

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Академия права и управления

С. В. Горностаев

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ:
СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ
ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Монография

Рязань
2015

ББК 88.472

Г69

Рецензенты:

О. В. Кириллова, доктор педагогических наук, профессор (Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова);

Г. К. Корнеева, кандидат психологических наук (РГУ имени С. А. Есенина);

А. Ф. Фёдоров, кандидат психологических наук, доцент (МОПР УФСИН России по Владимирской области)

Горностаев, С. В.

Г69 Психологические основы служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы: состояние и направления дальнейших исследований : монография / С. В. Горностаев. – Рязань : Академия ФСИН России, 2015. – 123 с.

ISBN 978-5-7743-0713-5

В монографии рассмотрен феномен лояльности государственных служащих. Обоснована актуальность научного поиска его психологических основ. Проведено целенаправленное психологическое исследование факторов и механизмов служебной лояльности сотрудников УИС с учетом специфики их служебной деятельности.

Монография предназначена для практических работников уголовно-исполнительной системы, слушателей высших академических курсов, факультета повышения квалификации, преподавателей ведомственных вузов ФСИН России, адъюнктов, курсантов, слушателей и студентов.

ББК 88.472

ISBN 978-5-7743-0713-5

© Горностаев С. В., 2015

© Академия ФСИН России, 2015

Введение

Согласно одному из базовых принципов психологии – принципа единства сознания и деятельности – проявление служебной лояльности в деятельности сотрудника УИС возможно лишь при наличии ряда индивидуально-психологических предпосылок. В настоящее время эти предпосылки не изучены по двум причинам:

1) в отечественной и мировой науке не устоялся термин «служебная лояльность» как описывающий специфическую лояльность лиц, профессионально осуществляющих служебную деятельность (в том числе лояльность сотрудников УИС). Содержание понятия «служебная лояльность» и даже сама необходимость его выделения до сих пор считаются дискуссионными;

2) отсутствуют специальные исследования, направленные на выявление структуры, психологических механизмов и факторов служебной лояльности.

Указанные причины обуславливают актуальность научного поиска психологических основ феномена, который при обобщении результатов имеющихся на сегодняшний день исследований мог бы быть обозначен как служебная лояльность. Выявление этих основ позволит провести целенаправленное психологическое исследование факторов и механизмов служебной лояльности сотрудников УИС с учетом специфики их служебной деятельности и в перспективе вплотную подойти к возможности целенаправленного формирования и развития служебной лояльности сотрудников УИС.

1. Исследования лояльности государственных служащих в структуре исследования проблем лояльности персонала

Проблема лояльности так же стара, как и социальные отношения людей, однако первые научные исследования проблем лояльности можно датировать лишь началом XX века.

Первой известной попыткой систематической разработки проблемы лояльности можно признать фундаментальный философский труд Джозайи Ройса «Философия лояльности» (Royce Josiah. The Philosophy of Loyalty. New York, 1908), систематизировавший ряд важнейших идей относительно сущности, закономерностей и факторов формирования и развития лояльности, которые впоследствии были развиты во многих отраслях науки и практики.

В XXI в. термин «лояльность» чаще всего используется в контексте политической и государственной жизни, а также для описания поведения потребителей и персонала организаций.

Лояльность персонала является объектом всесторонних научных исследований. Ряд диссертаций, посвященных лояльности персонала, были защищены в рамках экономических наук (А. С. Асютин, Е. А. Бондаренко, Б. А. Тушишвили), социологических наук (О. В. Андриющенко, М. Б. Перфильева) и психологических наук (С. С. Баранская, В. И. Доминяк, Ю. В. Крымова, Г. С. Солдаткина, Е. А. Ставропольцева, Г. А. Стародубцева).

Большое количество отечественных авторов (Я. И. Алферова, Е. В. Доценко, Г. В. Егоров, В. В. Ермолаев, Е. А. Заруцкая, А. И. Калашников, А. В. Ковров, М. Б. Курбатова, М. А. Лячин, М. И. Магура, В. В. Морозов, Т. В. Позднякова, Л. Г. Почебут, Е. Серединова, Н. В. Серкова, Е. В. Сидоренко, А. В. Соловейчик, К. И. Сонин, А. П. Федюнина, К. В. Харский, И. Г. Чумарин и др.) посвятили проблеме лояльности персонала свои теоретические и прикладные работы междисциплинарного характера, содержащие преимущественно психологические аспекты явления.

Традиционно востребованной проблема лояльности персонала остается в зарубежной организационной психологии и экономических науках. Многие зарубежные авторы (N. Ahmad, N. J. Allen,

Н. Angle, С. Antón, N. Aranya, S. Aryee, J. Barling, J. S. Basson, T. S. Bateman, K. Beck, H. S. Becker, T. E. Becker, R. S. Billings, B. S. Billingsley, J. W. Bishop, S. M. Burroughs, Y. W. Chay, M. Coetzee, L. H. Cross, W. David, N. De Cuyper, G. De Graaf, H. De Witte, G. Devos, K. M. Dirani, A. Döckel, G. Dressler, S. M. Elias, D. M. Eveleth, C. Fullagar, N. L. Gilbert, C. K. Goman, H. Guetzkow, M. Hajdin, L. Herscovitch, A. O. Hirschman, H. Hulpia, D. Jacobson, S. A. Jović, R. M. Kanter, S. Keller, M. Konvitz, K. P. Kuchinke, J. Ladd, J. B. Lal, J. M. Levine, S. Maynard-Moody, J. P. Meyer, J. Mihajlović, J. Mladenović, R. T. Mowday, G. Notelaers, N. O. Oranye, J. Perry, L. W. Porter, O. Radulović, R. A. Roe, Y. Rosseel, Č. Šargić, D. Schreuder, K. D. Scott, O. N. Solinger, E. S. Srinivas, R. M. Steers, S. Strasser, J. A. Thompson, L. Topolnytsky, W. Van Olffen, V. M. Veličković, A. Višnjić, B. Wade, A. Westin, Y. Wiener, C. Wilson, B. Zdaniuk и др.) исследовали различные аспекты лояльности персонала.

Теория организационной лояльности и в настоящее время продолжает динамично развиваться. Так, Омар Солингер, Вуди Ван Олфен и Роберт Ро (O. N. Solinger; W. Van Olffen; R. A. Roe) [19], основываясь на результатах анализа эмпирических исследований и модели «отношение – поведение» Элис Игли и Шелли Чейкен (Eagly Alice and Chaiken Shelly, Attitude-behavior Model) [13, 14] выступили с критикой доминировавшей последнее десятилетие трехкомпонентной модели лояльности Мейера и Аллен (J. P. Meyer, N. J. Allen) [18], чем придали исследованиям проблемы лояльности персонала в рамках организационной психологии новый импульс.

Обобщая современное состояние проблемы организационной лояльности, Т. В. Позднякова [7, с. 183] выделяет три основных подхода.

1. Подход «Лояльность как отношение» трактует лояльное поведение сотрудника с помощью таких категорий, как «любовь к организации», «приверженность», «самоотверженность», «уважение», и дает ответ на ключевой вопрос: «Как лояльный сотрудник относится к организации?»

2. Подход «Лояльность как поведение» акцентирует внимание на проявлении отношения к организации, выраженном в поведенческих категориях: как работник общается с коллегами и руководством, на-

сколько он готов проявлять инициативу, брать на себя ответственность и обязанности, то есть как отношение к организации проявляется в поведении сотрудника в текущем периоде.

3. Подход «Лояльность как намерения» дает оценку проявлению отношения к организации в долгосрочной перспективе – насколько работник заинтересован в долгосрочном трудоустройстве, закреплен в данной организации, «держится» за свое рабочее место, то есть каковы его намерения относительно данной организации.

Иначе говоря, современные исследователи, разрабатывающие проблемы организационной лояльности, понимают под этим термином позитивное отношение к организации, следование сотрудников интересам организации и сохранение своего членства в ней.

Исходя из большого количества публикаций по проблеме, в том числе выполненных за последние несколько лет, можно заключить, что тематика лояльности персонала организации была и остается одной из актуальных и востребованных в психологической науке.

Анализ проблематики исследований показывает, что не все категории персонала с точки зрения изучения их лояльности охвачены равномерно.

В результате анализа содержания работ, размещенных на интернет-ресурсах Российской государственной библиотеки [<http://rsl.ru/>], Электронной научной библиотеки «КиберЛенинка» [<http://cyberleninka.ru/>] и обнаруженных при помощи Сервиса поиска электронных научных источников BASE (Bielfeld Academic Search Engine) [<http://www.base-search.net>], было установлено, что более половины исследований по проблеме лояльности выполнены в отношении персонала коммерческих организаций. Это положение может объясняться тем, что повышение лояльности персонала коммерческих организаций является одним из рычагов повышения безопасности и минимизации рисков [2, 11, 22], а также эффективности их функционирования [1, 25], поэтому руководители коммерческих организаций нередко организационно и финансово способствуют проведению прикладных исследований лояльности персонала на их предприятиях, чем стимулируют развитие знаний в области организационной лояльности персонала коммерческих организаций.

Работы, которые исследуют проблемы лояльности персонала, занятого во всех оставшихся типах общественно полезного труда в совокупности, соответственно составляют менее половины. Немногочисленность работ, посвященных лояльности государственных служащих, является одной из причин сравнительной неразвитости методологии и направлений исследований в этой области, что, в свою очередь, подталкивает авторов к механическому заимствованию методологии и способов постановки проблем из трудов по организационной лояльности сотрудников коммерческих организаций. Однако в связи со значительными различиями в назначении и деятельности коммерческих и государственных структур встает вопрос о правомерности подобной экстраполяции и существовании альтернативных подходов.

2. Обзор исследований лояльности государственных служащих

Анализ литературы по проблеме лояльности государственных служащих показывает, что ряд авторов (И. Рьянди и Э. Байонг [43], Х. А. Хайджази [38], Д. Мойниан и Н. Лендьют [42], Х. Аль Джариди [30], Меткалф и Дик [17], В. В. Ермолаев [3] и др.) все же исследуют лояльность государственных служащих в контексте традиционного понимания организационной лояльности, то есть их привязанности к месту работы, ориентации на пользу организации и т. п. Однако большинство ученых оценивают лояльность государственных служащих как специфический объект исследования, требующий особенной постановки проблем и методологии их решений.

Первым разработчиком проблемы лояльности государственных служащих, полагаясь на данные М. Касински [40], можно признать М. Шерера (M. Szerer), впервые подвергнувшего анализу проблему служебной лояльности чиновников в работе «Чиновническое дело в условиях демократии» (Варшава, 1924). Выход в свет данной работы, на наш взгляд, может расцениваться как момент выделения служебной лояльности государственных служащих в особый объект исследования.

В большинстве работ, затрагивающих проблемы лояльности государственных служащих, подход к исследованию формируют такие особенности служебной лояльности, как ее специфические объекты и их множественность.

В качестве иллюстрации исследований отдельных объектов лояльности государственных служащих можно привести работы американских ученых, которые с начала 40-х годов активно изучали проблему политической лояльности служащих. Как основной объект лояльности государственных служащих в данном случае рассматривался действующий политический строй и правительство.

В работе Д. Эмерсона и Т. Хелфилда «Лояльность среди государственных служащих» [15], посвященной политической лояльности государственных служащих, эта проблема анализируется на примере «охоты на ведьм» в США в период политического противостояния сверхдержав и кадровых зачисток «политически нелояльных государственных служащих». В заключение работы изложен важный тезис о том, что политическая нелояльность служащих произрастает из нежелания политиков решать обострившиеся проблемы общества и решение проблемы лояльности заключается именно в решении общественных проблем, а не в кадровых отборах и чистках [15, с. 143]. Авторы предостерегают от волюнтаризма вышестоящих руководителей при определении лояльности государственных служащих без надежных доказательств и судебных процедур. Ученые приводят также доводы против актуализации, оценки и учета такого вопроса, как политическая лояльность служащих в кадровой политике государственной службы, в принципе, особенно если это заключается в уничтожении привычки служащих к самостоятельности и критичности мышления, в культивировании слепой покорности и несамостоятельности. Данная мысль иллюстрируется цитатой известного британского философа, экономиста и политика Джона Стюарта Милля (John Stuart Mill) «Государство, которое не дает своим людям расти, пусть даже для того чтобы они были послушным инструментом в его руках для достижения пользы, в итоге поймет, что с маленькими людьми нельзя решать большие задачи» [15, с. 143].

Л. Джонейджин (L. A. Johnagin) в своей магистерской диссертации [39] также рассматривает именно политическую лояльность служащих США в период политических репрессий в контексте методологии, процедур и результатов ее обеспечения.

Марисса Голден [35] в своей статье описала лояльность чиновников к политикам, выбрав как критерий их реагирование на проводимую политику, реализацию ее в служебной деятельности.

Значительный вклад в современное понимание государства как объекта лояльности служащих внес Станислав Веллиш, показавший важный механизм персонализации и конкретизации государства в сознании высокостатусных государственных служащих. Как один из механизмов формирования лояльности государственных служащих к правящим политикам, со ссылкой на Уильяма Нисканена (William A. Niskanen), С. Веллиш [44] рассматривает монополизм «покупателей» служебной деятельности государственных ведомств. Как правило, это группы политиков, заинтересованных в определенном режиме функционирования службы и в определенном направлении ее развития, курирующих и спонсирующих ее, использующих ведомство как рычаг своего влияния и пытающихся получить прибыль с разницы между ресурсами, необходимыми для функционирования ведомства, и теми объемами, которые фактически выделены на его функционирование. Именно такие группы политиков, достаточно далекие от интересов избирателей и общества в целом, фактически и олицетворяют собой государство для государственных ведомств в лице их руководителей. Именно политические спонсоры, а не конечные потребители услуг, по мнению С. Веллиша, оказывают основное влияние на деятельность государственных ведомств. В отличие от любых экономически свободных организаций, где спрос уравнивается с предложением, в ситуациях двухсторонних монополий нет и не может быть какого-либо справедливого равновесия между интересами спонсора и ведомства, хотя ведомство и имеет некоторые пути влияния на спонсора. Основные преимущества спонсора в этой торговле – его полномочия заменить руководство ведомства, козырь же ведомств состоит в том, что ведомство обладает более точной информацией о реальных затратах на обеспечение деятельности службы, чем спонсор, и эта инфор-

мация может способствовать целям спонсора захватить часть излишка ведомства способами, которые служат интересам группы спонсора, а не интересам более широкой группы законодателей и избирателей. Тут же Веллиш дает и более простое объяснение патронажа политиков над ведомствами, которое заключается в том, что политики ищут средства удержать власть, и патронаж – одно из таких средств. Эта цель обеспечения поддержки является основным критерием назначений в ведомствах. Исходя из этого положения мы можем прийти к выводу о том, что назначения руководителей ведомств производятся по такому принципу, что первым и возможно единственным объектом лояльности таких назначенцев является политик-спонсор. Этот механизм может быть экстраполирован и на руководителей низших уровней.

С. Веллиш подводит читателей к идее, что снижение эффективности деятельности ведомств и рост затрат на их содержание – цена поддержки правящих политиков государственными ведомствами, руководимыми людьми, назначенными по критерию лояльности, а не компетентности или ориентации на общественное благо. При этом С. Веллиш в своих рассуждениях не считает неэффективность стабильной чертой государственных служб, соглашаясь с Альбертом Бретоном и Роландом Винтробом (A. Breton, R. Wintrobe), приписывающим государственным бюрократам «выборочное поведение» [32], под которым подразумевается «возможность подчиненных быть иногда эффективными, а иногда неэффективными в достижении целей своих начальников».

С. Веллиш использует в работе термины «лояльное» и «нелояльное» поведение, чтобы обозначить усилия сотрудника, направленные на выполнение задач, поставленных организацией, и усилия, преследующие собственные цели. С. Веллиш рассматривает как фактор лояльного и нелояльного поведения сотрудников их состояния, полагая, что в некоем состоянии «А» сотрудники ведут себя лояльно, а в некоем состоянии «В» – нелояльно. Вероятность нелояльных действий служащего определяется такими объективными факторами, как разница между вознаграждением за нелояльное и лояльное поведение, величина наказания и вероятность быть наказанным. С. Веллиш от-

мечает, что, когда сотрудник действует нелояльно, он фактически не выполняет работу для организации, которая его наняла. Начальник, нанимая служащего, не может прогнозировать его состояния. Выявив нелояльность, начальник может применить наказание вплоть до увольнения, но нелояльный сотрудник не может быть заменен немедленно, и его нелояльность будет продолжаться некоторое время. Деятельность нелояльных служащих и их подчиненных будет потеряна для организации на это время. Таким образом, возможность нелояльного поведения служащих, по мнению С. Веллиша, снижает преимущества иерархических организаций. Он полагает, что проявление нелояльности «в плохих состояниях» может профилактировать условия контракта, в которых ущерб от раскрытия нелояльного поведения значительно превосходил бы выгоду от него. Тут же автор оговаривается, что максимальное социально допустимое наказание может не быть достаточно серьезным, чтобы удержать нелояльность. В этом случае может быть создан рычаг лишения дополнительных привилегий и статусов.

С. Веллиш заключает свою работу выводом о том, что отсутствие простой метрики успеха в государственных организациях мешает оценивать работу и увеличивает вероятность фаворитизма. Как основной вывод он позиционирует то, что лояльность в иерархических организациях, таких как государственные ведомства, в понимании направления усилий сотрудников на решение поставленных задач играет главную роль.

Можно отметить, что в работе С. Веллиша заметно перемещение по нескольким уровням или объектам лояльности служащих: от государства в целом до конкретного вышестоящего начальника служащего.

Исследования лояльности государственных служащих государству и политической элите характерны не только для американских, но и для ученых различных государств. Например, Гулд, Шерман и Ансари [36] описывают процессы формирования лояльного отношения к новому правительству государственного аппарата в постколониальный период в Индии и Пакистане, А. Е. Мкртчян в своей статье «Морально-этические проблемы госслужбы Армении» затрагивает

проблемы низкой политической лояльности служащих Армении, отмечая в аннотации, что только около 7 % респондентов упоминают лояльность по отношению к государственной власти в ряду положительных доминантных характеристик поведения госслужащего [23].

Еще одним направлением исследований лояльности государственных служащих является рассмотрение в качестве объекта лояльности их непосредственных начальников.

Данная проблематика часто встречается в работах отечественных авторов. Возможно, это связано с традициями в отношениях между отечественными служащими и их руководителями. Как отмечает А. Л. Темницкий [28], отношения лояльной зависимости между работником и его начальством (от непосредственного до отдаленных, вплоть до государства в целом) были неотъемлемым элементом советской системы хозяйствования и позволяли работникам получать возможность удовлетворения лимитированных жизнеобеспечивающих потребностей в обмен на заданную трудовую активность.

Несмотря на смену социально-экономической формации государства, лояльность по отношению к руководителю по-прежнему рассматривается как одна из фундаментальных служебных традиций и критериев оценки российских служащих.

В первую очередь лояльность по отношению к руководству рассматривается отечественными авторами как критерий попадания кандидата на государственную службу и занятия служащими ключевых постов. Г. А. Монусова [24] отмечает, что для лиц, принимающих решение по отбору кадров, наиболее важны личностные, а не профессиональные качества поступающих на государственные должности. Одним из наиболее востребованных качеств является лояльность. К приведенному выше мнению присоединяются В. Е. Гимпельсон и В. С. Магун [20], отмечая, что процедуры «входа» работника в государственные и муниципальные администрации чаще всего неэффективны с точки зрения отбора претендентов по «заслугам» и в большей степени приспособлены к заполнению вакансий лояльными начальству работниками.

Согласно данным Т. В. Лашковой [4], лояльность является фактором, учитываемым не только в найме, но и в продвижении по служ-

бе. По мнению В. А. Сологуба [27], многое в карьере молодых служащих зависит от позиции и воли руководства, а достаточно высокий ранг принадлежности к «команде» как критерию продвижения по службе подтверждает мнение исследователей о существовании в административных структурах «управленческих команд», а значит, и о наличии внутрикорпоративных интересов. При этом благородный флер принадлежности к команде единомышленников снимается другими критериями, входящими в группу социального капитала, отражающими служение конкретным лицам, а не государству и обществу.

Вместе с тем В. А. Сологуб приводит результаты факторного анализа двух основных факторов продвижения по службе – компетентности (меритократического продвижения) и лояльности к руководству и выводы авторов исследования о том, что «критерий компетентности опережает критерий лояльности». По их мнению, это «свидетельствует о том, что система продвижения служит интересам дела и организована в соответствии с веберовскими критериями рациональности» [29]. При этом делается весьма существенная оговорка, что действие системы продвижения вступает в силу после окончания действия системы найма, основанной на попадании в аппарат лиц с определенным минимумом лояльности. Возможно, наличие подобного фильтра на лояльность при входе на государственную службу и позволяет руководству меньше контролировать лояльность сотрудников в процессе отбора, происходящего внутри организации.

Еще одним объектом лояльности государственных служащих, часто фигурирующим в работах по проблемам служебной лояльности, являются общество и его интересы.

Как отмечал С. И. Музыков, «в мирских делах высшей ценностью служебной деятельности всегда будет общество (отечество)... Собственно говоря, понятие служения вытекает из общего представления о традиционной (домашней) цивилизации, где предполагается наличие нескольких социально-профессиональных групп, выполняющих специализированные функции. Каждая из этих функций имеет смысл только по отношению к целому – обществу, обеспечивая его существование, а каждая из групп служит обществу в самом прямом и точном смысле этого слова» [6, с. 37], и государственные служащие – та

профессиональная группа, служение обществу у которой предполагается изначально.

Джек Уотерфорд (Jack Waterford) в своей статье «Лояльность против общественного интереса» (Loyalty versus the public interest) [46] анализирует этику поведения государственного служащего в ситуации конфликта лояльности работодателю (министру) и общественных интересов в субъективном понимании государственного служащего (public servant). В результате анализа он приходит к выводу о том, что, исчерпав все возможности реализации общественных интересов в рамках лояльности к вышестоящим руководителям, являющимся нанимателями служащего, исходя из этики служебной деятельности служащий должен руководствоваться непосредственно общественными интересами, если с точки зрения служащего они очевидно и грубо нарушаются. Уотерфорд полагает, что отличительной чертой государственной (общественной) службы является то, что основной источник обязанности государственных (общественных) служащих – не трудовые отношения. Общественный интерес и благосостояние намного больше, чем то, что требует сегодняшней министр или правительство, или то, о чем говорит должностной регламент. Подобную этику, по мнению Уотерфорда, требуют закон, обычай и система издержек и противовесов. Автор отмечает, что практически не встречается ситуаций, когда общественный интерес с точки зрения этики проигрывал бы лояльности по отношению к конкретному министру. Рассматривая проблему, автор анализирует право служащего действовать по собственному усмотрению и в результате анализа не отказывает служащему в таком праве в ситуациях того требующих с точки зрения соблюдения общественных интересов.

