство диагностики служебной лояльности [Электронный ресурс] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 3 (70). С. 67–72. doi:10.24411/1999-6241-2017-13013
4. Горностаев С.В., Жильников Т.А. Эмпирическая структура индивидуальной репрезентации лояльности // Прикладная юридическая психология. 2017. № 3. С. 33–40.
5. Магомаева Э.Р., Казиханова А.И. Лояльность персонала и ее факторы формирования [Электронный ресурс] // Экономика и предпринимательство. 2020. № 6 (119). С. 919–921. doi:10.34925/EIP.2020.119.6.194
6. Максименко В.А. Факторы, влияющие на уровень лояльности персонала в вузе // Финансовые рынки и банки. 2021. № 2. С. 20–25.
7. Мишин А.А. Взаимосвязь психологического климата в служебном коллективе с эффективностью служебной деятельности [Электронный ресурс] // Прикладная юридическая психология. 2021. № 3 (56). С. 71–75. doi:10.33463/2072-8336.2021.3(56).071-075
8. Сарсенова А.А. Концептуальные подходы к определению феномена служебной лояльности [Электронный ресурс] // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 3. С. 349–354. doi:10.24412/2073-0454-2021-3-349-354
9. Спесивцева С.Е., Демененко И.А. Стратегия формирования организационной лояльности персонала // Менеджмент в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 81–88.
10. Федотов А.Ю. Психологические условия повышения надежности профессионально-исполнительских действий специалиста силовых структур [Электронный ресурс] // Психология и право. 2020. Том 10. № 2. С. 201–211. doi:10.17759/psylaw.2020100215
11. Adler P. Role conflict and identity salience: College athletics and the academic role // Social Science Journal. 1987. Vol. 24(4). P. 443–455. doi:10.1016/0362-3319(87)90059-0
12. De Graaf G. The Loyalties of Top Public Administrators // Journal of Public Administration Research and Theory. 2001. Vol. 21(2). P. 285–306. doi:10.1093/jopart/muq028

13. *Grodzins M.* The loyal and the disloyal: social boundaries of patriotism and treason. Chicago: The University of Chicago Press, 1956. 319 p.
14. *James W.* A Pluralistic Universe. New York [etc.]: Longmans, Green, and co., 1909. 405 p.
15. *Kasiński M.* Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki // *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*. 2010. Vol. 13 (1). P. 139–146.
16. *Maynard-Moody S., Musheno M.* Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service. Michigan: University of Michigan, 2003. 221 p.
17. *Mentzelopoulos A.M.* Federal Government Public Service Ethics: Managing Public Expectations. Carleton University, 1990. 159 p.
18. *Twijnstra A., De Graaf G.* Young Loyalties: Loyalty Conceptions and Loyalty Conflicts of Young Dutch and English Public Administrators // *Operant Subjectivity: The International Journal of Q Methodology*. 2013. Vol. 36(2). P. 73–92. doi:10.15133/J.OS.2012.005

References

1. Bobrus O.N. Sovremennye podkhody k izucheniyu korporativnoi loyal'nosti personala. *Uchenye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta = Scientific Notes of Russian State Social University*, 2009, no. 9, pp. 117–120. (In Russ.).
2. Boikina E.E. Metodicheskie priemy simulyatsii situatsii sotsial'nogo ostrakizma O`Cam, O`Train, Cyberball: opyt pilotazhnykh issledovaniy v Rossiiskoi Federatsii [Social Ostracism Paradigms O`Cam, O`Train, Cyberball: the Experience of Pilot Research (Russian Federation)] [Elektronnyi resurs]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2021. Vol. 12, no. 4, pp. 189–206. doi:10.17759/sps.2021120411 (In Russ.).
3. Gornostaev S.V. Metodika tsvetovykh metafor kak sredstvo diagnostiki sluzhebnoi loyal'nosti [Colour Metaphors Method as the Means of Diagnosing Officer's Loyalty] [Elektronnyi resurs]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh = Psychopedagogy in Law Enforcement*, 2017, no. 3 (70), pp. 67–72. doi:10.24411/1999-6241-2017-13013 (In Russ.).
4. Gornostaev S.V., Zhil'nikov T.A. Empiricheskaya struktura individual'noi reprezentatsii loyal'nosti [A study on the relationship of resilience with the level of suicidal risk among remand prisoners held in custody]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya = Applied Legal Psychology*, 2017, no. 3, pp. 33–40. (In Russ.).
5. Magomaeva E.R., Kazikhanova A.I. Lojal'nost' personala i ee faktory formirovaniya [Staff loyalty and its formation factors] [Elektronnyi resurs]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Journal of Economy and Entrepreneurship*, 2020, no. 6 (119), pp. 919–921. doi:10.34925/EIP.2020.119.6.194 (In Russ.).
6. Maximenko V.A. Faktory, vliyayushchie na uroven' loyal'nosti personala v vuze [Factors affecting the level of staff loyalty at the university]. *Finansovye rynki i banki = Financial Markets and Banks*, 2021, no. 2, pp. 20–25. (In Russ.).
7. Mishin A.A. Vzaimosvyaz' psikhologicheskogo klimata v sluzhebnoy kollektive s effektivnost'yu sluzhebnoi deyatel'nosti [The relationship of the psychological climate in the labor team with the effectiveness of official activity] [Elektronnyi resurs]. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya = Applied Legal Psychology*, 2021, no. 3 (56), pp. 71–75. doi:10.33463/2072-8336.2021.3(56).071-075 (In Russ.).
8. Sarsenova A.A. Kontseptual'nye podkhody k opredeleniyu fenomena sluzhebnoi loyal'nosti [Conceptual approaches to defining the phenomenon of service loyalty] [Elektronnyi resurs] // *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the Moscow University of the Ministry*