Как можно заметить, Уотерфорд рассматривает общественный интерес как объект лояльности служащих в соотношении с другим объектом лояльности. Подобным образом большинство исследователей, рассматривающих специфические объекты лояльности государственных служащих, вольно или невольно сталкиваются с проблемой множественной лояльности.

Например, Боуэл, Бриертон и Кемпбелл [31] также поднимали проблему множественности объектов лояльности служащих, их при-

оритетности и условий ее изменения на примере возможности разглашения общественно значимой служебной информации. В монографии на данном примере анализируются грани допустимого в проявлении нелояльности к ведомству при проявлении лояльности к общественным интересам. Автор анализирует прослеживающуюся в судебной практике Канады позицию, что единственным легитимным основанием проявления нелояльности к работодателю (ведомству, службе) является высокий уровень общественной опасности в случае неразглашения информации. Тем не менее действия по разглашению информации в целях предотвращения существенного вреда исходя из материалов судебной практики допустимы только после приложения усилий служащим по предотвращению вреда в рамках лояльности (доклад вышестоящим руководителям).

Работы по проблеме множественности лояльности государственных служащих затрагивают явления не только конкуренции конкретных объектов лояльности, но и множественной лояльности как специфического феномена, характерного для деятельности госслужащих.

Например, Петер Урбанич [45] исследовал проблемы двойственной лояльности государственных служащих в историческом аспекте на примере двойной (национальной и имперской) лояльности высокостатусных гражданских служащих Австро-Венгенской империи конца XIX – начала XX века. Х. Пэрри [37] анализировал проблемы множественной лояльности и конфликта интересов в деятельности государственных поверенных США, рассматривая в первую очередь противоречия лояльности назначающим на должность политикам и закону. Пэрри рассматривает важную дилемму, исходя из которой даже высшие политики должны подчиняться закону, что определяет для служащих верховенство закона, а не вышестоящих чинов и политиков, вместе с тем частное усмотрение политиков и руководителей по различным ситуациям является законным и обязательным для исполнения подчиненными. При этом Пэрри обсуждает идею, что закон – это всего лишь теоретический конструкт, разрабатываемый и используемый властью придерживающимися, поэтому ему нельзя служить, а верховенство закона – всего лишь миф. Однако это миф широко разделяемый, причем в какой-то мере и высшими политиками, в связи с

чем закон приобретает возможность выступать как реальный объект лояльности. Пэрри отмечает, что подобные проблемы рассматривались в рамках изучения принятия решений судьями, и в результате этих научных дискуссий лишь немногие ученые считают, что судьи находят правильные ответы в законе.

Анализ приведенных выше и подобных работ достаточно четко указывает на множественность и неоднородность объектов лояльности государственных служащих как ключевые факторы, определяющие специфику служебной лояльности.

Работы, посвященные отдельным объектам лояльности государственных служащих и проблемам множественной лояльности, в значительной мере способствуют формированию целостной картины служебной лояльности, но наиболее ценными представляются работы, в которых различные объекты лояльности государственных служащих рассматриваются одновременно и структурно, формируя представление о целостной системе отношений служебной лояльности.

Автор одной из таких работ Гьялт де Граф [34] в своей статье «Лояльности высокопоставленных государственных служащих», названием подчеркивающей проблему множественности объектов служебной лояльности госслужащих, рассматривает лояльность в контексте изменения облика современного государственного служащего, который в отличие от служащих прошлых лет, покорно выполнявших приказы политиков, выводится общественным мнением на более активную позицию. По мнению автора, общество ожидает от современных государственных служащих качественных услуг, стратегичности в принятии решений, заботы о репутации службы и т. д. Таким образом, по мнению автора, они «служат нескольким господам», а не только политикам. В связи с этим автор задается вопросом: «Всегда ли интересы этих «господ» совпадают или же они вступают в противоречия?» Де Граф пытается ответить на вопрос: «К кому же по-настоящему лояльны государственные служащие?» В ходе исследований автор приходит к выводу о том, что лояльность служащих проявляется ко всем ее потенциальным объектам: коллегам, общественному благу, моральным установкам, закону, организации-работодателю, клиентам их организаций и выборным должностным лицам. Автор рас-

смачивает варианты субъективной трактовки понятия лояльности государственными служащими и выделяет четыре типа служащих в соответствии с критерием их лояльности: 1) профессионалы, действующие по закону; 2) нейтральные слуги общества; 3) персонально ориентированные; 4) открытые и принципиально независимые. На основании этой классификации автор описывает модели поведения и принятия решений представителями этих типов.

Михаил Касински [40] пытается не только рассмотреть круг потенциальных объектов лояльности государственного служащего, но и упорядочить их в рамках иерархической системы, рассмотреть проблемы, возникающие в такой системе, и проанализировать возможные решения. В начале работы автор декларирует лояльность как неотъемлемый атрибут государственной службы, так как чиновник является всегда слугой независимо от ранга занимаемой должности, но обращает внимание на то, что круг объектов лояльности служащих может отличаться в зависимости от государственного устройства. Касински исходно обозначает такие объекты лояльности служащих в демократическом государстве, как общество, закон и старшие начальники. По его мнению, ключевой объект лояльности служащего в демократическом государстве – общество. Государство же является производным общества, продуктом разделения труда, обслуживающим интересы общества. Именно общество – первичный создатель правил, преобразующихся потом в нормы правопорядка. Лояльность служащего к обществу в связи с этим должна проявляться через уважение к законам, принятым людьми, делегированными для этой функции обществом. Таким образом, общество, государство и закон должны, с точки зрения Касински, выступать для государственных служащих демократических государств как триединый объект лояльности. Проявление лояльности ко второму крупному объекту – старшим начальникам – должно реализовываться, по мнению Касински, в виде исполнения возложенных обязанностей предписываемыми руководителями способами, которые не должны противоречить нормам права. Таким образом, первому объекту лояльности (общество – государство – закон) Касински отдает приоритет по сравнению со вторым (прямые начальники), тем самым придавая структуре объек-

тов лояльности служащих элементы иерархии. Вместе с тем Касински обозначает как этическую проблему объективные ограничения выстроенной им системы лояльности служащих другими их обязанностями, например семейными, а также их религиозными и моральными убеждениями. Автор также пытается проанализировать этические и правовые основания действий служащих в ситуациях конфликта интересов, вызванных объективными отклонениями от идеальных моделей функционирования демократического государства, например, в ситуациях противоречий между указаниями начальников и законами или этическими принципами.

Работа М. Касински наглядно демонстрирует, что системное изучение проблемы множественной лояльности государственных служащих закономерно приводит исследователей к рассмотрению проблем этического выбора в ситуациях неоднозначности и конфликта интересов различных объектов лояльности, в которые нередко попадают государственные служащие.

Работы, описывающие проблемы выбора и принятия решения служащими в ситуациях конфликта интересов объектов лояльности, наиболее психологичны, интересны с точки зрения внутренних причин, условий и механизмов индивидуального формирования системы отношений служебной лояльности и заслуживают более подробного рассмотрения.

Анастасия Мария Менцелополос в своей квалификационной работе магистра гуманитарных наук по специализации «политические науки» [41] поднимает и пытается решить целый пласт проблем лояльности государственных служащих, которые определяются ею как этические проблемы наряду с другими ключевыми этическими проблемами государственной службы. Речь прежде всего идет о лояльности к общественным интересам, представляемым и интерпретируемым демократически избранным правительством и выраженным в законах и Конституции. Такая лояльность, по мнению А. Менцелополос, является одной из первостепенных ценностей государственной службы [41, с. 63]. Автор отмечает при этом, что пока общественный интерес трактуется широко и разнообразно, лояльность чаще понимается в исключительном смысле как чья-то лояльность к «хозяину», персо-

нифицируется. В широком смысле служащие подчиняются общественным интересам, однако их иерархическая структура является единственной четко определенной в их профессиональной жизни, что склоняет их в сторону лояльности к конкретным руководителям. Понятие лояльности и его операционализация в институциональном контексте намного более сложны. Понятие «лояльность» выводит человека на чувство идентичности с определенным объектом, в связи с чем понятие лояльности к деперсонализированным институтам, таким как общество, государство и закон, трудно четко сформулировать и внедрить [41, с. 64], тем более что лояльность – это не естественное следствие самой природы службы обществу, а требование бюрократической иерархии, которая разрушится при отсутствии лояльности. Лояльность, как и другие ценности, отмечает автор, родилась из размышлений высших государственных служащих, чья работа – развивать структуру эффективного управления большим количеством служащих на различных уровнях [41, с. 63]. Автор выдвигает важную идею о том, что лояльность лучше осуществляется при нисходящем подходе (возможна лояльность между уровнями: общество – государство – конкретный руководитель. – *Примеч. авт.*), «но это понятие требует пересмотра в организациях, где руководители все переворачивают вверх дном» [41, с. 66].

Для удобства применения этических норм в оценке лояльности служебного поведения автор классифицирует действия служащих на те, которые однозначно оцениваются как нелояльные и внутри и снаружи системы государственной службы (например, финансовые злоупотребления), и на те, которые оцениваются как нелояльные вышестоящими руководителями служащего и как лояльные общественностью (например, разоблачение недостатков и нарушений в деятельности государственных органов). Во втором случае, как отмечает А. Менцелополос, лояльность служащих к правительству может снижать его подотчетность обществу.

В работе рассматривается также проблема действий в случае получения законных, но не этических указаний. Получение же определенно незаконного указания не рассматривается как этическое противоречие в связи с обязанностью служащих исполнять именно закон-

ные указания. Проблему этического характера, связанную с лояльностью, автор видит в умении служащего разделить действия, которые «точно законны» и которые «законны, но могут быть оценены как неправильные».

В контексте технической стороны соблюдения лояльности по отношению к руководителям автором поднимается проблема взаимоотношений между политиками и служащими. Автор отмечает, что отсутствие уважения уводит служащих от осуществления обратной связи с министрами в сторону «партизанской» политики. Одна из проблем, поднятых в работе, заключается в том, что служащие часто нуждаются в разъяснении решений, которых они не принимали и целесообразности которых не понимают. Однако обращение за разъяснениями, по мнению автора, может быть воспринято старшими начальниками как утрата контроля.

Автор расценивает этику как общественные отношения, указывает на ее востребованность в связи с тенденцией повышения самостоятельности и инициативы государственных служащих в Канаде. Отмечается, что служащим предоставляется право выбора оптимальных механизмов удовлетворения нужд канадцев, базирующееся на компетентности служащих, владении текущей обстановкой, понимании своей роли и ответственности, достаточной поддержке со стороны их организаций. Одним из отправных пунктов этики современного государственного служащего А. Менцелополос считает его подотчетность обществу и ответственность перед ним. Согласно канадскому Кодексу этики (Value and ethic code for the public service. Nresuary board secretariat of Canada, 2003, p. 9 [41, с. 59]) служащий должен действовать подотчетно обществу и это обязательство не может быть заменено просто действием в соответствии с законом. Тем не менее Кодекс этики служащих, по мнению А. Менцелополос, должен базироваться на ключевых ценностях правительства, исходящих от ожиданий общества, но не напрямую от общесоциальных ценностей, не имеющих отношения к непосредственной деятельности госслужащих. Это поможет сохранить доверие правительству за счет демонстрации внутренней моральной последовательности и стандартов, исходя из которых действия, политика и стандарты могут оцениваться

как «хорошие» и «правильные» (41, с. 122). Фактически автор ратует за приоритеты ведомственной этики, базирующейся на ожиданиях общественности. Она полагает, что оптимальные границы лояльности служащих задаются необходимостью в их самостоятельности и воздержании от критики в адрес работодателей.

Автором отмечается, что этика не является универсальным средством достижения лояльности, так как государственная служба отражает отношения, ценности, сильные и слабые стороны неоднородного общества и, как и разнообразное общество, не всегда послушна законам и правилам. Бюрократическая машина, состоящая из служащих, наделенных полномочиями, всегда будет включать в себя часть недобросовестных служащих, однако норма самостоятельного принятия решений в ходе работы способна в целом послужить эффективной работе добросовестного ядра служащих [41, с. 62]. В связи с этим эффективная система норм могла бы регулировать поведение служащих, но чаще всего в случае нарушений определяется, кто виноват, но не доходит до вопроса, что пошло не так. Автор указывает на распространенную ошибку поиска нелояльных лиц при игнорировании поиска системных ошибок, приводящих к нелояльности служащих [41, с. 123].

Методом исследования применения положений этики государственных служащих и реализации ими основных ценностей в своей деятельности автор считает метод анализа практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях.

При помощи сходного метода анализа историй Стивен Мейнард-Муди и Майкл Машено [16] осуществили одно из самых значительных эмпирических исследований рядовых государственных служащих в США, работающих с клиентами лицом к лицу, в котором доказали, что во многом они принимают свои решения на службе исходя из собственных ценностей и убеждений, но при этом учитывают и политические аспекты своих решений, существующие правила и надзор за их деятельностью. Авторы показали, что представления рядовых служащих о людях, в отношении которых они осуществляют свои служебные функции, все время приходят в противоречия с политикой и правилами, поэтому рядовые служащие руководствуются

не только законом, но и индивидуальными характеристиками подведомственных граждан, представлениями об их моральных качествах и социальной идентичности. Таким образом, в профессиональном поведении рядовых служащих сосуществуют как правовые, так и культурные регуляторы их поведения, что, с одной стороны, осложняет их деятельность, с другой – позволяет глубже понимать ситуацию. Именно это во многом и объясняет служебное поведение рядовых служащих [16, с. 4].

Авторы выражают свое согласие с Майерс и Ворсанджер (Marcia K. Meyers and Susan Vorsanger) в том, что существование одновременно и культурного и правового регуляторов в деятельности служащих очевидно во многих исследованиях, однако редко является их центральной темой. По мнению авторов, это связано с тем, что подобные исследования подорвали бы представления о государстве и государственном управлении. Это представления о том, что в демократическом государстве все процедуры должны быть предсказуемы и построены на законе, в связи с чем подобные случаи всегда должны разрешаться аналогично. При таком подходе отклонения от закона допустимы, только если служащие приспособливают закон к обстоятельствам способом, совместимым с политикой и служебной подчиненностью, а сами случаи оцениваются как случаи контролируемого принятия решений, в которых государственный аппарат должен ограничивать и направлять решения, унифицируя их по мере возможностей. Учитывая данную концепцию, ученые и средства массовой информации сосредотачиваются на беспокоящих личных качествах работников, предпочитающих мнение закону и социальную принадлежность клиента его поведению [16, с. 4]. Одним из деструктивных примеров следования культурным установкам авторы считают результаты исследования этнической и расовой оценки патрульными водителями останавливаемых и обыскиваемых на трассах машин, проведенные Дэвидом Херрисом (David A. Harris). По мнению исследователей, подобные открытия указывают на то, что полная ориентация на моральные представления и социальную идентичность способна разрушать жизни граждан и представление о государственном управлении, к которому мы привыкли. Авторы полагают, что для привлече-

ния внимания к моральным ценностям и социальной идентификации клиентов как основе принятия решений рядовыми служащими необходимо спросить у ученых, представителей СМИ и действующего правительства, что они внесли в действующую концепцию государственной службы? Нужно также спросить у общества: готово ли оно к некоторой степени временной дезорганизации в государственной службе? Для решения описанной выше проблемы авторы предлагают свою концепцию государственной службы, которую они называют гражданно-служением (citizen-agent) и которая открыто учитывает культурные ориентации служащих, существующие в реальной практике. В отличие от доминирующей концепции, оценивающей действия граждан и служащих с точки зрения закона, альтернативная концепция предполагает оценку служащими действий граждан и коллег также с точки зрения культурных шкал. Авторы отмечают, что не противопоставляют свою концепцию действующей концепции государство-служения (state-agent), но пытаются учесть и упорядочить применение культурных ориентаций служащих в принятии ими решений.

При таком подходе рядовые служащие смогут оказывать некоторым позитивно оцениваемым нуждающимся гражданам жизненно важную помощь на свой страх и риск. Другие же клиенты получают то, что предусмотрено законом, ни больше ни меньше. Пока же эти другие, оцениваемые служащими негативно, отлучены от помощи и социальных бонусов или даже хуже – находятся в положении унижаемых служащими и государственной системой. Авторы ставят задачу показать, что санкционированные или несанкционированные, законные или незаконные, полезные или вредные культурные суждения служащих – неотъемлемая часть современного государственного управления и что в современных условиях способы принятия решения на основе закона или убеждений, поведения или социальной идентификации одинаково действенны в ежедневной работе с людьми. Авторы высказывают ключевую мысль о том, что только в согласии друг с другом политика, законы, ведомственные процедуры и личные мнения служащих способны помочь ориентироваться в том, что является правильным и как нужно поступить [16, с. 9].

В своей работе авторы используют для сбора эмпирического материала метод анализа историй из служебной деятельности. В работе содержится множество рассказов служащих о том, как их убеждения о справедливости и несправедливости помогли им принять решение, как их убеждения вступали в противоречия с официальной или неофициальной политикой их ведомства, или, напротив, как эта политика укрепляла их уверенность в решениях. Авторы обосновывают метод анализа историй их деятельности как глубоко психологичный, снимающий ряд ограничений, свойственных диалогическим формам, таким как интервью, позволяющий увидеть самовосприятие автора истории его позицию, его индивидуальную и групповую самоидентификацию и отношения. Большое значение при использовании метода рекомендуется придавать авторским интерпретациям описываемого развития событий. Истории тонко и остро показывают нормы и убеждения, управляющие решениями и действиями рассказчиков. В качестве дополнительных методов авторы рекомендуют опросники и полевые наблюдения.

Авторы отмечают, что рядовые служащие связаны длинными цепями иерархических отношений. Работа рядовых служащих пронизана правилами и процедурами, которые, однако, не слишком сильно определяют решения служащих, так как само применение тех или иных правил и процедур часто остается на усмотрение служащего. Работа служащих переполнена, но не связана правилами. Правила многочисленны и противоречивы, поэтому применение правил и процедур требует усмотрения. Авторы отмечают, что усмотрение не может быть устранено, так как тотальный контроль осуществить невозможно, кроме того, в стремлении к идеальной законности, как отмечал Фредериксон (H. George Frederickson) «закон после каждого случая его применения надо бы было пересматривать» [16].

Авторы анализируют длительную научную полемику и смену практических курсов между четким разделением политики и администрирования и их объединением в работе служащих и высказывают мысль, что та или иная политика должна проводиться – и чем слабее и противоречивее политика «наверху», тем большими «политиками» становятся рядовые служащие.

Личное усмотрение часто используется служащими, для того чтобы сделать свою работу легче, безопаснее, благодатнее. Они делают свою работу легче, управляя клиентурой, сосредоточиваясь на более легких клиентах и избегая, отклоняя или уменьшая контакт с неприятными или невозможными случаями. Они цинично ищут быстрый способ решения для долгосрочных проблем и изобретают процедуры, чтобы пропустить клиентов через систему максимально быстро и легко. Служащие обрабатывают клиентов, а не участвуют в них. Работа рядовых служащих (полицейских, социальных работников и т. д.) чаще всего неприятна и опасна, и служащие стараются использовать усмотрение, чтобы ценой ухудшения качества услуг избежать этих условий. Тем не менее рядовые служащие время от времени стараются изо всех сил помогать другим, некоторые из них пришли в профессию, будучи идеалистами. После многих лет перегрузки, сложных клиентов, равнодушной общественности и иногда ужасных условий труда они все еще пытаются сохранить некоторое значение и ценность их работы. Многие используют усмотрение, чтобы выбрать небольшое количество случаев и уделить им максимальное внимание, какое они хотели бы уделять всем гражданам-клиентам, если бы у них были ресурсы и энергия.

Избирательность служащих чаще всего является следствием несогласования между их юридическими полномочиями и представлением о том, как было бы справедливо и правильно поступить в рассматриваемом случае. Столкновения между культурными и правовыми нормами приводят к тому, что к одним гражданам служащие относятся негативно или механистически, а к другим – с повышенным вниманием и выходом за пределы обязанностей и полномочий. Это также показывает, что служащие видят сложность людей и их обстоятельств и используют закон в качестве инструмента, чтобы служить им с учетом особенностей.

Авторы указывают на различия позиций сотрудников, «служащих государству» и «служащих обществу». «Служащие обществу» определяют себя скорее как судящие людей и действующие в соответствии с суждениями, чем как применяющие нормы к особенно-

стям конкретных ситуаций. Они не ищут в правилах ситуаций, похожих на те, с которыми они столкнулись для следования правилам действий в таких ситуациях, они смотрят на клиента, формируют к нему отношение, а затем обращаются к политике и правилам, чтобы обосновать свое решение.

Авторы указывают, что обычно усмотрение урезается в случае публичных скандалов, вызванных самоуправством, и что в случае кризисов усиление бюрократического контроля и урезание самостоятельности служащих путем сверхрегламентирования их деятельности может быть оправдано. Вместе с тем выражают свое беспокойство наблюдением, что усилия управлять усмотрением рядовых сотрудников просто делают его более скрытым, таким образом ослабляя контроль и снижая ответственность служащих.

Служащие хорошо знают о правилах и политике и четко понимают, когда они отклоняются от них, и иногда идут на допустимый риск, чтобы достигнуть значимых, по их мнению, целей. В различных ситуациях принятия решений служащими учитываются правила и надзорные инстанции как детали ситуации, которую служащий должен разрешить, чтобы обеспечить чем-то курируемое лицо или наказать негодяя.

Нельзя сказать, что правила и политика не проникают в деятельность рядовых служащих. Они оказывают свое влияние на оценку граждан и решение, которого они заслуживают. Более того, во многих ситуациях служащие начинают действовать как ответственные «служащие государству», но впоследствии, столкнувшись с невыносимыми противоречиями между их личным мнением и предписаниями, они начинают «служить гражданам».

Указанные замечания авторов привели нас к мнению, что механизмом смены актуального объекта лояльности может являться эмоциональное напряжение, вызванное внутриличностным конфликтом, ведущим к «концентрации лояльности» (термин наш. – С. Г.), то есть аффекторному повышению лояльности к одному объекту на фоне одновременного снижения лояльности к другим объектам. Именно такой механизм столкновения между воспринятыми потребностями людей и требованиями и пределами правил может провоцировать снижение лояльности служащих закону.

Служащие описывали Мейнард-Муди и Машено ситуации, когда они действовали более опасным и неприятным путем, пренебрегая официальным успехом, чтобы откликнуться на нужды людей. Они не закрывали дел, стремясь к большему в системе, где закрытие дел – критерий успеха, но в этом был успех служащего и клиента. Служащие иногда готовы жертвовать официальными показателями, чтобы выполнить свое профессиональное предназначение в их понимании. Это важный и не всегда учитываемый источник отклонения от правил наряду с личным интересом. На наш взгляд, это можно рассматривать как ключевой признак служения обществу в первую очередь (принесение пользы конкретным гражданам без личной выгоды, с риском для себя).

Мейнард-Муди и Машено указывают, что ориентированные на общество служащие рассматривают свою работу скорее как общественные отношения, нежели как формальный долг или обязанности, определенные законом и политикой. В своих рассказах рядовые служащие больше определяют свою работу в понятиях отношений, чем в понятиях правил. В их рассказах присутствует «злой» персонаж – «система», которой они себя противопоставляют, получая моральное удовлетворение. Система воспринимается как нечто, мешающее работе, то, от чего «служащие обществу» пытаются отгородиться и от чьего контроля себя защитить. Они обходят и борются против системы, чтобы помочь достойному и наказать или ограничить недостойное. Рисуя портрет «служащих обществу», авторы отмечают, что те не считают себя идеалистами, впитавшими абстрактные философские понятия справедливости и правоты. Они представляют себя прагматиками, сдерживающими свое стремление делать правильные вещи ясным осознанием того, чем возможно помочь гражданам-клиентам в контексте их ситуаций. Их решения базируются на практических знаниях и суждениях о людях и являются импровизацией, ведущей к непредсказуемому результату. Они гордятся своим прагматизмом, заимствованным у старших коллег, проверенным многими ситуациями, гордятся своей мудростью в отношении людей, считают себя в этом плане выше своих начальников и политиков, однако сохраняют уважение к тем, кто поднялся из рядовых и сам сохранил уважение к прагматизму ря-

довых служащих. Они считают, что законодатели и разработчики правил утратили связь с действительностью и решение «по обстановке» эффективнее. Замещая нереалистичные и ненадежные решения представителей системы своими, «служащие обществу» считают, что действуют ответственно. Они берут на себя бремя создания моральных и прагматических суждений, которые изменяют повседневную жизнь граждан, оправдывая свои решения и действия как возможные импровизации в отношении нереалистичных правил, законов и процедур. Служащие берут на себя ответственность в определении моральных ценностей и претворении их в жизнь, решают, кто хороший или плохой человек, кто имеет права и кто лишен гражданских прав, какие общественные действия допустимы или наказуемы. В их рассказах рядовые служащие показывают себя как уполномоченные агенты граждан, которые осуществляют государственную законность и утверждают в статусе гражданина, поскольку они нормируют ресурсы, обеспечивают доступ к программам и применяют санкции. Они считают, что помогают поддержать нормы общества и правопорядок и в меньшей степени – что они внедряют закон в жизнь. Они рассказывают истории, в которых их усилия приводят к изменениям в жизни людей. Они не рассказывают истории об эффективном осуществлении государственной политики, а рассказывают об использовании политики и системы в целях служения людям.

Решение служащего о том, когда соответствовать правилам и процедурам и когда пренебречь ими, когда сотрудничать с властью и когда действовать независимо, является сущностью усмотрения рядовых служащих.

Авторы выделяют четыре способа реагирования служащих в служебных ситуациях:

- 1) рутинно-бюрократический, достаточный для большинства обычных случаев, так как в большинстве случаев обычное реагирование может считаться хорошим;
- 2) сверхусилия для пользы достойных людей;
- 3) прагматически обоснованное реагирование с учетом пользы и вреда для себя и для дела в случае того или иного способа реагирования;
- 4) наихудшее из возможного реагирования для негодяев.

Эмоциональные состояния рядовых служащих имеют следующие полюса: рутина-паника, безнадежность – выполнение, благосклонность – отвращение.

Действия служащих, по мнению авторов, определяются настолько же смыслом, насколько и функцией. [16, с. 20]. Их социальные отношения и различные образы в самоотношении определяют и формируют смысл их деятельности. Человеческие проекции и самоидентификация тесно связаны с их убеждениями и самопрезентацией другим людям. Данное положение Мейнарда-Муди и Машено показывает, что проекции, самоидентификация, самопрезентация и убеждения служащих являются если не механизмами, то, во всяком случае, психологическими факторами формирования и проявления служебной лояльности.

Как служащие государству, так и обществу показывают себя как обладатели власти, которые знают, что лучше для других граждан. Служащие осознают свою принадлежность не только к профессиональной, но и к другим группам одновременно (сексуальной, этнической, гендерной и т. д.), в том числе к «профессиональным группировкам».

Авторы пишут о лояльности служащих по отношению к группе и «круговой поруке», а также своим идентификационным группам внутри профессии, которые порой сильнее формальной структуры, но при этом отмечают, что у служащих есть наиболее существенные профессиональные идентификаторы, которые и закладывают основу отношений с клиентами.

В рассказах рядовых служащих чаще всего выделяются три объекта, с которыми они строят свои отношения: клиенты (люди, с которыми они работают), коллеги, с которыми они себя идентифицируют (как правило, позитивно окрашено), и система (неправильные служащие, их ведомство, другие ведомства, политики и т. д., воспринимаемые негативно). Мы можем интерпретировать положение авторов таким образом, что в сознании служащих, ориентированных на граждан, выделяются следующие объекты лояльности: система, «правильные» сослуживцы и граждане – представители общества. При этом они эмоционально и рационально стараются отмежеваться от первого объекта,

осознавая, тем не менее, необходимость сохранения ему некоторого уровня лояльности.

В своей работе Мейнард-Муди и Машено убедительно показали, что схемы реализации лояльности к общественным интересам в реальной практике отличаются от тех, что теоретически предполагаются в демократических государствах (например, в описанных выше моделях М. Касински и А. Менцелополос). Таким путем служащие, которые считают, что они лучше знают, в чем заключается общественный интерес, и что они честнее политиков, ориентированы на его соблюдение, пытаются компенсировать недостатки в реальном функционировании государственных систем, по-своему выстраивая иерархию объектов служебной лояльности и создавая свои механизмы соблюдения этой иерархии.

Работа Мейнарда-Муди и Машено имела широкий резонанс и стимулировала ряд дискуссий и аналогичных исследований, в которых полученные ими результаты подтвердились. Например, в своей диссертации магистра в области государственного управления «Лояльность бразильских государственных служащих: анализ в области общественной безопасности федеральной области» Марисио Коста де Лемос [33] пытается проанализировать соображения лояльности, которыми руководствуются в своей деятельности бразильские государственные служащие. Используя анализ литературы и методы интервью, автор предпринял попытку изучить восприятие этой проблемы профессионалами. Исследование проводилось на сотрудниках государственной безопасности Федерального округа, таких как эксперты по судебной экспертизе, начальники и рядовые сотрудники полиции, включая тех, которые считаются лучшими в активном личном противодействии преступникам. Базируясь на теоретических положениях Maynard-Moody и Musheno (2003) и De Graaf (2010) о лояльности государственных служащих, автор собрал рассказы, которые иллюстрируют повседневные ситуации, в которых принимаются решения и упражняется пронизательность. В первую очередь рассматривались примеры, в которых было необходимо взять на себя ответственность, в частности напряженные и конфликтные ситуации, в которых заметно проявлялись управление ситуацией и принятие ответственности.

Автором была предпринята попытка ответить на вопросы: «Всегда ли строго соблюдаются инструкции или суждения исходят из моральных ценностей, учитывающих другие аспекты и интересы?» В заключение работы проводит сравнение полученных эмпирических результатов с исходными теоретическими положениями.

Подводя итоги анализа научных работ по проблеме лояльности государственных служащих, можно сформулировать ряд общих и специальных выводов.

I. В качестве общетеоретических выводов можно сформулировать следующие.

1. Проблемы лояльности персонала значительно разработаны в рамках организационной психологии в отношении такой категории, как сотрудники коммерческих организаций. Вопросы лояльности государственных служащих исследованы в гораздо меньшей степени.

2. Вопросы лояльности государственных служащих («public servants», «state servants», «civil servants», «governmental employees» и т. д.) поднимались в литературе с 20-х годов XX века. В настоящее время интерес исследователей к теме остается высоким.

3. Лояльность государственных служащих исследовалась как отдельно, так и в совокупности с лояльностью служащих других категорий, таких как муниципальные служащие, служащие штата, округа, субъекта федерации и т. д.

4. В содержании проанализированных работ можно выделить несколько различных подходов к исследованию лояльности государственных служащих.

А. Ряд авторов рассматривают лояльность государственных служащих, механически экстраполируя на них традиционную методологию организационной лояльности, применяемую к работникам коммерческих организаций. Однако данный подход, на наш взгляд, не вполне обоснован, так как служебная лояльность, являющаяся приоритетной для государственного служащего, в связи с его особым статусом не только неидентична организационной лояльности в ее традиционном понимании, но и может вступать с ней в противоречия.

Б. Некоторые авторы, например Цю Жонгмин [26], одновременно затрагивают классические проблемы организационной лояльности –

стремление сохранить рабочее место и специфические проблемы лояльности государственных служащих, такие как лояльность обществу, государству, нации. Подобные подходы кажутся нам продуктивными в случаях, где они продиктованы конкретной решаемой проблемой.

В. Наиболее многочисленная группа авторов рассматривает лояльность государственных служащих как самостоятельный феномен, проистекающий из специфического статуса государственных служащих, и рассматривает государственных служащих с позиции не организационной, а специфически присущей им служебной лояльности. В свою очередь, авторов данного направления можно разделить на тех, кто в своих работах теоретически выстраивает «идеальные» модели служебной лояльности на основе особенностей государственного устройства и действующей нормативной базы, кто исследует служебную лояльность на основе реальной практики служащих, и тех, кто пытается на основе полученных эмпирических данных корректировать теоретические модели для их наиболее успешного внедрения в практическую деятельность государственных служащих. Такой подход представляется нам наиболее перспективным.

5. Авторами, изучающими служебную лояльность государственных служащих как специфический феномен, выделяются следующие потенциальные объекты проявления лояльности в служебной деятельности: государство в целом, закон, действующий политический строй и правительство, политики-спонсоры, организация-работодатель, система, конкретные вышестоящие начальники, общество в целом и его представители, получающие услуги организации (интересы общества, общественное благо, общесоциальные ценности и моральные установки), «правильные» сослуживцы, сам служащий.

Актуальность тех или иных потенциальных объектов лояльности государственных служащих меняется в зависимости от государственной модели, общественной обстановки, статуса и уровня служащего в служебной иерархии, профессиональной позиции служащего, его интересов и самоидентификации. Перечисленные объекты лояльности могут укрупняться путем объединения и соподчиняться в рамках ие-

рархизированных структур или восприниматься служащими отдельно и относительно независимо.

II. По итогам анализа может быть сформулирован ряд специфических выводов, представляющих собой психологические основы дальнейшего исследования служебной лояльности.

1. В исследованиях проблемы служебной лояльности учеными вскрывается большое количество проблем психологического характера, имеющих важное значение для комплексного решения проблем служебной лояльности государственных служащих. Наиболее острыми из них являются сложность восприятия, осознания и определения способов реализации служащими предполагаемой лояльности деперсонализированным институтам, таким как государство и общество, а также внутриличностные конфликты, возникающие на основе переживаемых как внутреннее противоречие конфликтов интересов различных объектов лояльности государственных служащих.

2. В числе психологических факторов, оказывающих влияние на формирование, развитие и проявление служебной лояльности государственных служащих, исследователями называются: самовосприятие, самопрезентация, индивидуальная и групповая самоидентификация и отношения, чувство идентичности с определенным объектом, наличие или отсутствие уважения к потенциальным объектам лояльности, эмоциональное отношение к объектам лояльности, принятие на себя служащими служебных и неслужебных обязанностей, религиозные и моральные убеждения, в частности о справедливости и несправедливости, уровень осознания целесообразности тех или иных профессиональных действий, понимание их значения; ответственность как личностная черта и как отношение к конкретному объекту, стремление соответствовать ожиданиям, развитость мотивов аффилиации, ценности, нормы, личные интересы, субъективная потребность в признании значения и ценности работы, понимание своего профессионального предназначения, эмоциональные состояния (скука, паника, безнадежность, стремление), чувства благосклонности и отвращения, образы в самоотношении, человеческие проекции.

3. Среди психологических механизмов служебной лояльности называются: персонализация и конкретизация государства в сознании высокостатусных государственных служащих, персонификация государства, закона и общества в сознании рядовых служащих, операционализация установок в отношении объектов лояльности, усмотрение, избирательность, внутриличностный конфликт, ведущий к «концентрации лояльности», импровизация, оперативное создание моральных и прагматических суждений и определение моральных ценностей, установочное реагирование на типичные стимулы.

Следует отметить, что указанные факторы и механизмы выделены авторами, затрагивавшими проблемы служебной лояльности, гипотетически, в качестве побочного продукта их исследований. Специализированных исследований психологических факторов, закономерностей и механизмов служебной лояльности в доступных источниках не выявлено.

4. Методы исследований проблем служебной лояльности госслужащих, в том числе их психологического содержания, достаточно ограничены и сводятся к анализу литературы и нормативной базы, а также таким методам сбора эмпирических данных, как анализ практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях, метод анализа историй из служебной деятельности, опросники и полевые наблюдения.

Данный набор методов может быть расценен как эффективный, но недостаточно полный для проведения системного психологического исследования, в том числе проблем служебной лояльности.

5. Таким образом, существующие работы в области лояльности государственных служащих не могут претендовать на полное и системное раскрытие ее психологической стороны, в то же время могут послужить достаточной основой для проведения комплексного психологического исследования служебной лояльности государственных служащих, которая может быть выделена и изучена как специфический объект.

3. Применимость основ теории служебной лояльности к деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России

С учетом вышеприведенного анализа служебную лояльность можно понимать как систему отношений служащего к объектам, в пользу которых может осуществляться служба в связи со служебным статусом.

В п. 6 Свода профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника УИС, утвержденного приказом ФСИН России от 24 мая 2010 г. № 240, лояльность предписывалась сотрудникам УИС как один из нравственных принципов, в соответствии с которым должна была осуществляться их служебная деятельность. Однако приводившееся там разъяснение данного принципа не вполне согласуется с содержанием самого понятия «лояльность», употребляемого в обиходе, науке и практике, не раскрывает содержания названного принципа и не отражает специфики его применения в деятельности сотрудника УИС, служба которого имеет как общие черты государственной, в частности правоохранительной службы в России, так и черты, связанные с узкой профессиональной спецификой.

В первую очередь необходимо отметить, что научные работы, специально посвященные служебной лояльности сотрудников УИС, в ходе анализа литературы не встречаются, поэтому применимость полученных ранее теоретических выводов к сотрудникам УИС требует специальной оценки.

Что касается применимости теоретически выделенных объектов служебной лояльности, то их перечень в отношении сотрудников УИС предварительно может быть ограничен содержанием действующих нормативных актов, регламентирующих их деятельность.

Сотрудники УИС приобретают свой служебный статус, заключая контракт и принимая присягу. Наиболее содержательной с точки зрения определения объектов службы и служебной лояльности является присяга, принимаемая сотрудниками УИС. Из ее текста [8] усматривается три объекта лояльности сотрудника УИС. Указание на службу

народу и закону дается прямо, указание на службу начальнику – косвенно. Фактически присвоение и продление служебного статуса в виде заключения и перезаключения контракта, осуществляемое конкретным должностным лицом (в соответствии с типовой формой контракта, предусмотренного приказом Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы»), ставит служащего в положение служебной обязанности по отношению не только к государству, но и к этому лицу.

Таким образом, потенциальные объекты службы и служебной лояльности сотрудников УИС не выходят за круг тех, которые нам удалось выделить ранее в ходе теоретического анализа.

Что касается приоритетности тех или объектов служебной лояльности для сотрудников УИС, то для ее оценки необходимо учитывать отечественные традиции государственной, в том числе правоохранительной, службы.

Один из основных принципов деятельности государственного служащего – принцип служения государству и обществу – имеет в России свою специфику, обусловленную историческими традициями, менталитетом, политическими, культурными, социально-экономическими и иными факторами. Понятие «служба» уходит своими корнями в старину, в эпоху формирования Московского централизованного государства, то есть в тот период в истории нашей страны, когда государственная служба понималась как «государева служба», как служение государю.

Непубличность, придание государственной службе характера служения первому лицу государства, но не самому государству и тем более не обществу были и пока еще остаются одной из существенных особенностей нашей государственной службы [12].

В такой системе государственной службы «служилые люди» не могли иметь другого статуса, кроме статуса «государевых слуг». Этот статус характеризовался полной зависимостью от государя, службой «по приказу», то есть по распоряжению начальства, что означало беспрекословное принятие поручения (приказа), готовность взять на себя

обязанности по той или иной должности в указанной отрасли государственного управления и в указанном месте страны: отсутствием строго определенной управленческой специализации ввиду вхождения гражданской, военной и других видов служб в единую «государеву службу» [5, с. 49]. Все это порождало нестабильность служебного положения, приводило к резкой смене уровня и профиля службы, увеличивало возможность оказаться в немилости у государя или непосредственного начальника со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Вопрос служения государству и обществу был поставлен в России с большим опозданием от стран Западной Европы. Даже в советский период, когда формировался культ служения партии и государству, служение обществу нередко только декларировалось.

В постсоветский период в ст. 3 Конституции РФ было закреплено положение о том, что единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ. Это обязывает государство и его представителей служить обществу, как это декларируется и в странах Запада, однако традиции такого служения в России малозначительны. В большей степени присутствует постсоветская традиция служения прежде всего государству. Это прослеживается в самом термине «государственный служащий», то есть служащий государству. Кроме того, именно государство, а не общество нанимает гражданина на государственную службу. Государственная служба по своему определению предназначена в первую очередь для обеспечения исполнения задач и функций государства. Таким образом, можно констатировать традиционную приоритетность государства как объекта лояльности над обществом.

На практике первоочередным объектом служебной лояльности государственных служащих является даже не государство. Как отмечает Н. М. Казанцев [21], по действующему законодательству государственные служащие находятся в отношениях трудового найма, в которых сторону государства представляет руководитель государственного органа исполнения службы. Этим Россия отличается коренным образом от развитых стран, в которых государственные служащие находятся не в трудовых, а в административно-

юрисдикционных, расторгаемых исключительно административным судом, отношениях, обеспечивающих госслужащим публично-правовой статус, доставляющий им фактически пожизненное и независимое от усмотрения начальства правовое положение, конечно, в случае если их правоприменительная деятельность будет носить законный характер. Здесь коренятся и социально-психологические особенности госслужащих развитых стран, служащих государству по закону, даже подчас противодействуя возглавляющему государственный орган политику, если тот будет допускать или требовать правонарушающих деяний от госслужащих его ведомства.

Наемные российские госслужащие находятся в фактическом (хотя и не юридическом) положении личной зависимости от своих руководителей, обладающих усмотрительными полномочиями в отношении периодичности и размера премиальных, которые подчас превосходят размеры должностного оклада, в отношении полномочий на ликвидацию или реорганизацию подразделения, исполняемой должности, присвоения квалификационного разряда или звания, по сути, всех правовых форм, определяющих индивидуальное правовое положение российского государственного служащего.

Службу руководителю конкретного государственного органа, а не государству и обществу следует рассматривать как контрпродуктивный, негосударственный подход [12]. Однако данный подход не только не редок, но и распространен в практике отечественной государственной службы. В государственном органе или его структурном подразделении иногда складываются отношения, когда служебная карьера и благополучие служащего зависят только от его начальника, поэтому работник начинает служить только ему, забывая о государственных интересах. Не секрет, что существуют «теневые принципы» кадровой политики в государственной службе, например: «командный» принцип формирования персонала; подбор и назначение кадров по признакам родственных, земляческих, дружеских и иных связей; корпоративная закрытость; личная преданность; отсеивание неугодных; «телефонное право»; продажа «хлебных» должностей. Наряду с этим новый служащий вынужден приспособляться к установленным

правилам игры в коллективе, которые не всегда соответствуют закону. В случае отказа служащего играть по этим неформальным правилам среда включает механизмы отторжения данного человека. Перед таким давлением у служащего с неустойчивым нравственным стержнем отступают гражданские ценности, замирает голос совести, и он становится «как все». Это серьезная нравственная проблема, ставящая отечественного государственного служащего перед трудным моральным выбором.

Сотрудники правоохранительных органов, несмотря на свой статус хранителей и блюстителей закона, фактически находятся в том же положении, что и другие государственные служащие.

Таким образом, традиции государственной службы в России представляют потенциальные объекты служебной лояльности в следующем порядке: 1) руководитель; 2) государство; 3) общество. В эту систему нормативно предусмотренных объектов лояльности может включаться также такой, не предусмотренный нормативно, но существующий в традициях отдельных государственных учреждений и органов объект служебной лояльности, который может быть условно обозначен как «коллектив», «профессиональное сообщество» или «правильные сослуживцы».

Что касается именно психологических основ исследований служебной лояльности, то они применимы к деятельности сотрудников УИС практически в полном объеме.

С учетом описанного выше круга потенциальных объектов служебной лояльности сотрудников УИС и отсутствия их четкой иерархии внутриличностные конфликты на почве переживания противоречий интересов разных объектов лояльности у сотрудников УИС более чем вероятны. Отсутствие в нормативной базе закрепленных способов реализации служащими предполагаемой лояльности депersonализированным институтам, таким как государство и общество, обуславливает объективные сложности в восприятии, осознании и выборе этих способов сотрудниками УИС в конкретных ситуациях служебной деятельности.