Горностаев С.В.
Психологические препятствия формированию
лояльности сотрудников уголовно-исполнительной
системы профессионально-служебным группам
Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 40–50.

Gornostaev S.V.
Psychological Obstacles to the Formation
of Loyalty of Employees of the Penitentiary
System to Professional-Service Groups
Psychology and Law. 2023. Vol. 13, no. 1, pp. 40–50.

of Internal Affairs of Russia, 2021, no. 3, pp. 349–354. doi:10.24412/2073-0454-2021-3-349-354 (In Russ.).

9. Spesivtseva S.E., Demenenko I.A. Strategiya formirovaniya organizatsionnoi loyali'nosti personala [Strategy of formation of organizational loyalty of the personnel]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Abroad*, 2020, no. 1, pp. 81–88. (In Russ.).

10. Fedotov A.Yu. Psikhologicheskie usloviya povysheniya nadezhnosti professional'no-ispolnitel'skikh deistvii spetsialista silovykh struktur [Psychological Conditions for Increasing Reliability of Professional Actions of a Law Enforcement Specialist] [Elektronnyi resurs] // *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2020. Vol. 10, no. 2, pp. 201–211. doi:10.17759/psylaw.2020100215 (In Russ.).

11. Adler P. Role conflict and identity salience: College athletics and the academic role. *Social Science Journal*, 1987. Vol. 24, no. 4, pp. 443–455. doi:10.1016/0362-3319(87)90059-0

12. De Graaf G. The Loyalties of Top Public Administrators. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2001. Vol. 21, no. 2, pp. 285–306. doi:10.1093/jopart/muq028

13. Grodzins M. The loyal and the disloyal: social boundaries of patriotism and treason. Chicago: The University of Chicago Press, 1956. 319 p.

14. James W. A Pluralistic Universe. New York [etc.]: Longmans, Green, and co., 1909. 405 p.

15. Kasiński M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, 2010. Vol. 13, no. 1, pp. 139–146.

16. Maynard-Moody S., Musheno M. Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service. Michigan: University of Michigan, 2003. 221 p.

17. Mentzelopoulos A.M. Federal Government Public Service Ethics: Managing Public Expectations. Carleton University, 1990. 159 p.

18. Twijnstra A., De Graaf G. Young Loyalties: Loyalty Conceptions and Loyalty Conflicts of Young Dutch and English Public Administrators. *Operant Subjectivity: The International Journal of Q Methodology*, 2013. Vol. 36, no. 2, pp. 73–92. doi:10.15133/J.OS.2012.005

Информация об авторах

Горностаев Станислав Викторович, доктор психологических наук, доцент, профессор, кафедра юридической психологии и педагогики, психологический факультет, Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (ФГКОУ ВО Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5259-0258>, e-mail: stanislavrz@yandex.ru

Information about the authors

Stanislav V. Gornostaev, Doctor of Psychology, Docent, Professor, Department of Legal Psychology and Pedagogy, Psychological Faculty, Academy of Law Management of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5259-0258>, e-mail: stanislavrz@yandex.ru

Получена 27.02.2022

Принята в печать 25.09.2022

Received 27.02.2022

Accepted 25.09.2022