Индивидуально-психологические факторы, оказывающие влияние на формирование, развитие и проявление служебной лояльности,

на наш взгляд, мало зависят от специфики служебной деятельности. Серьезным исключением, возможно, являются доминирующие эмоциональные состояния, так как деятельность сотрудников УИС, особенно несущих службу с оружием, соприкасающихся с осужденными, носит экстремальный характер, характер постоянного сопротивления, в связи с чем динамика их состояний может отличаться от тех, которые выделены в отношении других категорий служащих. На эмоциональные состояния и, возможно, самовосприятие и самопрезентацию сотрудников УИС, занимающихся «ремеслом окаянным», может повлиять и социальное клеймо «тюремщика», которое, несмотря на очевидную социальную значимость профессии, окрашивает ее в негативные тона, подрывает позитивное самовосприятие сотрудников и создает специфические отношения с таким объектом служебной лояльности, как общество. Подразделения уголовно-исполнительной системы также несколько недооценивались государством по сравнению с другими правоохранительными органами, о чем свидетельствует хотя бы уровень и сроки повышения зарплат сотрудников УИС по сравнению с другими силовыми и правоохранительными структурами, что также отражается на уважении сотрудников к государству.

Теснота взаимодействия отдельных категорий сотрудников УИС с осужденными оказывает влияние на субкультуру коллективов сотрудников, на их мировоззрение и самоидентификацию, психологически сближая их с объектами службы – осужденными и заключенными.

В отношении выделенных выше психологических механизмов служебной лояльности можно предположить, что они являются универсальными и в полной мере присущи и сотрудникам УИС.

Эмпирические методы исследований психологической стороны служебной лояльности сотрудников УИС, такие как анализ практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях, метод анализа историй из служебной деятельности и опрос, вполне применимы в условиях УИС. Возможности же полевых наблюдений ограничены в связи с высокой степенью изолированности пенитенциарных учреждений. В условиях УИС, тем не менее, могут

быть применены методы индивидуально-психологической диагностики сотрудников, в связи с высокой загруженностью которых предпочтительнее компактные батареи экспресс-методов.

4. Пилотажное эмпирическое исследование психологических основ служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы

В целях предварительной проверки гипотетических выводов, изложенных в предыдущих частях работы, при помощи ряда методов были нами пилотажно исследованы особенности служебной лояльности сотрудников УИС.

Первый этап сбора эмпирических данных был осуществлен совместно с Е. А. Улановой при организационном содействии М. Г. Аверкиной (ГУФСИН России по Новосибирской области) и А. П. Таубаевой (УФСИН России по Калининградской области). Впервые диагностическая батарея методик, использованная для исследования, была применена в выпускной квалификационной (дипломной) работе, подготовленной Е. А. Улановой под нашим научным руководством.

Эмпирическую базу исследования составили 100 сотрудников рядового и начальствующего состава различных подразделений ГУФСИН России по Новосибирской области и УФСИН России по Калининградской области, а также ФКУ СИЗО-5 УФСИН России по Республике Татарстан.

Средний возраст и стаж обследуемых в УИС составили 34 года и 9 лет соответственно, из чего можно предположительно заключить о наличии у большинства обследованных какой-либо сформировавшейся профессиональной позиции и стереотипов в принятии решений и служебном поведении, сформированности установок в отношении потенциальных объектов служебной лояльности.

Говоря об уровне образования испытуемых, нужно отметить то, что большую часть из них составили сотрудники, имеющие среднее специальное образование, – 39 % от всего числа испытуемых, а также

высшее образование (иное – неспециализированный вуз ФСИН России) – 35 %. Кроме того, по данным исследования, 9 % испытуемых имели на момент проведения исследования незаконченное высшее образование; 8 – среднее, 3 – высшее, вуз ФСИН России и 6 % – иное.

В ходе эмпирического исследования использовались следующие методы сбора информации.

1. Анкетирование. С помощью анкетирования можно, скорее, судить о представлениях испытуемого о себе, которые не всегда соответствуют действительности. Нельзя сбрасывать со счетов и осознанных или неосознаваемых попыток испытуемого дать самый одобряемый, ожидаемый, по его мнению, ответ. Это лишь основные ограничения анкетирования, присущие, впрочем, всем опросным методам. Поскольку опросные методики не имеют, в отличие от тестовых, строгой процедуры подсчета результатов, многое зависит также от умения самого исследователя интерпретировать различные ответы, которые могут встретиться в ходе опроса. Однако анкетирование вполне способно сыграть ориентирующую роль в исследовании и помочь в научной разработке проблемы, по которой еще не созданы надежные тесты.

В данном исследовании были использованы авторские анкеты «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС» (прил. 22) и «Структура лояльности» (прил. 21).

Анкета «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС» была разработана для исследования ролевой самоидентификации сотрудников, структуры ключевых социальных ролей. Анализ анкеты позволяет понять, с какими социальными ролями сотрудник идентифицирует себя в первую очередь, в каком качестве он воспринимает себя, какие отношения для него приоритетны.

Использование методики базируется на положении о том, что, несмотря на то что человеку присуще большое количество социальных ролей, определяющее влияние на его поведение все же оказывает одна или несколько доминирующих ролей. Человек идентифицирует себя с теми установками, отношениями, представлениями и суждениями, которые соответствуют доминирующей социальной роли.

Наша анкета представляет собой таблицу, в левый столбик которой испытуемые вносят все роли, которые, по их мнению, присущи им в жизни. В правом столбике испытуемые распределяют между указанными ими ролями проценты субъективной значимости для них той или иной роли, исходя из ста процентов на все роли, таким образом, более значимые роли имеют наибольший процент. Кроме того, анкета состоит из шести дополнительных пунктов: место работы, возраст, стаж, отдел, должность – все эти характеристики необходимы для статистической обработки данных. Анализ результатов осуществляется как количественно, так и качественно.

Анкета «Структура лояльности» исследует особенности понимания содержания служебного долга сотрудниками УИС. Методика базируется на положении о том, что субъективное понимание служебного долга предполагает определенную степень осознания объектов служебной лояльности. Анкета состоит из шести вопросов: первый – направлен на самооценку четкости представлений сотрудника о служебном долге (А1); второй – предлагает испытуемому оценить силу и характер своих эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг (А2); третий – предполагает самооценку соответствия поведения сотрудника требованиям служебного долга (А3); четвертый – исследует частоту случаев, когда испытуемый в своей служебной деятельности допускал отклонения от требований руководящих документов (А4) (на каждый из вышеприведенных вопросов предоставляется пять вариантов ответа от нуля до четырех, по возрастающей); пятый – носит вспомогательный характер, он предназначен для отбраковки результатов на основе самоанализа данных ранее ответов, испытуемому предлагается оценить, насколько точно и объективно, на его взгляд, удалось ответить на все вопросы, минимальным баллом при этом является единица, а максимальным – десять (А5); шестой – является своего рода шкалой лжи (А6). Испытуемому предлагается оценить безупречность своего поведения. Если испытуемые, по их мнению, совершали когда-либо действия, которые могли бы поставить под сомнение их безупречность как сотрудника, то им предлагается поставить за этот вопрос единицу, а если таковых действий не было – два. Так как понятие «безупречность поведения»

является достаточно расплывчатым, а жизнь постоянно ставит людей во всевозможные неоднозначные ситуации, то любой психически сохранный человек не может с уверенностью сказать, что его поведение все время было безупречным, поэтому честным ответом на вопрос о безупречности поведения не может быть отрицательный ответ, который у психически сохранных, адекватных людей свидетельствует о стремлении скрыть свои неблагоприятные характеристики.

Обсчет вопросов с первого по четвертый производится количественно по шкале. Ответы на 5-й и 6-й вопросы не обсчитываются. На основании ответов на эти вопросы принималось решение о включении данных испытуемых в обработку выборки.

Наравне с основными шкалами, которые соответствуют вопросам, имеются дополнительные три шкалы. Первая из них называется «лояльность в представлении сотрудника УИС» и является суммой баллов по трем первым вопросам (А1 – четкость представлений сотрудника о служебном долге + А2 – сила и характер эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг + А3 – соответствие поведения сотрудника требованиям служебного долга). Вторая шкала «лояльность на уровне поведения» основана на сумме баллов, полученных по третьему (А3 – соответствие поведения сотрудника требованиям служебного долга) и четвертому (А4 – допускал ли сотрудник отклонения от требований руководящих документов в своей службе) вопросам. Третья шкала «общая лояльность» – это сумма баллов ответов на четыре первых вопроса (А1 – четкость представлений сотрудника о служебном долге + А2 – сила и характер эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг + А3 – соответствие поведения сотрудника требованиям служебного долга + А4 – допускал ли сотрудник отклонения от требований руководящих документов в своей службе). Тем самым данная анкета исследует все стороны отношений лояльности сотрудника (согласно элементам отношений, по В. Н. Мясищеву).

2. Тестовые методики. Их преимущество заключалось в стандартизации процедуры и оценки результатов, надежности и валидности данных методов. Тестовые методы были представлены методиками

«Индекс жизненного стиля» (прил. 26) и «Уровень субъективного контроля» (прил. 25).

Методика «Индекс жизненного стиля» направлена на изучение имеющихся у каждого человека различного рода механизмов психологических защит, при помощи которых мы можем понять то, как и чем человек объясняет себе и окружающим его людям те или иные взгляды, понятия и поступки.

В контексте исследований служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы нам было прежде всего интересно проанализировать распространенные у сотрудников психологические защиты, проявляющиеся в ситуациях внутриличностных конфликтов, возникающих на основе осознания противоречий интересов объектов лояльности.

Включая данную методику в диагностическую батарею, мы ожидали, что психологические защиты того или иного типа будут коррелировать с предпочитаемыми объектами служебной лояльности, так как служение различным объектам лояльности сотрудника уголовно-исполнительной системы определяется разными источниками. Если для служения закону и начальнику используются, по сути, внешние источники (содержание нормативных документов и указаний начальника соответственно), то служение обществу базируется на индивидуальных взглядах сотрудника на мораль, нравственность, добро, справедливость. Некоторые существующие типы психологических защит ориентированы также на внешнюю среду, другие – обращены к особенностям внутреннего мира человека. Предполагалось, что психологические защиты являются одной из детерминант в предпочтении сотрудниками уголовно-исполнительной системы того или иного объекта служебной лояльности.

Методика разработана в 1979 г. Р. Плутчемом, Г. Келлерманом, Г. Конте (R. Plutchik, H. Kellerman, H. R. Conte), адаптирована в 1995 г. Е. С. Романовой и Л. Р. Гребенниковым. Методика состоит из 97 стимулов, каждый из которых представляет собой утверждение и имеет по два варианта ответа. Обсчет методики производится по 8 шкалам.

1. Отрицание (А) – личность либо отрицает некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо какой-то внут-

ренный импульс или сторона отрицает самое себя. Как правило, действие этого механизма проявляется в отрицании тех аспектов внешней реальности, которые, будучи очевидными для окружающих, тем не менее, не принимаются, не признаются самой личностью. При проявлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информации, которая угрожает ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу, возникает конфликт.

2. Подавление (В) – З. Фрейд считал этот механизм главным способом защиты инфантильного Я, не способного сопротивляться соблазну. Механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, становятся бессознательными. По мнению большинства исследователей, этот механизм лежит в основе действия и других защитных механизмов личности.

3. Регрессия (С) – механизм психологической защиты, посредством которого личность в своих поведенческих реакциях стремится избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития либидо. При этой форме защитной реакции личность, подвергающаяся действию фрустрирующих факторов, заменяет решение субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях.

4. Компенсация (D) – попытка найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка, дефекта нестерпимого чувства другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. При этом заимствованные ценности, установки или мысли принимаются без анализа и реструктурирования и поэтому не становятся частью самой личности.

5. Проекция (Е) – неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализуются вовне, приписываются другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально малоодобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, например агрессивность, нередко приписывается окружающим, чтобы оправдать свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях.

6. Замещение (F) – действие этого защитного механизма проявляется в разрядке подавленных эмоций (как правило, враждебности, гнева), которые направляются на объекты, представляющие меньшую опасность или более доступные, чем те, что вызвали отрицательные эмоции и чувства.

7. Рационализация (G) – личность создает логические (псевдоразумные), но благовидные обоснования своего или чужого поведения, действий или переживаний, вызванных причинами, которые она (личность) не может признать из-за угрозы потери самоуважения. При этом способе защиты нередко наблюдаются очевидные попытки снизить ценность недоступного для личности опыта.

8. Реактивные образования (H) – человек предотвращает выражение неприятных или неприемлемых для него мыслей, чувств или поступков путем преувеличенного развития противоположных стремлений. Иными словами, происходит как бы трансформация внутренних импульсов в субъективно понимаемую их противоположность.

Обработка данных методики проводилась при помощи программы «Psychometric Expert». В соответствующий бланк методики вбивались данные с бланков, а затем обсчитывались программой, в соответствии с нормами автора, сырые баллы изымались и помещались в общую матрицу данных для последующего обсчета.

Второй тестовой методикой, использованной в нашем исследовании, являлся опросник «Уровень субъективного контроля», который диагностирует локализацию контроля человека над значимыми событиями, происходящими в жизни. Не являются исключением и события, происходящие в служебной деятельности.

В основе опросника лежит различие двух локусов контроля – интернального и экстернального и соответственно двух типов людей – интерналов и экстерналов.

Интернальный тип – человек считает, что происходящие с ним события зависят прежде всего от его личностных качеств (компетентности, целеустремленности, уровня способностей и т. п.) и являются закономерными следствиями его собственной деятельности и решений.

Экстернальный тип – человек убежден, что его успехи и неудачи зависят прежде всего от внешних обстоятельств – условий окружающей среды, действий других людей, случайности, везения или невезения и т. д.

Посредством использования данной методики предполагалось узнать то, каким образом сотрудник принимает те или иные решения, как он справляется и объясняет себе неудачи и успех в службе, что согласно нашим предположениям напрямую связано со служебной лояльностью. Предполагалось, что сотрудники, имеющие более высокий уровень интернальности, будут в большей степени ориентированы на соблюдение служебной лояльности, что будет установлена связь показателей интернальности с ориентацией сотрудника на такой объект лояльности, как народ, общество. Данное предположение выдвигалось исходя из того, что лояльность к обществу базируется в первую очередь не на внешних критериях, а на индивидуальном суждении сотрудника о справедливости и моральности служебного поведения в тех или иных ситуациях.

Авторами методики, как и авторами ее адаптации, являются Е. Ф. Бажин, А. Э. Эткинд. Они модифицировали «Шкалу локуса контроля» Дж. Роттера. Опросник имеет два варианта А и Б, которые состоят каждый из 44 утверждений. Вариант А предназначен для исследовательских целей, требует ответа по 6-балльной шкале (–3 – полностью не согласен; –2 – не согласен; –1 – скорее не согласен, чем согласен; +1 – скорее согласен, чем не согласен; +2 – согласен; +3 – полностью согласен). Вариант Б предназначен для психодиагностики, требует ответов по бинарной шкале «согласен – не согласен». Мы в исследовании использовали вариант А, так как данный вариант предполагает более развернутую интерпретацию. Все утверждения в методике распределены на семь шкал.

I_0 – общая интернальность. Высокий показатель (сумма баллов = 44) по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и поэтому чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как

складывается их жизнь в целом. Низкий показатель (сумма баллов = 0) по шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля. Испытуемые не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действий других людей. Среднее значение составляет 20–22 балла.

I_d – интернальность в сфере достижений. Показатели (от 10 до 36) соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Низкие показатели (от –36 до 1) по шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

I_n – интернальность в сфере неудач. Высокие показатели (от 12 до 36) по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Низкие показатели (от –36 до 4) свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

I_c – интернальность в сфере семейных отношений. Высокие показатели (от 7 до 30) означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкие показатели (от –30 до –1) по шкале указывают на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

I_p – интернальность в сфере производственных отношений. Высокие показатели (от 16 до 30) по шкале свидетельствуют о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Низкие показатели

(от -30 до 7) по шкале указывают на то, что испытуемый склонен придавать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению (невезению).

I_m – интернальность в сфере межличностных отношений. Высокие показатели (от 5 до 12) по шкале свидетельствуют о том, что человек считает свои действия важным фактором организации межличностных отношений, в складывающихся отношениях со знакомыми и друзьями. Низкие показатели (от -12 до -1) по шкале указывают на то, что испытуемый склонен придавать более важное значение внешним обстоятельствам – своему окружению, собеседникам, везению (невезению).

I_z – интернальность в сфере здоровья. Высокие показатели (от 5 до 12) свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом самого себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с низким показателем (от -12 до 0) по шкале считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Обработка данных методики проводилась при помощи программы «Psychometric Expert», после чего сырые баллы методики в соответствии с нормами ее авторов были помещены в общую матрицу данных для дополнительного обсчета.

3. Проективные методики. В основе действия данных методик лежит механизм проекции. В проективных методиках предполагается использование неопределенных, неоднозначных (слабоструктурированных) стимулов, которые испытуемый должен конструировать, развивать, дополнять, интерпретировать. В соответствии с проективной гипотезой каждое проявление индивидуума несет на себе отпечаток его личности. Личность проявляется тем ярче, чем менее стереотипны ситуации-стимулы, побуждающие ее к активности. Стимулы в проективных методиках приобретают смысл не только в силу их объективного содержания, но и в связи с личностным значением, придаваемым им исследуемым. Отсюда – характерное для них отсутствие оценки ответов-реакций как «правильных» или «ошибочных», ограничений в выборе.

Проективные методы могут быть стандартизированы в той или иной мере, но в любом случае за лицом, проводящим исследование, сохраняется право на личное мнение в интерпретации результатов любого из них, поэтому данный класс методик в отличие, например, от тестов основан на опыте исследователя и требует соответствующей квалификации.

В силу слабой структурированности стимульного материала испытуемые, работающие с проективными методиками, часто дезориентированы в их истинном диагностическом предназначении.

С учетом указанных особенностей использование в исследовании проективных методик позволило избежать защит, выстраиваемых испытуемым в такой социально значимой сфере, как служебная деятельность, и получить более достоверные и «честные» результаты.

В нашем исследовании применялись модификации двух проективных методик: «Цветовой тест отношений» (прил. 23) и «Незаконченные предложения» (прил. 24) (модификация С. В. Горностаева).

Методика «Цветовой тест отношений»

Методика предполагает последовательное предъявление испытуемому серии слов-стимулов, испытуемый должен выбрать и назвать цвет, который у него ассоциируется с предъявляемым словом-стимулом.

Для выбора цветовых ассоциаций используются восемь классических цветов, которые традиционно применяются в тесте Люшера.

0 – серый: цвет не является ни цветным, ни светлым, ни темным. Он абсолютно не раздражает и не имеет никакой психической тенденции. Серый цвет – это нейтральность как субъекта, так и объекта, как внутри, так и снаружи, это ни напряжение, ни расслабленность. Серый не является территорией, которую можно оживить, а просто границей, граница как ничейная территория, граница как контур, как разделительная черта, как абстрактное деление, чтобы отделить друг от друга противоположности, «серый – это только территория» в качестве абстракции.

1 – синий: цвет представляет собой свободу, покой, удовлетворение. Тот, кто находится в таком уравновешенном гармоничном состоянии, без напряжений, чувствует себя приспособленным, принад-

лежащим коллективу и находится в безопасности. Синий цвет представляет собой также привязанность ко всему окружающему: единение, тесную связь, верность.

2 – зеленый: цвет имеет две интерпретации: с одной стороны, он представляет собой постоянство в самосознании, самоутверждении, самообладании, уверенности и самоуверенности, с другой стороны, цвет может рассматриваться как напряжение, сопротивление, терпение.

3 – красный: выражение жизненной силы и возбуждения, стремление добиться влияния, завоевать успех и жадно желать того, что может предоставить интенсивность и полноту жизни, импульс.

4 – желтый: это самая светлая яркая краска, стимулирующая веселость, уравновенность, снятие напряжения, освобождение от тяжести, чего-то угнетающего или парализующего.

5 – фиолетовый: цвет пытается создать единый сплав из противоположностей, то есть из красного цвета как импульсивного покорителя и синего цвета как нежной самоотверженности, и потому фиолетовый цвет является выражением идентификации с чем-либо.

6 – коричневый: это затемненный желто-красный цвет. Импульсивная жизненная сила красного цвета в коричневом затемнена, приглушена, успокоена или «сломлена». Коричневый обладает экспансивно действующим импульсом, которому не хватает активной жизненной силы красного. Живость не действует более активно, а воспринимается пассивно. Коричневый цвет представляет собой живое чувственное восприятие. При этом у испытуемого наблюдается повышенная потребность в отдыхе, создаваемом уютом и чувственным умиротворением.

7 – черный: это абсолютная граница, где кончается жизнь, поэтому черный цвет выражает идею «ничего», а это – отрицание по отношению к утверждению, которое достигает своей наивысшей точки в белом как в абсолютной свободе. Черный цвет означает отказ либо своенравный протест.

Интерпретация результатов методики предполагает две основные процедуры: 1) анализ групп слов, на которые был выбран один и тот же цвет; 2) анализ цветов, которые ассоциируются у испытуемого с ключевыми словами-стимулами.

При анализе результатов мы обращали внимание прежде всего на то, какой цвет испытуемый выбрал на 9-й стимул – «служебный долг» и какие еще слова-стимулы испытуемый ассоциировал с тем же цветом.

Например, выбор на стимул «служебный долг» синего цвета с большой вероятностью свидетельствует о гармоничной интеграции убежденности в необходимости выполнения служебного долга в структуру личных мотивов, а попадание этого стимула в одну цветовую группу со стимулами «принуждение», «отвращение», «раздражение», «уход», «подавленность» – об остром эмоциональном неприятии необходимости его выполнения.

Еще одной проективной методикой выступила популярная в среде практических психологов методика «Незаконченные предложения», которая помогает преодолеть защитные стереотипы опрашиваемого, которые активизируются при постановке вопросов в традиционной форме. Она относится к методикам дополнения и отчасти к ассоциативным методикам и направлена на диагностику отношения сотрудника к понятию «служебный долг». Стимульный материал состоит из пяти незаконченных предложений:

1. Служебный долг – это...
2. Обычно люди, преданные службе...
3. Выполнение служебного долга сотрудником во многом зависит от...
4. Иногда людям трудно выполнить служебный долг, потому что...
5. Я мог бы лучше выполнять свой служебный долг, если бы...

В данном случае методика была модифицирована под задачу диагностики субъективного понимания сотрудником сути своего служебного долга (вопрос 1), мотивации сотрудников к исполнению служебного долга восприятия факторов исполнения служебного долга (вопросы 3, 4 и 5), самоопределения по отношению к исполнению служебного долга (вопрос 2).

Интерпретация ответов помогла интерпретировать полученные результаты, кроме того, ее результаты использовались при рас-

смотреии тех или иных понятий в методике «Цветовой тест отношений».

На основании проективных методик были выделены экспериментальные группы по критерию субъективного понимания и отношения к служебному долгу.

Полученные результаты диагностики по вышеуказанным методикам были проанализированы по выраженности средних показателей по шкалам, дисперсии результатов по шкалам, а также подверглись корреляционному и факторному анализу.

После интерпретации результатов в целом по массиву испытуемых вся выборка испытуемых была разделена на четыре группы, критериями деления были сходства по критерию понимания служебного долга и выбора основного объекта служебной лояльности:

1) в сравнительно немногочисленную группу, обозначенную как группа 1, были включены сотрудники, которые воспринимают как основной объект своей служебной лояльности непосредственно общество, народ, общественные интересы;

2) более многочисленная группа 2 включила в себя сотрудников, которые как основной объект служебной лояльности воспринимают государство, закон и в целом нормативную базу профессионально-служебной деятельности;

3) самая большая выделенная группа – группа 3, для включенных в нее сотрудников основным объектом служебной лояльности являются их руководители;

4) выявилась также группа сотрудников, имеющих негативистские настроения по отношению ко всем указанным выше объектам служебной лояльности, она обозначена в дальнейшем анализе результатов как группа 4.

Корреляционный и факторный анализ был проведен отдельно также по группам.

Остановимся на результатах по выборке в целом и выделенным группам более подробно.

В первую очередь выборка была проанализирована по средним значениям шкал.

В отношении выборки в целом можно отметить, что средний уровень лояльности в представлении сотрудников превышает средний уровень лояльности на уровне поведения. Это может свидетельствовать о неспособности реализовать свои позитивные установки в реальной деятельности как по причинам личностного плана (например, отсутствие необходимых волевых или интеллектуальных качеств, наличие конкурирующих мотивов), так и в силу объективных ограничений возможностей для реализации.

Эмоциональным фоном выполнения служебного долга чаще всего является безразличие (средний показатель по шкале $A2 = 2,7$).

Большинство испытуемых, оценивая свое поведение, ответили, что чаще их поведение соответствует служебному долгу, чем противоречит. Вместе с тем в большинстве своем сотрудники оценивают отклонения их служебного поведения от требований руководящих документов как «редкое».

Таким образом, можно констатировать, что если требования служебного долга четко не закреплены в руководящих документах, то выполняются сотрудниками реже.

Показатели улавливающих шкал указывают на то, что большинство сотрудников (77 %) были достаточно честны, чтобы их ответы могли быть приняты во внимание (средние значения составляют соответственно $A5 = 8,4$; $A6 = 0,1$).

Результаты анкеты «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС», которая направлена на изучение познавательной (когнитивной) стороны отношений, а именно на особенности ролевой самоидентификации сотрудников, дали ожидаемые результаты. Для большинства испытуемых наиболее значимыми оказались семейные, а не профессиональные роли, хотя большинство сотрудников все же самоидентифицируются со службой в той или иной степени, в том или ином качестве.

Восприятие себя как родителя является доминирующим. Средний по выборке процент оценки выраженности роли мать (отец) составляет 29,8 %. Затем по убывающей идут роли супруга (21,2 %), сотрудника (18,1 %), сына (дочери) (11,2 %) и завершает группу лидирующих ролей восприятия сотрудника как брата (сестры) (3,3 %).

Среди менее распространенных и выраженных ролей мы можем увидеть такие роли, как друг (подруга) (1,95 %), семьянин без конкретизации роли (1,86 %), спортсмен (1,61 %), служащая (1,26 %), руководитель (0,81 %), гражданин (0,39 %), кинолог (0,19 %) и др. В целом диапазон ролей сотрудника, как правило, небольшой и ведущие роли имеют большие процентные нагрузки. Тем самым можно констатировать не лидирующий, но все-таки достаточно высокий уровень выраженности у обследуемых социальных ролей, связанных со служебной деятельностью.

Еще одной из методик, позволяющих исследовать служебную лояльность сотрудников УИС в рамках эмоциональной и поведенческой сторон, является методика «Индекс жизненного стиля». Анализ полученных данных говорит о том, что основная масса сотрудников (около 70 %) в большинстве случаев, сталкиваясь с какой-либо ситуацией как на службе, так и в обыденной жизни, отреагирует эмоционально и поведенчески одним из трех способов (рис. 1): либо сотрудник отрицает существование проблемы (шкала А = 6,5), либо начнет логически, обоснованно объяснять окружающим его людям и себе в первую очередь причины ее возникновения, при этом не является редкостью попытка снижения ценности недостижимого (шкала G = 6,2), либо предпримет попытку переложить всю ответственность за сложившуюся ситуацию на кого-нибудь другого (шкала E = 5,8).

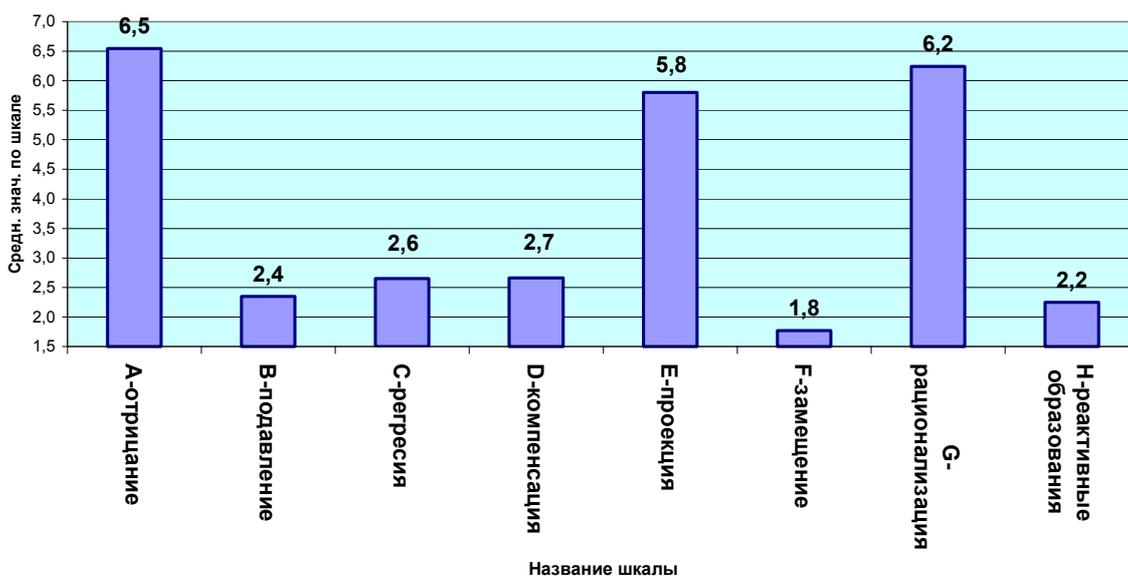


Рис. 1. Результаты шкал методики «Индекс жизненного стиля»

При доминировании у сотрудника защит «отрицание» и «рационализация» исходя из интерпретации шкал методики как эмоциональные, так и поведенческие реакции будут проявляться либо нейтрально, либо с положительной стороны, чего нельзя сказать о реакциях при преобладании такого вида защиты, как «проекция», эмоции и поведение при которой часто характеризуют соответственно как отрицательные или агрессивное.

Исследования интернальности выборки дали следующие общие результаты. Если средние выборочные значения всех шкал «Уровень субъективного контроля» проранжировать от высоких к низким, то они выстроятся как на диаграмме (рис. 2).

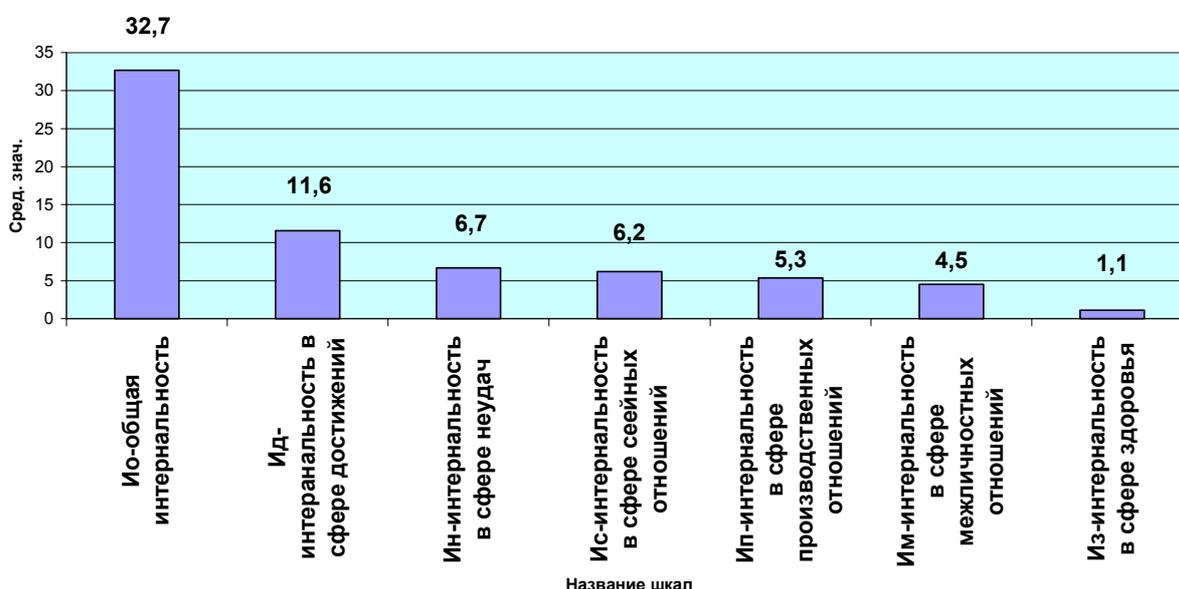


Рис. 2. Результаты шкал методики «Уровень субъективного контроля»

Тем самым можно отметить, что интернальность у сотрудников учреждения в большей степени наблюдается в сфере достижений (Ид – 11,6 – высокой уровень). К сожалению, мы не замечаем таких высоких баллов в других сферах, но стоит отметить, что ни одна из шкал не вышла из коридора средних значений в низкие значения. Можно с уверенностью сказать то, что большинство испытуемых причинами происходящих с ними событий считают свои личностные качества и решения, которые они принимают (Ио – общая интернальность – 32,7).

Следующим использованным нами методом обработки полученных результатов, более информативным с точки зрения психологических факторов и механизмов служебной лояльности, являлся корреляционный анализ. Так как наше исследование носило ориентировочный характер и в ходе его мы претендовали на получение лишь ориентировочных результатов, хотели определить круг индивидуально-психологических факторов, которые в ходе дальнейших исследований на более репрезентативной выборке могли бы проявиться как факторы, влияющие на служебную лояльность, мы даже при достаточно небольшой выборке анализировали связи как на уровне значимости $p \leq 0,05$, так и на уровне значимости $p \leq 0,01$ (прил. 1).

Начнем анализ с наиболее значимых результатов. Один из наиболее интересных результатов, полученных на общем массиве обследованных сотрудников, заключается в том, что эмоциональное отношение к необходимости выполнения служебного долга не оказывает определяющего влияния на фактическое служебное поведение. Возможно, на результаты повлияло большое количество испытуемых не лояльных на уровне эмоций, но лояльных на уровне поведения. Предположительно их негативное отношение к объектам служебной лояльности компенсируется через такие доминирующие у сотрудников психологические защиты, как отрицание психотравмирующей действительности, рационализации (пусть..., зато...) и проекции (все так живут). Ряд сотрудников, напротив, не может реализовать свое позитивное отношение к объектам служебной лояльности в силу внешних обстоятельств и, вероятно, для ухода от негативных переживаний пользуется теми же самыми защитами.

Четкость представлений о служебном долге, напротив, ожидаемо оказалась тесно связанной с фактическим служебным поведением.

Как и предполагалось, наличие ярко выраженных конкурирующих ролей в ролевом спектре оказало влияние на степень ориентации сотрудников на служебную деятельность, выполнение служебного долга. Значимая обратная корреляционная связь на уровне значимости $p \leq 0,01$ выявлена между выраженной у испытуемых идентификацией себя как супруга (супруги) и самооценкой уровня служебной

лояльности. Данный результат согласуется с результатами теоретического анализа, свидетельствующими о значимости для служебной лояльности Я-образа, ролевой самоидентификации и самопрезентации, что еще раз подтверждает необходимость исследования данного личностного фактора служебной лояльности.

На уровне значимости $p \leq 0,01$ также выявлены корреляционные связи показателей служебной лояльности с психологическими защитами. Тип психологической защиты «отрицание» значимо положительно коррелирует с такими показателями, как соответствие деятельности требованиям служебных документов и общая оценка служебной лояльности. Установленная связь может свидетельствовать о том, что данная психологическая защита способствует стабильности и нормативности служебного поведения, по крайней мере, до определенного уровня силы воздействия психотравмирующих обстоятельств.

Кроме того, выявлена значимая отрицательная корреляционная связь между психологической защитой «проекция» и шкалой «соответствие поведения служебному долгу», что может свидетельствовать о том, что одним из факторов, препятствующих служебной лояльности, является наличие выраженной психологической защиты по типу проекции, позволяющей сотрудникам снять с себя личную ответственность за невыполнение служебного долга.

Выявленная на уровне значимости $p \leq 0,01$ положительная корреляционная связь между «общей интернальностью» и «общей лояльностью» приводит к мысли о том, что сотрудник с высоким уровнем служебной лояльности должен обладать высоким уровнем интернальности, и наоборот. Кроме того, прослеживается значимая связь между «общей интернальностью» и «лояльностью в представлении сотрудников». Она говорит о том, что если сотрудник имеет какое-либо представление о составляющих служебной лояльности, то, например, причины неисполнения служебного долга он будет искать в себе.

В целом интернальность в отличие от механизма психологической защиты «проекция» будет способствовать принятию сотрудником ответственности за свою деятельность и ее результаты, за соответствие его личности и поведения требованиям служебного долга.

Тесно связанной со служебной лояльностью оказалась такая составляющая общей интернальности, как интернальность в сфере достижений. Данная характеристика продемонстрировала значимую связь как с лояльностью в представлении сотрудника, так и с лояльностью на уровне поведения, что дало тесную связь характеристики с общей лояльностью. На основании данных связей можно предположить, что сотрудники, имеющие высокий уровень служебной лояльности, часто демонстрируют его не из-за благоприятствующих этому условий деятельности, а благодаря обладанию рядом личных качеств, скорее всего, устойчивыми убеждениями, ценностями и установками. Интернальный локус контроля, по нашему мнению, способствует реализации перечисленных выше качеств в служебной деятельности и, как следствие, способствует высокому уровню служебной лояльности сотрудников, несмотря на всевозможные неблагоприятные обстоятельства.

В заключение анализа общих результатов выдержки можно отметить, что в результате проведенного факторного анализа (прил. 6) был выделен всего лишь один фактор, объединяющий низкие значения по шкалам общей лояльности, общей интернальности и интернальности в сфере достижений. Причем максимальную нагрузку на фактор дает именно шкала общей интернальности, в связи с чем данный фактор можно оценить как экстернальность в сфере служебной деятельности или субъективное неприятие обязательств служебного долга, отказ от стремления к реализации своего служебного предназначения, некий «служебный фатализм».

Выявленные в ходе анализа результатов общей группы закономерности могут указывать на значимость для служебной лояльности таких личностных факторов, выделенных в ходе теоретического анализа, как принятие на себя служащими служебных и неслужебных обязанностей, моральные убеждения, ответственность как личностная черта и как отношение к конкретному объекту, ценности, нормы, личные интересы, понимание своего профессионального предназначения, ролевые самоидентификации. Вместе с тем эмпирическим путем проявили свое влияние на служебную лояльность и доминирующие психологические защиты. Подтвердились взаимо-

связи структурных элементов служебной лояльности, в первую очередь когнитивного и поведенческого.

Значимые результаты были также получены при анализе результатов в выделенных подгруппах.

Так как подгруппы по доминирующим объектам лояльности были сформированы на основании результатов методик ЦТО и «Незаконченное предложение», рассмотрим результаты выделенных подгрупп по указанным методикам более подробно.

В первую группу вошли сотрудники, присвоившие девятому стимулу (служебный долг) цвета синий, зеленый, серый или желтый. Стимул «служебный долг» наиболее часто оказывался в одной цветовой группе с такими стимулами, как «я», «преданность», «служба», «верность», «интерес», «удовольствие», «радость», «уверенность». При определении понятия служебного долга в рамках методики «Незаконченные предложения» это понятие ассоциировалось у большинства представителей первой группы с чувством верности, преданности службе. Большинство представителей группы указывали, что выполнение или невыполнение служебного долга зависит прежде всего от самого сотрудника. В определениях служебного долга доминировали ассоциации с честью, служением народу, обществу.

Во второй группе испытуемые ассоциировали с девятым стимулом цвета синий, зеленый, желтый, фиолетовый или серый. В цветовых группах с понятием «служебный долг» чаще оказывались стимулы: «комфорт», «правильность», «быстрота», «надежда», «коллектив», «работа», «коллеги», «желание», «удовлетворение». При этом данные сотрудники определяли служебный долг как выполнение своих служебных обязанностей и характеризовали людей, преданных службе как всегда следующих закону.

В третью группу вошли сотрудники с зеленым, красным, серым, коричневым, фиолетовым цветами, выбираемыми на девятый стимул, с параллельным выбором такого же цвета в стимулах «схема», «начальник», «перспектива», «карьера», «деньги», «подмога», «напряженность», «важность», «защита». Кроме того, служебный долг для этих сотрудников – это «работа» или «выполнение приказов», а при-

чиной невыполнения долга часто заявляется «отсутствие должной заработной платы».

Четвертая группа выбрала в ассоциации девятому стимулу цвета красный, коричневый, черный, ассоциативно связала «служебный долг» с такими стимулами, как «опасность», «раздражение», «огорчение», «усталость», «подавленность», «злость», «уход», «принуждение», «отвращение». Данные сотрудники затруднялись дополнить предложение «Служебный долг – это...», а о причинах невыполнения служебного долга часто писали «отсутствие всех условий для его выполнения», при этом во время уточняющей индивидуальной беседы не могли четко конкретизировать, о каких именно условиях они говорят.

Приведенные выше результаты применения проективных методик свидетельствуют о существующих различиях в субъективном выборе сотрудниками доминирующих объектов лояльности из круга возможных. Более того, была выделена группа сотрудников, которыми ничто не воспринимается как объект их служебной лояльности, у которых наблюдается выраженное негативное отношение к служебному долгу, его отрицание. В ответах данных лиц прослеживаются признаки эмоционального выгорания, в связи с чем можно предположить, что данные респонденты могли утратить смысл служебной деятельности и отказаться от ранее принятых на себя отношений служебной лояльности в связи с разочарованием и крушением надежд.

Наряду с качественными характеристиками групп были изучены их количественные показатели – выделены средние значения и дисперсии. Самый маленький разброс данных на основании показателей дисперсии оказался у второй группы, тем самым результаты испытуемых, вошедших в нее, можно считать самыми похожими, а группу – наиболее однородной.

Показатели дисперсии в других группах оказались больше, чем во второй, и примерно равны между собой.

Из диаграммы (рис. 3) видно, что в первой группе испытуемые оценивают свое представление о служебном долге как недостаточно четкое (шкала «представление о служебном долге» = 3,3; при дисперсии = 0,6). При этом их служебное поведение в большинстве случаев,

по их мнению, соответствует служебному долгу. В результате корреляционного анализа результатов в группе 1 (прил. 2) выявлена значимая корреляционная связь между «представлением о служебном долге» и «соответствием поведения служебному долгу».

Служебный долг представителями данной группы эмоционально воспринимается в среднем нейтрально ближе к негативу. Возможно, это связано со специфическим пониманием содержания понятия «служебный долг», профанацией этого понятия или иными внешними или внутренними факторами, обесценивающими данное понятие.

Факторный анализ результатов первой группы (прил. 7) указал на наличие мощного фактора, негативно связанного с показателями как лояльности, так и интернальности, который проявился в отношении общей группы обследуемых и был обозначен нами как служебный фатализм. Специфическим для группы 1 стал фактор, связанный негативно со следованием требованиям документов и позитивно с защитой по типу замещения. Данный фактор был условно назван нами как «индивидуализированная служебная самореализация».

Данные второй группы имеют сравнительно высокие средние показатели по большинству компонентов лояльности. В группе прослеживается тесная связь самооценок испытуемых по поводу соответствия их служебного поведения долгу и соответствия их служебного поведения требованиям документов. В данной группе в отличие от других присутствует тесная корреляционная связь интернальности на четкость представлений о служебном долге (прил. 3). Сотрудники второй группы имеют достаточно четкое представление о служебном долге, единодушно испытывают сильные положительные эмоции по отношению к необходимости исполнять его (шкала «характер эмоций» = 3,2; дисперсия шкалы = 0,3) и проявляют высокую служебную лояльность на уровне поведения («лояльность на уровне поведения» = 6,7; дисперсия = 0,8).

Факторный анализ во второй группе (прил. 8) выделил тот же фактор служебного фатализма, но с меньшим количеством компонентов. В фактор вошли интернальность в сфере достижения и лояльность в представлении сотрудника.

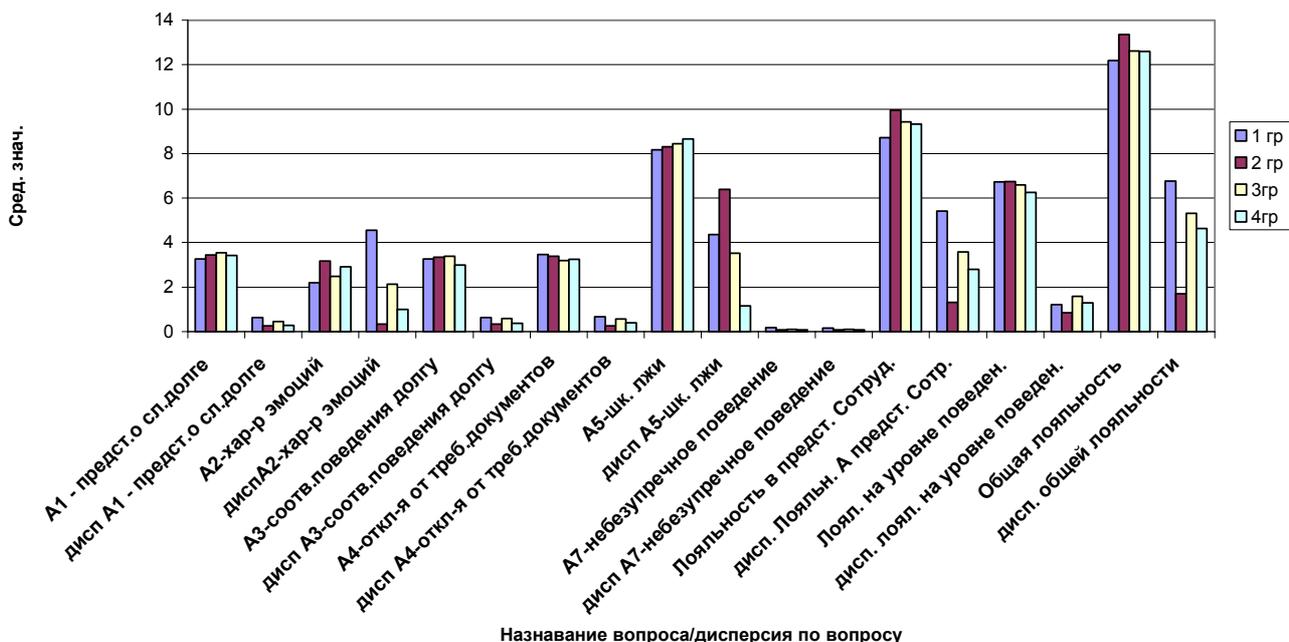


Рис. 3. Данные анкеты «Отношение к служебному долгу»

Третья группа испытуемых согласно полученным результатам имеет достаточное представление о служебном долге, при этом уровень лояльности в поведении ниже, чем у групп 1 или 2 (шкала «лояльность на уровне поведения» = 6,6; дисперсия = 1,5), и это при безразличном реагировании в плане проявления эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг (среднее по шкале «характер эмоций» = 2,5; дисперсия шкалы = 3,4). Тем самым можно предположить то, что у данной группы сотрудников первостепенными являются интересы, не связанные со служебной деятельностью, например семья, хобби, спорт.

Корреляционные связи в третьей группе (прил. 4) немногочисленны, но интересны. Для лояльного служебного поведения представителей данной группы важно наличие у сотрудника защиты по типу отрицания, при этом считают себя более лояльными на уровне поведения те, у кого слабо выражены механизмы защиты по типу замещения. Предположительно это те люди, у которых достаточно бедна неслужебная сфера жизни и мало возможностей для неслужебной самореализации. Результаты факторного анализа (прил. 9) подтверждают это предположение. Ведущий выделенный фактор связывает проявления интернальности с неслужебной сферой.

Говоря о четвертой группе испытуемых, нужно отметить то, что включенные в нее сотрудники наравне с первой группой испытуемых отмечают свое сравнительно слабое представление о служебном долге (шкала «представление о служебном долге» = 3,4; дисперсия = 3,5). Если и проявляют служебную лояльность на уровне поведения (шкала «лояльность на уровне поведения» = 6,3; дисперсия = 1,2), то это чаще распространяется на действия, четко регламентированные нормативными документами. При этом нужно отметить, что у данной группы сотрудников наблюдается преобладание позитивных эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг (среднее значение шкалы «характер эмоций» = 2,9; дисперсия шкалы = 0,9). Возможно, это говорит о подсознательной готовности к его выполнению, например, в каких-то экстренных ситуациях.

Достаточно отличительным для группы признаком, выделенным в ходе корреляционного анализа (прил. 5), является значимая связь выраженности роли сотрудника с позитивным отношением к выполнению служебного долга.

На диаграмме (рис. 4) отражены доминирующие типы психологических защит по каждой из групп испытуемых.

Первая группа характеризуется низким уровнем напряженности психологических защит, особенно примитивных психологических защит. Преобладание в первой группе испытуемых такой психологической защиты, как рационализация, свидетельствует о характерных для представителей данной группы попытках анализа источника возникающего эмоционального дискомфорта, а низкий уровень шкал примитивных защит характеризует данных испытуемых как людей, не убегающих от проблем или отрицающих их существование, а пытающихся объяснить себе их возникновение, тем самым имеющих больше возможностей для формирования рационального подхода к их решению. Это подтверждается средним уровнем общей интернальности, выявленной у группы (шкала «общая интернальность» = 33,7), а также отрицательной корреляцией между шкалами «рационализация» и «проявление небезупречного поведения». Кроме того, у данной группы слабо по сравнению с другими группами выявлен фактор, препятствующий

формированию позитивного отношения к служебному долгу, а именно психологическая защита по типу «подавления». Таким образом, представители первой группы склонны принимать существование проблем в служебной деятельности, но нужно отметить то, что не всегда принятая испытуемыми данной группы позиция по отношению к проблеме является объективной. Сотрудники первой группы, скорее всего, мало учитывают мнение окружения, так как они себе уже все объяснили.

Рассматривая преобладающие психологические защиты сотрудников второй группы, нужно отметить то, что испытуемые характеризуются сравнительно высоким уровнем выраженности защиты по типу компенсации, что они могут сбрасывать напряжение, возникающее не только в служебных, но и в неслужебных ситуациях. Кроме того, у представителей данной группы, так же как и у остальных, выражены механизмы отрицания и рационализации.

Сотрудникам из третьей группы свойственно заменять решения субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях (механизм «регрессия») либо, снимая с себя ответственность, действовать, «как другие» (механизм «проекция»). Преобладание данных видов психологических защит объясняется самым низким среди других групп уровнем общей интернальности, хотя по нормам автора методики УСК он считается средним. Кроме того, данные корреляционного анализа подтвержаются отрицательной зависимостью на уровне при $p \leq 0,05$ между «общей интернальностью» и «регрессией». Преобладание таких защитных механизмов является фактором, снижающим служебную лояльность в данной группе испытуемых.

В четвертой группе отмечаются указывающие на дезадаптивность в служебной деятельности и хронический внутриличностный конфликт высокие показатели по шкалам «отрицание», «подавление», «замещение», «реактивные преобразования». Реакции испытуемых данной группы на возникающие в ходе служебной деятельности противоречия являются нестабильными. В одних служебных ситуациях они пытаются их объяснить и прийти к какому-то решению, не всегда разумному (механизм «рационализации»), а в других – могут отрицать ее наличие, как

таковой (механизм «отрицание»), или, не находя разрешения, просто стараются не думать о ней (механизм «подавления»), самое неприятное то, что сотрудник, имеющий в дополнение к вышеперечисленным психологическим защитами такие защиты, как «замещение» и «реактивные преобразования», может совершать неожиданные, иногда бессмысленные действия, которые разряжают внутреннее напряжение, но, к сожалению, не решают проблемы. Учитывая данные особенности в сочетании с высоким уровнем общей интернальности испытуемых четвертой группы (шкала «общая интернальность» = 40,9), критерии формирования группы, можно сказать о том, что данные сотрудники все-таки будут пытаться проявлять служебную лояльность, хотя бы на уровне поведения.

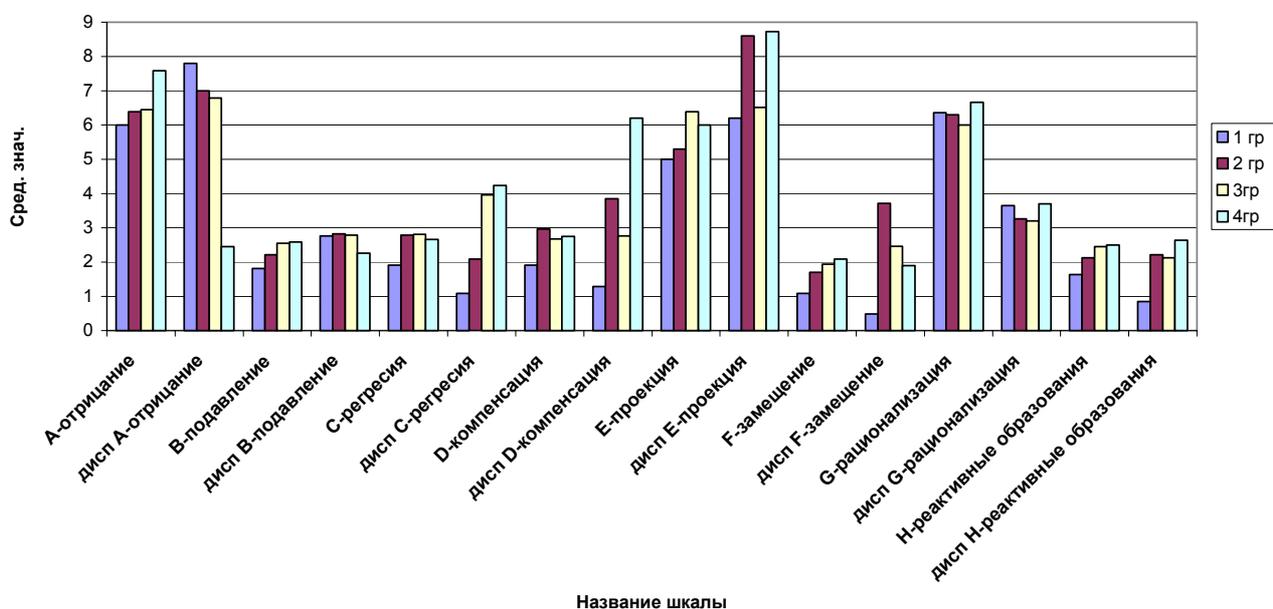


Рис. 4. Данные средних значений и дисперсий, разделенных на 4 группы по методике «Индекс жизненного стиля»

Возможно, наличие внутриличностных конфликтов у испытуемых четвертой группы связано с отсутствием четко сформированной личной и профессиональной позиции.

Из анализа анкеты «Структура лояльности» (прил. 22) при сравнительном анализе данных различных групп можно отметить некоторые сходства и различия. Так, в эмоциональном компоненте отношений прослеживается тенденция в сторону преобладания позитивных эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный

долг у второй и четвертой групп. Однако степень осознанности этих эмоций выше у второй группы.

Отрицательная или безразличная тенденции в плане проявления эмоций наблюдаются у испытуемых первой и третьей групп. При этом у сотрудников третьей группы она связана с имеющимися у них приоритетами интересов в семье, а не в служебной деятельности, а у испытуемых первой – с неудовлетворенностью признания другими их представлений относительно понимания служебного долга.

Говоря о четкости представлений о служебном долге, можно отметить, что выше она у представителей второй и третьей групп. Тем самым сотрудники групп (вторая и третья), для которых служба представляется как обмен труда на материальные блага, четче (хотя не факт, что адекватнее) представляют, что такое служебный долг, чем сотрудники первой и четвертой групп, во многом видящие ценность службы в ее социальной значимости, но при этом имеющие более расплывчатые представления о конкретных критериях служебного долга, что делает их служебное поведение менее стабильным и предсказуемым.

В завершение анализа по группам можно обратить внимание на особенности ролевой самоидентификации представителей групп согласно результатам анкеты «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС».

Третья группа испытуемых в меньшей степени, чем другие, идентифицирует себя с ролью сотрудника УИС, так как основные роли, выбранные ими, были связаны в основном с семейной сферой (они выбрали роли: супруг, родственник, мать (отец), внук) при сравнительно низкой выраженности ролей, связанных со службой.

Похожие, но немного измененные данные по анкете мы встретили в четвертой группе испытуемых, избравших также роли, в большинстве своем не относящиеся к службе (сестра, сосед, романтик, спортсмен, друг, водитель, коллега, работник), что может свидетельствовать о дезинтеграции испытуемых роли сотрудника и других социальных ролей, а также о трудностях при восприятии ими себя как сотрудника УИС.

В отличие от третьей и четвертой групп испытуемые первой группы сравнительно часто идентифицируют себя со службой в УИС,

выделяя такие роли, как «служащая», «сотрудник», которые могут сочетаться с личной гражданской позицией (роль «гражданин»). Эти выводы подтверждают результаты проективных методик, указывающих, что многие испытуемые данной группы воспринимают свою деятельность в том числе как служение какой-либо цели или задаче, выбранной ими, а не навязанной со стороны.

Среди четырех групп в большей степени воспринимают себя сотрудниками УИС испытуемые второй группы с самой высокой относительной выраженностью ролей, связанных со службой («сотрудник», «кинолог», «юрист», «должностное лицо» и т. д.). Эти данные согласуются с результатами применения проективных методик.

Для уточнения результатов, полученных на первом этапе сбора эмпирических данных, было проведено дополнительное исследование, направленное на детализацию информации о направленности служебной лояльности сотрудников УИС, охватившее 86 сотрудников различных категорий вплоть до руководителей территориальных органов УИС.

Испытуемым различных уровней (руководители территориальных органов УИС, руководители исправительных учреждений и сотрудники учреждений УИС) было предложено оценить степень их ориентации в служебной деятельности на различные потенциальные объекты служебной лояльности, выделенные в ходе теоретического анализа, такие как интересы общества, закон, ведомственные руководящие документы, указания начальников, указания и интересы правящих политиков, интересы коллег-сослуживцев, личные представления о чести и справедливости.

Испытуемым различных категорий были предложены в различной степени детализированные анкеты под названием «Оценка объектов служебной лояльности» (прил. 18–20) и проведен устный опрос о факторах, влияющих на выбор приоритетных объектов служебной лояльности.

Наименее детализированная анкета (прил. 20) была предложена представителям руководства территориальных органов ФСИН России. Семь испытуемых дали ответы на вопросы о степени влияния различных потенциальных объектов служебной лояльности на фор-

мирование их индивидуального представления о содержании служебного долга.

Максимально влияющим на содержание представлений о служебном долге фактором данной категорией обследуемых был назван закон. (прил. 17). Примерно в равной средней степени оказывают влияние на содержание представлений о служебном долге данной категории обследуемых их понимание реальных интересов общества, указания начальников, положения ведомственных нормативных актов и интересы коллег-сослуживцев. Такие факторы, как указания правящих политиков и личное мнение о чести и справедливости, оценены испытуемыми как оказывающие сравнительно слабое влияние на формирование их индивидуального представления о служебном долге.

Второй группе испытуемых – начальникам исправительных учреждений были предложены анкеты (прил. 19), в которых предлагалось указать, насколько каждый из перечисленных семи факторов (и соответствующих потенциальных объектов служебной лояльности) влияет на индивидуальное представление испытуемого о служебном долге сотрудника УИС. Однако оценку предлагалось дать уже дважды. Сначала указать, что определяет идеальное представление испытуемого о служебном долге (диагностировалась когнитивная составляющая служебной лояльности), а затем – чем реально приходится руководствоваться на практике (поведенческая составляющая служебной лояльности).

Как и ожидалось, приоритетность объектов служебной лояльности в идеальном и практическом плане у испытуемых различалась (прил. 13).

Так, если наиболее значимым объектом лояльности в идеале назывался закон, то наиболее значимым объектом служебной лояльности в реальной практике назывался начальник.

По сравнению с идеальным вариантом в практической деятельности больше отмечалось влияние таких объектов лояльности, как начальник, собственные представления испытуемых о чести и справедливости, коллеги и правящие политики. При этом соответственно на практике меньше, чем в идеале, влияют на служебную деятельность, по мнению испытуемых, такие объекты служебной лояльности, как общество, закон и ведомственные нормативные акты, хотя

последние все же остаются в группе более значимых объектов лояльности.

В практической деятельности значимость различных объектов служебной лояльности выравнивается, по сравнению с идеалом, где гораздо четче выражены более и менее влиятельные объекты лояльности.

По данным дисперсионного анализа (прил. 13), начальники учреждений, принявшие участие в обследовании, гораздо более единодушны в оценке идеальных объектов служебной лояльности, чем реальных. Максимальный разброс мнений наблюдается по оценке такого фактора, как личное представление о чести и справедливости (как в идеальной, так и в реальной иерархии факторов), единодушие же в большей степени наблюдается в отношении видения главных объектов лояльности: в идеальной модели – это закон, а в реальной – начальник.

Результаты исследования начальников учреждений были подвергнуты корреляционному (прил. 11) и факторному (прил. 12) анализу.

В ходе корреляционного анализа установлены тесные связи между положением в идеальной иерархии объектов служебной лояльности таких объектов, как начальник и правящие политики, а также начальники и ведомственные руководящие документы (НПА). В иерархии реальных объектов служебной лояльности тесно связанными оказались положение личного понимания чести и справедливости и интересы коллектива.

Из менее выраженных, но статистически значимых связей можно выделить связь между стажем в должности и положением в реальной иерархии объектов служебной лояльности объекта «начальник». Обращает на себя внимание также обратная связь между местами в реальной иерархии личных представлений о чести и справедливости, с одной стороны, и законом и нормативно-правовыми актами – с другой. Объектами, имеющими тенденцию к одинаковому положению как в реальной, так и в идеальной иерархии объектов служебной лояльности, оказались коллектив и начальник.

Факторный анализ позволил объединить в один фактор места в идеальной иерархии таких объектов, как ведомственные документы,

начальники, политики, коллектив. Все указанные объекты объединяет, на наш взгляд, то, что данные объекты предъявляют к сотруднику весьма четкие и конкретные служебные требования. Таким образом, можно предположить, что фактором, влияющим на положение в идеальной иерархии объектов служебной лояльности, является уровень его персонализированности и четкости его требований и интересов.

Во второй и третий выделенные факторы попало всего по одному из анализируемых объектов лояльности – личные представления о чести и справедливости (в реальной иерархии) и общественные интересы (в идеальной иерархии).

Третьей группе испытуемых – сотрудникам исправительных учреждений, замещающим должности от младшего инспектора вплоть до заместителя начальника колонии, были предложены анкеты (прил. 18), в которых предлагалось указать, насколько каждый из потенциальных объектов служебной лояльности влияет на индивидуальное представление испытуемого о служебном долге сотрудника УИС. Оценку, так же как и начальникам учреждений, предлагалось дать дважды: сначала указать, что определяет идеальное представление испытуемого о служебном долге (диагностировалась когнитивная составляющая служебной лояльности), а затем – чем реально приходится руководствоваться на практике (поведенческая составляющая служебной лояльности). В дополнение к этому было предложено оценить свое эмоциональное отношение к каждому из объектов служебной лояльности (общество, закон, инструкция, начальник, политики, коллеги, честь). Таким образом, анкетой для данной категории была охвачена вся структура служебной лояльности (ее когнитивная, эмоциональная и поведенческая составляющие).

В отличие от категории начальников колонии, где фактически все объекты лояльности поменяли свой средний ранг в реальной иерархии по сравнению с идеальной, у испытуемых третьей группы три из семи объектов лояльности сохранили свой ранг в реальной иерархии, по сравнению с идеальной (прил. 16). Свои позиции сохранили ведомственные руководящие документы, указания и интересы правящих политиков и интересы коллег-сослуживцев.

Меньше в реальной иерархии объектов служебной лояльности по сравнению с идеальной, по мнению респондентов третьей группы, учитываются интересы общества, закон, а также личное представление о чести и справедливости. В то же время указания начальника среди факторов, влияющих на служебное поведение, оказались намного более значимыми в реальной модели, чем в идеальной, и выступили основным фактором принятия решений в реальной служебной деятельности.

Что касается эмоциональных оценок тех или иных объектов лояльности, они, видимо, связаны с уровнем идентификации себя испытуемым с тем или иным объектом. Позитивно с точки зрения эмоционального восприятия оцениваются честь (1-й ранг), коллеги (2-й ранг) и общество (3-й ранг), закон (4-й ранг), в зоне среднего (нейтрального) отношения оказались инструкция (5-й ранг) и начальник (6-й ранг), политики же получили средние оценки ближе к негативным (7-й ранг).

Оценивая когнитивную, эмоциональную и поведенческую сторону отношений к отдельным объектам лояльности, можно отметить, что только один объект получил одинаковые ранги по всем трем параметрам – правящие политики (самый низкий рейтинг), максимальный разрыв в оценках по различным параметрам был получен у такого объекта лояльности, как начальник, получившего первый ранг по влиянию на реальное служебное поведение, при этом получившего пятый по влиянию на служебное поведение в идеале и лишь шестой – по параметру эмоционального отношения.

Ряд интересных результатов дал в третьей группе и корреляционный анализ (прил. 14). Например, выявлена тесная связь между положением в идеальной иерархии таких объектов лояльности, как инструкция и начальник, предполагает в идеале тесную связь или, как минимум, отсутствие противоречий между указаниями начальника и ведомственными инструкциями. В реальной же иерархии такой связи выявлено не было. Та же ситуация прослеживается во взаимосвязях закона и ведомственных инструкций, что, на наш взгляд, явно указывает на нарушение в реальной деятельности идеальной для демократического государственного устройства иерархии объектов служеб-

ной лояльности и механизма государственного управления служебной деятельностью.

В идеальной иерархии объектов служебной лояльности выявлена обратная зависимость между уровнем учета в деятельности ведомственных инструкций и собственных представлений сотрудника о чести и справедливости. Данный факт может свидетельствовать о существовании и принципиальном различии в понимании служебной деятельности больше как служения (ориентация на честь и справедливость) или как возмездного труда (ориентация на ведомственную инструкцию). Данные результаты созвучны с результатами, полученными Мейнардом-Муди и Машено, описанными выше. С их моделью «state agent – citizen agent» согласуются также прямые корреляции положения интересов коллектива в идеальной иерархии объектов лояльности с положением в идеальной и реальной иерархии представления о чести и справедливости, а также обратные корреляции с рангом в идеальной иерархии указаний и интересов правящих политиков, являющихся по Мейнард-Муди и Машено олицетворением «системы», с которой борются служащие, которые «служат людям» (citizen agent), и напротив, олицетворением «государства» для «служащих государству» (state agent). В целом по корреляциям в различных комбинациях прослеживается связка «коллектив» – «честь и справедливость», что свидетельствует о социальной и достаточно внешней природе последней.

Обращает на себя внимание тот факт, что не выявлено тесных связей между эмоциональным отношением объекта, пониманием его места в иерархии объектов лояльности и реальным учетом как фактора принятия служебных решений. Это подтверждают результаты, полученные на первом этапе эмпирического исследования о незначительном влиянии эмоционального отношения к объектам служебной лояльности на служебное поведение. Однако и на уровне эмоционального отношения произошло группирование объектов лояльности. Отношение к закону показало тесную корреляционную связь с отношением к ведомственным инструкциям и к начальнику. Положительно коррелировали отношения и к понятиям чести и коллектива.

В третьей подгруппе учитывался также стаж испытуемых в должности. Как показал корреляционный анализ, лица с большим стажем в идеале отдадут больший ранг коллективу, а в реальности меньше ориентируются на закон.

Факторный анализ (прил. 15) не выявил факторов более высокого порядка по отношению к изучаемым параметрам.

На втором этапе эмпирического исследования также ставилась цель выявления факторов, влияющих на принятие решений в противоречивых ситуациях служебной деятельности. Среди внешних факторов, чаще всего влияющих на выбор приоритетных объектов служебной лояльности, опрошенными чаще всего назывались: должность и стаж в должности, наличие юридического образования, наличие собственной семьи, максимальный уровень неблагоприятных последствий, возможных при неверных решениях в служебной деятельности (ухудшение условий деятельности, разрушение карьеры, увольнение, лишение свободы, лишение здоровья и жизни), уровень подразделения, где служит испытуемый (центральный аппарат, территориальный орган, учреждение), уровень власти и ответственности в подразделении (постоянное принятие решений в деятельности не предусмотрено, регулярное принятие ситуативных решений, принятие решений и организация деятельности непосредственных подчиненных, принятие решений и организация деятельности подразделения).

Проведенное эмпирическое исследование достигло цели проверки, уточнения и дополнения результатов теоретического анализа по проблеме.

Заключение

Содержание монографии составил теоретический анализ источников по проблемам служебной лояльности и эмпирическое исследование, направленное на проверку и расширение результатов проведенного теоретического исследования.

В результате исследования был сформулирован ряд положений, составляющих психологические основы исследования проблем служебной лояльности сотрудников УИС. Данные положения основаны на результатах теоретического анализа научных разработок по проблеме, часть результатов представляет собой выводы об эмпирической проверке полученных ранее теоретических выводов. Некоторые выводы и предположения впервые получены в результате проведенного пилотажного эмпирического исследования проблемы служебной лояльности сотрудников УИС.

1. Выводы, основанные исключительно на теоретическом анализе.

Проблемы лояльности персонала значительно разработаны в рамках организационной психологии в отношении такой категории, как сотрудники коммерческих организаций. Вопросы лояльности государственных служащих исследованы в гораздо меньшей степени. Вопросы лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы как лиц, осуществляющих государственную правоохранительную службу, в настоящее время в научной литературе не представлены.

Обоснованным представляется рассматривать лояльность государственных служащих как самостоятельный феномен – «служебную лояльность», проистекающую из специфического статуса государственных служащих.

Наиболее продуктивным подходом к изучению проблем служебной лояльности является одновременное рассмотрение нормативно и организационно обусловленных моделей служебной лояльности с учетом реальной практики служебной деятельности.

Потенциальными объектами проявления лояльности в служебной деятельности государственных служащих являются: государство, закон, действующий политический строй и правящие политики, политики-спонсоры, организация-работодатель, система государственных

органов, в которых осуществляется служба, конкретные вышестоящие начальники, общество и его представители, получающие услуги организации, позитивно оцениваемые сослуживцы, сам служащий.

Нормативно определенными объектами служебной лояльности сотрудников УИС являются: закон, народ (общество) и начальник.

Актуальность тех или иных потенциальных объектов лояльности государственных служащих меняется в зависимости от государственной модели, общественной обстановки, статуса и уровня служащего в служебной иерархии, профессиональной позиции служащего, его интересов и самоидентификации. Перечисленные выше объекты лояльности могут укрупняться путем объединения и соподчиняться в рамках иерархизированных структур или восприниматься служащими отдельно и относительно независимо.

Наиболее острыми психологическими проблемами служебной лояльности являются сложность восприятия, осознания и определения способов реализации служащими предполагаемой лояльности деперсонализированным институтам, таким как государство и общество, а также внутриличностные конфликты, возникающие на основе переживаемых как внутреннее противоречие конфликтов интересов различных объектов лояльности государственных служащих. Внутриличностные конфликты на почве переживания противоречий интересов разных объектов лояльности у сотрудников УИС более чем вероятны. Отсутствие в нормативной базе закрепленных способов реализации служащими предполагаемой лояльности деперсонализированным институтам, таким как государство и общество, обуславливает объективные сложности в восприятии, осознании и выборе этих способов сотрудниками УИС в конкретных ситуациях служебной деятельности.

На формирование, развитие и проявление служебной лояльности государственных служащих оказывают влияние такие психологические факторы, как: самовосприятие, включающее в себя самоидентификацию и самоотношение, понимание своего предназначения; развитость мотивов аффилиации (потребность в позитивной внешней оценке); личные убеждения и нормы; ответственность как личная черта (интернальность); личные ценности и интересы; эмоциональные состояния; уровень уважения и страха по отношению к отдель-

ным объектам служебной лояльности; индивидуальная оценка целесообразности и значения вмененных в обязанность действий. Факторы, влияние которых на служебную лояльность у сотрудников УИС выше, чем у других категорий служащих, предположительно, самовосприятие и эмоциональные состояния.

Психологическими механизмами служебной лояльности являются: персонализация и конкретизация государства в сознании высоко-статусных государственных служащих, персонификация государства, закона и общества в сознании рядовых служащих, операционализация установок в отношении объектов лояльности, усмотрение, избирательность, внутриличностный конфликт, ведущий к «концентрации лояльности», импровизация, оперативное создание моральных и прагматических суждений и определение моральных ценностей, установочное реагирование на типичные стимулы.

Что касается выделенных выше психологических механизмов служебной лояльности, то можно предположить, что они являются универсальными и в полной мере присущи и сотрудникам УИС.

2. Эмпирические исследования позволили прийти к ряду выводов по результатам ранее проведенного теоретического анализа и получить новые факты в отношении служебной лояльности сотрудников УИС.

Лояльность по отношению к различным объектам службы в ее когнитивном, эмоциональном и поведенческом аспектах может значительно отличаться. Компоненты служебной лояльности сотрудников УИС к отдельным объектам (когнитивный, эмоциональный и поведенческий) достаточно независимы друг от друга. Значимые связи выявлены лишь между когнитивным и поведенческим компонентом служебной лояльности по отношению к отдельным объектам, в то время как между эмоциональным и поведенческим, а также эмоциональным и когнитивным компонентами статистически значимых связей не обнаружено, что указывает, например, на достаточно низкое влияние эмоций по отношению к объекту лояльности на его учет в принятии решений в служебной деятельности. В то же время наличие и четкость представлений о значимости отдельных объектов служебной лояльности влияет на служебное поведение.

Выявлены группы объектов, уровень лояльности к которым взаимосвязан как в когнитивном и эмоциональном, так и в поведенческом плане. Критерием группирования потенциальных объектов служебной лояльности предположительно является степень самоидентификации служащих с теми или иными объектами.

Идеальная иерархия объектов служебной лояльности не соответствует иерархии с точки зрения их влияния на реальную служебную деятельность. Это нарушение иерархии, возможно, является причиной для выстраивания сотрудниками личных иерархий потенциальных объектов служебной лояльности, построенных на личном усмотрении.

Значимыми факторами, влияющими на служебную лояльность сотрудников УИС, являются такие личные качества, как интернальность и предпочитаемые психологические защиты.

Исследования психологических проблем служебной лояльности сотрудников УИС возможны при помощи таких эмпирических методов, как анализ практических решений, принимаемых служащими в неоднозначных ситуациях, метод анализа историй из служебной деятельности, опросные, тестовые и проективные методики, а также анализ документов и экспертная оценка.

Теоретические выводы, изложенные в монографии, могут рассматриваться как основа дальнейшей теоретико-практической разработки проблем служебной лояльности сотрудников УИС, совершенствования нормативной базы их деятельности и психологического обеспечения ее эффективности.

Список литературы

1. Вершило, Ю. М. Оценка влияния лояльности персонала на экономическую эффективность деятельности коммерческого банка [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Вершило Юлия Михайловна. – СПб., 2009. – 24 с.
2. Ветошкина, Т. Кадровая безопасность и лояльность персонала [Текст] / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 1. – С. 12–19.
3. Ермолаев, В. В. Представления о профессиональной карьере у сотрудников полиции с разным уровнем лояльности к организации [Текст] / В. В. Ермолаев // Вестн. Воронеж. ин-та МВД России. – № 4. – 2012. – С. 162–166.
4. Лашкова, Т. В. Профессиональная оценка персонала в новом формате [Текст] / Т. В. Лашкова // Служба кадров и персонал. – 2010. – № 10. – С. 25–29.
5. Мельников, В. П. Государственная служба в России: исторический опыт : учеб. пособие [Текст] / В. П. Мельников. – М. : РАГС, 2005. – 448 с.
6. Музяков, С. И. Служение как социальная модель реализации ценностных оснований воинской деятельности [Текст] / С. И. Музяков // Армия и общество. – 2008. – № 2. – С. 37–41.
7. Позднякова, Т. В. Теоретико-методологические аспекты изучения лояльности персонала организаций [Текст] / Т. В. Позднякова // Вестн. Перм. ун-та. Философия. Психология. Социология. – 2013. – № 4 (16). – С. 183–187.
8. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Текст] : постановление Верховного Совета Рос. Федерации : [от 23 дек. 1992 г. № 4202-1] [ред. от 25 нояб. 2013 г.].
9. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы [Текст] : приказ Минюста России : [от 6 июня 2005 г. № 76].

10. Свод профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника УИС [Текст] : утв. приказом ФСИН России : [от 24 мая 2010 г. № 240].
11. Харский, К. В. Благонадежность и лояльность персонала [Текст] / К. В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.
12. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Текст] : учебник : [гриф УМЦ] / В. В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2012. – 679 с.
13. Eagly, A. H. The Advantages of an Inclusive Definition of Attitude [Text] / A. H. Eagly, Sh. Chaiken // *Social Cognition*. – Vol. 25. – Special Issue : What is an Attitude? – 2007. – P. 582–602.
14. Eagly, A. H. Attitude Structure and Function [Text] / A. H. Eagly, Sh. Chaiken // *Handbook of Social Psychology* / ed. D. T. Gilbert, S. T. Fisk, G. Lindzey. – New York : McGowan-Hill, 1998. – P. 269–322.
15. Emerson, D. M. Loyalty among government employees [Text] / D. M. Emerson, T. I. Helfeld // *The Yale law journal*. – 1948. – Vol. 58. – № 1. – P. 1–143.
16. Maynard-Moody, S. Cops, Teachers, Counselors Stories from the Front Lines of Public Service [Text] / S. Maynard-Moody, M. Musheno. – Michigan : University of Michigan, 2003. – 221 p.
17. Metcalfe, B. Is the force still with her? Gender and commitment in the police [Text] / B. Metcalfe, G. Dick // *Women In Management Review*. – 2002. – Vol. 17. – № 8. – P. 392–403.
18. Meyer, J. P. A three-component conceptualization of organizational commitment [Text] / J. P. Meyer, N. J. Allen // *Human Resource Management Review*. – 1991. – № 1 (1). – P. 61–89.
19. Solinger, O. N. Beyond the three-component model of organizational commitment [Text] / O. N. Solinger, W. Van Olffen, R. A. Roe // *Journal of Applied Psychology*. – 2008. – № 93 (1). – P. 70–83.
20. Гимпельсон, В. Е. На службе государства российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников [Электронный ресурс] / В. Е. Гимпельсон, В. С. Магун // *Вестник общественного мнения*. – 2004. – № 5. – С. 27. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurenciya-pri-nesformirovannoy-administrativnoy-morali#ixzz38OMsVScy> (дата обращения: 22.07.2014).

21. Казанцев, Н. М. Публично-правовое регулирование государственной службы: институционально-функциональный анализ [Электронный ресурс]. – М., 1999 // Национальная энциклопедическая служба : [сайт]. – Режим доступа : <http://determiner.ru/dictionary/993/word/psihologija-gosudarstvenoi-sluzhby> (дата обращения: 15.06.2014).

22. Макеев, С. А. Использование процессного подхода для управления проектом формирования лояльности персонала металлургического предприятия [Электронный ресурс] / С. А. Макеев, Г. В. Фоменко // Управление проектами и развитие производства. – 2010. – № 1. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-protsessnogo-podhoda-dlya-upravleniya-proektom-formirovaniya-lojalnosti-personala-metallurgicheskogo-predpriyatiya> (дата обращения: 14.07.2014).

23. Мкртчян, А. Е. Морально-этические проблемы госслужбы Армении [Электронный ресурс] / А. Е. Мкртчян // Социологические исследования. – 2006. – № 11. – С. 43–48. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru/socis/msg/307684.html> (дата обращения: 22.07.2014).

24. Монусова, Г. А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе [Электронный ресурс] / Г. А. Монусова // Общественные науки и современность. – 2004. – № 3. – С. 63. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurentsiya-pri-nesformirovannoy-administrativnoy-morali#ixzz37QfjWb2r> (дата обращения: 22.07.2014).

25. Rabota.ua [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://rabota.ua/info/jobsearcher/post/2013/01/23/loyalnost_personala_pozvo liaet_povysit_pribyl_kompanii.aspx (дата обращения: 13.07.2014).

26. Краткое изложение статьи Цю Жонгмина о лояльности служащих [Электронный ресурс] // Сайт университета Чиа Нан. – Режим доступа : <http://ir.chna.edu.tw/handle/310902800/21445> 23.07.2014 (дата обращения: 23.07.2014).

27. Сологуб, В. А. Статусная конкуренция при несформированной административной морали [Электронный ресурс] / В. А. Сологуб // Современные исследования социальных проблем : электрон. науч. журн. – 2012. – № 7. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurentsiya-pri-nesformirovannoy-administrativnoy-morali> (дата обращения: 14.07.2014).

28. Темницкий, А. Л. Пути становления эффективного работника-партнера [Электронный ресурс] / А. Л. Темницкий // JIS. – 2011. – № 1. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/puti-stanovleniya-effektivnogo-rabotnika-partnera> (дата обращения: 14.07.2014).

29. Чириков, Е. П. Российские чиновники: образовательные ориентации и мотивация к получению дополнительного образования [Электронный ресурс] / Е. П. Чириков, А. Е. Чирикова // Россия реформирующаяся: Ежегодник-2010. – Вып. 9. – М. : Новый Хронограф, 2010. – С. 185. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/statusnaya-konkurenciya-pri-nesformirovannoy-administrativnoy-morali#ixzz37Qg54HhG> (дата обращения: 22.07.2014).

30. 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 [Electronic resource] / Kh. Al Jarradi. – Manchester ; UK : The University of Manchester, 2011. – Mode of access : <https://www.escholar.manchester.ac.uk/uk-ac-man-scw:133535> (usage date: 23.07.2014).

31. Bowal, P. The Whistleblower Defence to Employment Dismissal [Electronic resource] / P. Bowal, Th. D. Brierton, C. Campbell. – Mode of access : <http://hdl.handle.net/1880/47956> 15/07/2014 (usage date: 15.07.2014).

32. Breton, A. The Logic of Bureaucratic Conduct [Electronic resource] / A. Breton, R. Wintrobe. – Cambridge : Cambridge University Press., 1982. – P. 37 // Cit. by Wellisz, S. H. Bureaucracy : Discussion Papers. – New York : Department of Economics ; Columbia University, 2002. – Mode of access : <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594> (usage date: 24.07.2014).

33. Lemos, Márcio Costa de. A lealdade dos servidores públicos brasileiros: uma análise na área de segurança pública do Distrito Federal [Recurso eletrônico] : Dissertações, Mestrado em Administração Pública / Márcio Costa de Lemos // Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, 2012. – Modo de acesso : <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10845> (data do pedido: 8.07.2014).

34. De Graaf, G. The Loyalties of Top Public Administrators [Electronic resource] / G. de Graaf // Jnl. of Public Admin. Research and The-

ory. – Vol. 21, Issue 2. – P. 285–306. – Mode of access : <http://jpart.oxfordjournals.org/content/21/2/285> (usage date: 22.07.2014).

35. Golden, M. M. Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Bureaucratic Responses to Presidential Control During the Reagan Administration [Electronic resource] / M. M. Golden // Journal of Public Admin. Research and Theory. – Vol. 2, Issue 1. – P. 29–62. – Mode of access : <http://jpart.oxfordjournals.org/content/2/1/29.short> (usage date: 9.07.2014).

36. Gould, W. The flux of the matter: loyalty, corruption and the everyday state in the post-partition government services of India and Pakistan [Electronic resource] / W. Gould, T. C. Sherman, S. Ansari // Past and Present. – 2013. – No. 219 (1). – P. 237–279. – Mode of access : <http://eprints.lse.ac.uk/32807> (usage date: 9.07.2014).

37. Perry Jr., H. W. United States Attorneys – Whom Shall They Serve? [Electronic resource] / H. W. Perry Jr. // Law and Contemporary Problems. – 1998. – Vol. 61, No. 1. – P. 129–148. – Mode of access : <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1074&context=lcp> (usage date: 23.07.2014).

38. Hijazi, H. A. Management Ethics Impact on Organizational Loyalty A Case Study of The Senate Employees in Jordan [Electronic resource] / H. A. Hijazi // European Journal of Business and Management. – 2013. – Vol. 5, No. 16. – P. 80–90. – Mode of access : <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/6182> (usage date: 22.07.2014).

39. Johnagin, L. A. A Study of the Government's Loyalty and Security Programs [Electronic resource] / L. A. Johnagin. – Denton, Texas, 1953 // UNT Digital Library. – Mode of access : <http://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc107837/> (дата обращения: 22.07.2014).

40. Kasiński, M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki [Źródło elektroniczne] / M. Kasiński // Annales. Etyka w życiu gospodarczym. – 2010. – Vol. 13, No. 1. – Tryb dostępu : <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1575> (data zgłoszenia: 8.07.2014).

41. Mentzelopoulos, A. M. Federal government public service ethics: managing public expectations [Electronic resource] / A. M. Mentzelopoulos. – Canada : Carleton University, 1990. – 159 p. – Mode of access : <https://dspace.library.uvic.ca//handle/1828/2361> (usage date: 15.07.2014).

42. Moynihan, D. P. Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life Cycle and Loyalty [Electronic resource] / D. P. Moynihan, N. Landuyt // La Follette School Working Papers / University of Wisconsin. – Madison, 2008. – Mode of access : <http://minds.wisconsin.edu/handle/1793/36340> (usage date: 23.07.2014).

43. Rajiani, I. Loyalty and neglect as responses to dissatisfying job conditions (The role of personality) [Electronic resource] / I. Rajiani, E. Buyong // Journal of Administrative Science. – 2013. – No. 10 (1). – P. 1–8. – Mode of access : <http://eprints.uitm.edu.my/8438> (usage date: 22.07.2014).

44. Wellisz, S. H. Bureaucracy [Electronic resource] / S. H. Wellisz // Department of Economics Discussion Papers. – New York : Department of Economics ; Columbia University, 2002. – Mode of access : <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594> (usage date: 24.07.2014).

45. Urbanitsch, P. The high civil service corps in the last period of the multi-ethnic empire between national and imperial loyalties [Electronic resource] / P. Urbanitsch. – Mode of access : http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19129/ssoar-hsr-2008-no_2__no_124-urbanitsch-the_high_civil_service_corps.pdf?sequence=1 (usage date: 15.07.2014).

46. Waterford, J. Loyalty versus the public interest [Electronic resource] / J. Waterford // Australian policy online : [website]. – Mode of access : <http://apo.org.au/commentary/leaking-public-interest> (usage date: 14.07.2014).

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик обследованной выборки с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица общая.sta) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
супруг	-0,13280	-0,22208	-0,20949	-0,04128	-0,33243	-0,12144	-0,27835
спорт.	0,00525	0,24706	0,08647	0,12172	0,18349	0,11735	0,18343
Предст. о сл. долге	1,00000	0,11015	0,44856	-0,02831	0,56013	0,23351	0,42137
Хар-р эм.	0,11015	1,00000	0,13175	0,28208	0,77583	0,21619	0,73011
Соотв. повед. долгу	0,44856	0,13175	1,00000	0,34786	0,58461	0,79094	0,58823
Откл-я от треб. док.	-0,02831	0,28208	0,34786	1,00000	0,32867	0,83308	0,64049
Шк. лжи	0,16468	0,35279	0,17578	0,33741	0,38283	0,30401	0,45259
Небезупреч. повед.	-0,12552	-0,21778	-0,23732	-0,33636	-0,23748	-0,34227	-0,30337
Лоял. в предст. сотр	0,56013	0,77583	0,58461	0,32867	1,00000	0,51234	0,92148
лоял. на уровне повед.	0,23351	0,21619	0,79094	0,83308	0,51234	1,00000	0,73293
общая лоял.	0,42137	0,73011	0,58823	0,64049	0,92148	0,73293	1,00000
Отриц.	0,08538	0,20002	0,11006	0,32345	0,19748	0,27345	0,30086
Подавл.	-0,02241	-0,23482	0,06355	0,04233	-0,17100	0,04044	-0,13028
Компенс.	0,21994	0,16875	0,12457	0,15085	0,25529	0,14756	0,25699
Проекц.	-0,18681	-0,17533	-0,31669	-0,08653	-0,25396	-0,22076	-0,22213
Замещ.	-0,03032	-0,20749	-0,14431	-0,27475	-0,16263	-0,25952	-0,22310
Общая инт.	0,20106	0,19570	0,12502	0,14342	0,30150	0,15116	0,29831
Инт. достиж.	0,23998	0,21380	0,17851	0,28497	0,34101	0,30056	0,40365
Инт. здор.	0,19208	0,08286	0,24230	-0,03063	0,22521	0,10457	0,17812

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица общая.sta) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
супруг	-0,132800	-0,222079	-0,209485	-0,041277	-0,332432	-0,121437	-0,278345
Предст. о сл. долге	1,000000	0,110155	0,448564	-0,028306	0,560131	0,233511	0,421375
Хар-р эм.	0,110155	1,000000	0,131747	0,282081	0,775826	0,216185	0,730115
Соотв. повед. долгу	0,448564	0,131747	1,000000	0,347859	0,584608	0,790938	0,588232
Откл-я от треб. док.	-0,028306	0,282081	0,347859	1,000000	0,328674	0,833082	0,640495
Шк. лжи	0,164679	0,352789	0,175781	0,337414	0,382834	0,304008	0,452592
Небезупреч. повед.	-0,125524	-0,217777	-0,237321	-0,336361	-0,237485	-0,342270	-0,303371
Лоял. в предст. сотр	0,560131	0,775826	0,584608	0,328674	1,000000	0,512338	0,921483
лоял. на уровне повед.	0,233511	0,216185	0,790938	0,833082	0,512338	1,000000	0,732929
общая лоял.	0,421375	0,730115	0,588232	0,640495	0,921483	0,732929	1,000000
Отриц.	0,085380	0,200020	0,110065	0,323446	0,197478	0,273449	0,300859
Проекц.	-0,186809	-0,175333	-0,316689	-0,086528	-0,253960	-0,220762	-0,222133
Общая инт.	0,201061	0,195699	0,125017	0,143420	0,301505	0,151162	0,298312
Инт. достиж.	0,239983	0,213801	0,178509	0,284971	0,341012	0,300557	0,403648

Значимые корреляции выделены светлым.

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик группы 1
с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных4) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
возр.	0,237018	0,673987	0,303679	-0,122694	0,726236	0,125951	0,562479
стаж	0,015058	0,658684	-0,143055	-0,338531	0,525967	-0,350278	0,354071
супруг	-0,644452	-0,248829	-0,419643	0,212798	-0,399065	-0,028851	-0,342873
семьянин	0,480079	0,613125	0,152753	-0,284019	0,615227	-0,133027	0,478429
Предст. о сл. долге	1,000000	0,022806	0,785714	-0,056344	0,417678	0,412514	0,400963
Хар-р эм.	0,022806	1,000000	0,022806	0,098943	0,850154	0,095123	0,743970
Соотв. повед. долгу	0,785714	0,022806	1,000000	-0,056344	0,417678	0,550019	0,400963
Откл-я от треб. док.	-0,056344	0,098943	-0,056344	1,000000	0,229451	0,795412	0,456523
Лоял. в предст. сотр	0,417678	0,850154	0,417678	0,229451	1,000000	0,430745	0,957443
лоял. на уровне повед.	0,412514	0,095123	0,550019	0,795412	0,430745	1,000000	0,599543
общая лоял.	0,400963	0,743970	0,400963	0,456523	0,957443	0,599543	1,000000
Проекц.	-0,716019	0,188129	-0,716019	0,405953	-0,044393	-0,062219	0,028439
Общая инт.	0,588490	0,596566	0,632627	0,191485	0,746615	0,509797	0,729259
Инт. достиж.	0,589832	0,409603	0,523476	0,401292	0,614360	0,624506	0,672354
Инт. неудач	0,569014	0,453012	0,724199	0,122412	0,673640	0,507388	0,657458
Инт. Семья	0,545595	0,400187	0,634069	0,331502	0,591263	0,633968	0,597388
Инт. здор.	0,421637	0,586566	0,534576	-0,106904	0,750033	0,195673	0,700965

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных4) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
Предст. о сл. долге	1,000000	0,022806	0,785714	-0,056344	0,417678	0,412514	0,400963
Хар-р эм.	0,022806	1,000000	0,022806	0,098943	0,850154	0,095123	0,743970
Соотв. повед. долгу	0,785714	0,022806	1,000000	-0,056344	0,417678	0,550019	0,400963
Откл-я от треб. док.	-0,056344	0,098943	-0,056344	1,000000	0,229451	0,795412	0,456523
Лоял. в предст. сотр	0,417678	0,850154	0,417678	0,229451	1,000000	0,430745	0,957443
лоял. на уровне повед.	0,412514	0,095123	0,550019	0,795412	0,430745	1,000000	0,599543
общая лоял.	0,400963	0,743970	0,400963	0,456523	0,957443	0,599543	1,000000
Общая инт.	0,588490	0,596566	0,632627	0,191485	0,746615	0,509797	0,729259
Инт. здор.	0,421637	0,586566	0,534576	-0,106904	0,750033	0,195673	0,700965

Значимые корреляции выделены светлым.

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик группы 2 с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных12) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
Предст. о сл. долге	1,000000	0,163430	0,196116	-0,053376	0,679447	0,109632	0,513338
Хар-р эм.	0,163430	1,000000	0,250000	0,127578	0,651447	0,204973	0,558404
Соотв. повед. долгу	0,196116	0,250000	1,000000	0,578352	0,704747	0,894427	0,814339
Откл-я от треб. док.	-0,053376	0,127578	0,578352	1,000000	0,308263	0,874835	0,641158
Лоял. в предст. сотр	0,679447	0,651447	0,704747	0,308263	1,000000	0,583996	0,921827
лоял. на уровне повед.	0,109632	0,204973	0,894427	0,874835	0,583996	1,000000	0,829818
общая лоял.	0,513338	0,558404	0,814339	0,641158	0,921827	0,829818	1,000000
Общая инт.	0,483441	0,056668	0,090669	-0,034702	0,332449	0,077296	0,290134
Инт. достиж.	0,529427	0,261431	0,250065	0,092808	0,523042	0,221123	0,481391
Инт. здор.	0,521833	0,072958	0,274667	-0,023361	0,469694	0,161221	0,389229

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных12) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$						
	Предст. о сл. долге	Хар-р эм.	Соотв. повед. долгу	Откл-я от треб. док.	Лоял. в предст. сотр	лоял. на уровне повед.	общая лоял.
Предст. о сл. долге	1,000000	0,163430	0,196116	-0,053376	0,679447	0,109632	0,513338
Хар-р эм.	0,163430	1,000000	0,250000	0,127578	0,651447	0,204973	0,558404
Соотв. повед. долгу	0,196116	0,250000	1,000000	0,578352	0,704747	0,894427	0,814339
Откл-я от треб. док.	-0,053376	0,127578	0,578352	1,000000	0,308263	0,874835	0,641158
Лоял. в предст. сотр	0,679447	0,651447	0,704747	0,308263	1,000000	0,583996	0,921827
лоял. на уровне повед.	0,109632	0,204973	0,894427	0,874835	0,583996	1,000000	0,829818
общая лоял.	0,513338	0,558404	0,814339	0,641158	0,921827	0,829818	1,000000
Инт. достиж.	0,529427	0,261431	0,250065	0,092808	0,523042	0,221123	0,481391
Инт. здор.	0,521833	0,072958	0,274667	-0,023361	0,469694	0,161221	0,389229

Значимые корреляции выделены светлым.

Таблицы значимых корреляционных связей характеристик группы 3 с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных1) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
стаж	0,005397	-0,372520	0,034317	0,176539	0,140873	0,388422
сотрудник	0,149435	-0,070817	0,077225	0,405393	0,354640	0,078670
супруг	0,072471	-0,382237	0,008439	0,026638	0,011885	0,284989
спортсмен	0,015483	0,339550	0,093752	0,375118	0,313409	0,336949
брат/сестра	0,125137	-0,308615	0,376362	0,302294	0,016776	0,149140
внук	0,362852	-0,122598	0,156941	0,209316	0,033488	0,184402
А-отрицание	0,009260	0,137615	0,225940	0,507857	0,494076	0,334322
F-замещение	0,220586	-0,259118	0,403203	0,394900	0,492728	0,425129
Инт. в сфере достиж.	0,019135	-0,031987	0,093021	0,391299	0,366566	0,187351

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных1) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
А-отрицание	-0,009260	0,137615	0,225940	0,507857	0,494076	0,334322
F-замещение	-0,220586	0,259118	-0,403203	-0,394900	-0,492728	-0,425129

Значимые корреляции выделены светлым.

Таблицы значимых корреляционных связей параметров группы 4
с показателями служебной лояльности

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,05000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
служащая	0,346944	0,575342	0,488194	0,384353	0,448384	0,477567
соотв.повед. долгу	0,461935	0,544258	1,000000	0,776799	0,918454	0,880409
откл-я от треб.док-тов	0,396628	0,422681	0,776799	1,000000	0,954486	0,862862

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < ,01000$					
	предст. о сл. долге	хар-р эмоций	соотв. повед. долгу	откл-я от треб. док-тов	соотв на ур- не повед	общ лоял
соотв.повед. долгу	0,461935	0,544258	1,000000	0,776799	0,918454	0,880409
откл-я от треб.док-тов	0,396628	0,422681	0,776799	1,000000	0,954486	0,862862

Значимые корреляции выделены светлым.

Факторный анализ результатов в общей группе обследуемых

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	0,199608	0,262256	0,509956
стаж	0,170869	0,113943	0,559238
сотрудник	-0,027473	0,080768	-0,379966
супруг	0,415744	-0,007173	0,122149
мать/отец	0,097510	0,200977	0,129364
сын/дочь	-0,289082	-0,369039	-0,183360
гражданин	0,058297	-0,275106	-0,179014
рыбак	0,038247	0,015874	-0,289258
должн лицо	-0,119076	0,011064	0,402414
работник	-0,114840	0,014320	0,343313
любимый человек	-0,028791	-0,208433	-0,199083
спортсмен	-0,447295	-0,137614	-0,044776
садовод	0,187498	0,213930	0,169446
A1 - предст.о сл.долге	-0,359211	0,332534	0,143117
A2-хар-р эмоций	-0,436878	0,445910	0,104237
A3-соотв.поведения долгу	-0,536057	0,383496	-0,050564
A4-откл-я от треб.документов	-0,468287	0,426117	-0,254156
A5-шк. лжи	-0,342241	0,401896	0,342659
A7-небезупречное поведение	0,308970	-0,271609	0,496575
лоял. в предст. Сотр	-0,673048	0,611503	0,111783
лоял.на уровне повед.	-0,610894	0,492112	-0,184570
общая лоял.	-0,716207	0,650925	0,012144
A-отрицание	-0,357608	0,133639	-0,446265
B-подавление	0,109043	-0,027802	-0,543414
C-регресия	0,355967	0,511303	-0,058042
D-компенсация	0,001099	0,583980	-0,203893
E-проекция	0,315642	0,017889	-0,416911
G-рационализация	-0,438136	-0,204880	-0,552775
H-реактивные образования	0,118234	0,172217	-0,294621
Ио-общая интернальность	-0,838755	-0,416183	0,121669
Ид-интеранальность в сфере достижений	-0,796491	-0,332225	0,059369
Ин-интернальность в сфере неудач	-0,694927	-0,352943	0,135130
Ис-интернальность в сфере сеейных отношений	-0,656035	-0,411411	-0,162581
Ип-интернальность в сфере производственных от	-0,405527	-0,271161	0,354557
Им-интернальность в сфере межличностных отно	-0,479027	-0,398009	0,301024
Из-интернальность в сфере здоровья	-0,344768	-0,288447	0,030645
Общ.дис.	6,518806	4,135159	3,440869
Доля общ	0,135808	0,086149	0,071685

Факторный анализ результатов в группе 1

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000))		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	-0,49014	0,592285	-0,104061
стаж	-0,42342	0,345500	-0,531384
сотрудник	-0,06980	-0,244630	0,153360
супруг	0,66465	0,459811	0,311193
мать/отец	0,39597	0,666804	0,286417
сын/дочь	-0,42889	-0,715996	0,111505
семьянин	-0,54312	0,180791	-0,510770
A1 - предст.о сл.долге	-0,69265	-0,295411	0,028488
A2-хар-р эмоций	-0,44156	0,590826	-0,086452
A3-соотв.поведения долгу	-0,70618	-0,227042	0,127075
A4-откл-я от треб.документов	-0,07729	0,369888	0,809648
A5-шк. лжи	-0,56671	0,662182	0,070997
A7-небезупречное поведение	0,41743	0,296901	-0,472756
лоял. в предст. Сотр	-0,87774	0,365762	-0,026796
лоял.на уровне повед.	-0,56049	0,113137	0,692195
общая лоял.	-0,80998	0,444022	0,231361
A-отрицание	-0,58637	-0,048602	0,193504
B-подавление	0,37567	-0,850284	0,088353
C-регресия	0,48881	0,258695	0,516340
D-компенсация	-0,15588	0,608592	0,042920
E-проекция	0,37090	0,582269	0,110021
F-замещение	-0,13831	0,303978	-0,736824
G-рационализация	-0,45606	-0,547040	0,398182
H-реактивные образования	0,11635	0,643112	0,150000
Ио-общая интернальность	-0,92753	-0,117733	-0,002333
Ид-интеранальность в сфере достижений	-0,84937	-0,260831	0,240994
Ин-интернальность в сфере неудач	-0,87839	-0,065725	0,047174
Ис-интернальность в сфере сеейных отношений	-0,77363	0,010907	0,426041
Ип-интернальность в сфере производственных отношений	-0,60796	0,211910	0,003921
Им-интернальность в сфере межличностных отношений	-0,50611	-0,303910	-0,475923
Из-интернальность в сфере здоровья	-0,73068	0,113552	-0,409523
Общ.дис.	10,15523	5,769917	3,896603
Доля общ	0,32759	0,186126	0,125697

Факторный анализ результатов в группе 2

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных12 Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возр.	-0,289137	-0,319148	-0,435789
стаж	-0,307857	-0,316527	-0,172325
сотр.	0,176196	0,259171	-0,020573
супруг	-0,079293	-0,475787	-0,404767
мать/ отец	-0,233897	0,215434	-0,046602
сын/ дочь	0,257720	0,192005	0,329996
зять	0,458942	0,028071	-0,181346
кинолог	0,012812	-0,107829	0,178322
служащ	-0,148898	-0,222353	-0,478030
спорт.	-0,347848	0,168419	0,491445
брат/ сестра	0,137490	-0,091138	0,174562
друг/ подруга	-0,010482	-0,185511	-0,224336
Предст. о сл. долге	-0,552780	-0,080628	0,090224
Хар-р эм.	-0,507261	-0,236404	-0,279477
Соотв. повед. долгу	-0,669832	0,406241	-0,274393
Откл-я от треб. док.	-0,431711	0,423189	-0,532833
Шк. лжи	-0,565958	0,109165	-0,182363
Небезупреч. повед.	-0,331438	-0,136446	0,063462
Лоял. в предст. сотр	-0,837140	0,036460	-0,225240
лоял. на уровне повед.	-0,621349	0,466730	-0,452846
общая лоял.	-0,844474	0,189775	-0,384859
Отриц.	-0,206690	0,455479	-0,062128
Подавл.	0,149433	0,711809	-0,089332
Регресс.	0,201261	0,384508	-0,521265
Компенс.	0,016613	0,432745	-0,373834
Проекц.	0,370424	0,457249	0,274695
Замещ.	0,137656	0,824903	0,075988
Рацион.	-0,254210	0,801043	0,280565
Реакт. образ.	0,067831	0,525726	0,011645
Общая инт.	-0,673792	-0,040102	0,628448
Инт. достиж.	-0,742774	-0,051270	0,474953
Инт. неудач	-0,318970	-0,166468	0,604091
Инт. Семья	-0,333875	0,445945	0,683945
Инт. произв.	-0,318427	-0,228878	0,264413
Инт. межлич.	-0,556537	-0,510870	0,161253
Инт. здор.	-0,259278	-0,006749	0,350168
Общ.дис.	6,166410	4,805113	4,252267
Доля общ	0,171289	0,133475	0,118119

Факторный анализ результатов в группе 3

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	0,459822	0,113395	-0,241932
стаж	0,328628	0,224075	-0,220446
сотрудник	-0,124669	-0,074162	-0,592013
супруг	0,152160	0,099779	-0,142346
мать/отец	0,044528	0,090525	-0,058155
сын/дочь	-0,286047	0,237635	0,271189
зять	0,090882	0,314083	-0,542359
рыбак	-0,046374	-0,057490	0,021788
любимый человек	0,163119	0,401011	0,195619
спортсмен	-0,701893	0,119914	0,165830
родственник	0,360875	-0,350980	-0,030334
брат/сестра	0,039729	0,047832	0,236574
друг/подруга	0,135559	0,281856	0,217547
руководитель	0,208582	-0,291356	0,295161
внук	0,125585	0,286613	-0,582787
садовод	0,208240	-0,289067	0,316101
коллега	0,006309	0,003218	0,151212
тетя/дядя	-0,693372	0,142914	0,271973
другие	-0,032499	-0,209737	0,016433
жизнь	0,080705	-0,283551	0,241874
сосед	0,156272	0,388614	0,222326
A1 - предст.о сл.долге	-0,178161	-0,490711	0,338730
A2-хар-р эмоций	-0,303367	-0,521950	0,071392
A3-соотв.поведения долгу	-0,429377	-0,463342	-0,140977
A4-откл-я от треб.документов	-0,545999	-0,312416	-0,597152
A5-шк. лжи	-0,090474	-0,456562	0,476826
A7-небезупречное поведение	0,256655	0,260328	0,335102
сумма	-0,466139	-0,756022	0,114120
сумма 2	-0,599574	-0,476866	-0,453736
сумма 3	-0,566056	-0,732053	-0,098624
A-отрицание	-0,376447	-0,288247	-0,397192
B-подавление	-0,009100	-0,052462	-0,103747
C-регрессия	0,513355	-0,333142	0,144258
D-компенсация	0,074178	-0,577851	0,025859
E-проекция	0,302552	0,243405	-0,368302
F-замещение	0,341427	0,182546	0,287924
G-рационализация	-0,466151	0,284306	-0,326883
H-реактивные образования	0,131296	0,130502	-0,615226
Ио-общая интернальность	-0,805142	0,420753	0,193299
Ид-интеранальность в сфере д	-0,804373	0,382698	-0,069510
Ин-интернальность в сфере не	-0,559857	0,286263	0,329288
Ис-интернальность в сфере се	-0,715829	0,437607	0,104753
Ип-интернальность в сфере пр	-0,439098	0,299805	0,207150
Им-интернальность в сфере м	-0,571378	0,457229	-0,004342
Из-интернальность в сфере зд	-0,259756	0,198568	0,235778
Общ.дис.	6,876083	5,264772	3,969728
Доля общ	0,152802	0,116995	0,088216

Факторный анализ результатов в группе 4

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
возраст	0,463200	-0,025474	0,449733
стаж	0,671034	-0,175712	0,444932
сотрудник	-0,060768	0,539800	0,070097
супруг	0,649234	0,426765	-0,141786
мать/отец	0,549727	-0,376236	-0,094467
сын/дочь	-0,647833	-0,216998	0,308109
зять	0,367752	-0,143942	-0,369373
служащая	0,123245	-0,583620	0,064252
работник	0,062080	-0,220648	-0,621043
любимый человек	-0,247430	0,013371	0,039084
дед/бабушка	0,062080	-0,220648	-0,621043
романтик	0,000319	0,082192	-0,119037
спортсмен	-0,086441	0,087475	0,477016
брат/сестра	-0,720753	-0,249932	0,038817
друг/подруга	-0,140184	0,479165	0,120421
водитель	-0,768452	-0,271224	-0,082363
коллега	-0,131940	0,482833	0,135492
A1 - предст.о сл.долге	-0,077301	-0,395361	0,537897
A2-хар-р эмоций	-0,208739	-0,367999	0,113367
A3-соотв.поведения долгу	-0,392824	-0,815555	0,079198
сумма 2	-0,426474	-0,736308	-0,015854
сумма 3	-0,342546	-0,666772	0,186856
A-отрицание	-0,283215	0,685153	-0,199207
B-подавление	0,035822	0,018534	-0,753459
C-регрессия	0,604735	-0,480699	0,161991
D-компенсация	0,254847	-0,041767	0,615301
E-проекция	0,076790	0,673892	0,495207
F-замещение	0,374723	0,287361	0,267424
G-рационализация	-0,578197	0,564750	-0,150880
H-реактивные образования	0,158389	0,463657	0,583342
Ио-общая интернальность	-0,969972	0,131020	0,010845
Ид-интеранальность в сфере достижений	-0,867449	-0,087435	0,197127
Ин-интернальность в сфере неудач	-0,859166	0,194359	-0,201742
Ис-интернальность в сфере сеейных отношени	-0,764254	0,382600	-0,303431
Ип-интернальность в сфере производственных	-0,215195	-0,194482	0,385405
Им-интернальность в сфере межличностных от	-0,652632	0,000447	0,464640
Из-интернальность в сфере здоровья	-0,698330	0,079613	0,271534
Общ.дис.	8,682222	5,735670	4,370988
Доля общ	0,234655	0,155018	0,118135

Корреляционные связи, выявленные по итогам проведения анкетирования
«Оценка объектов служебной лояльности»
для категории «руководители исправительных учреждений»

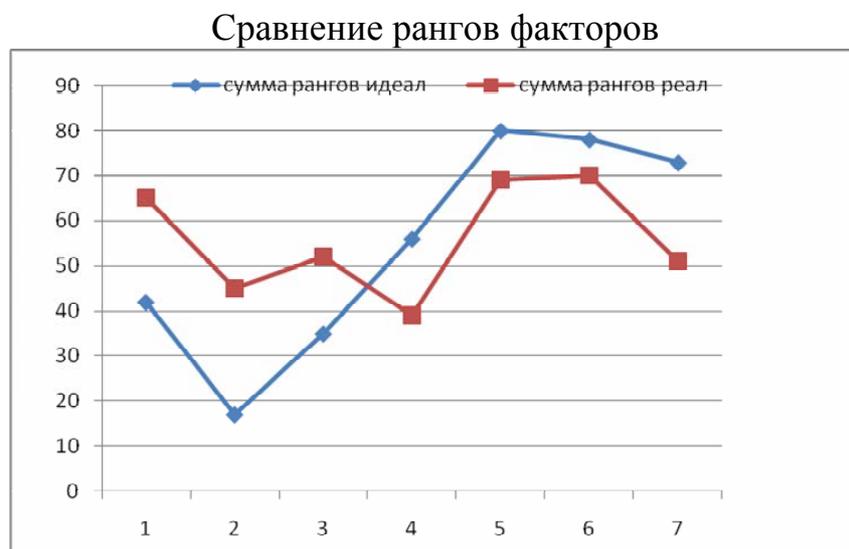
Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < 0,05000$												
	ид народ	ид НПА	ид нач	ид полит	ид колл	ид честь	закон	НПА	нач	полит	колл	честь	стаж
ид народ	1,00	-0,22	-0,17	0,04	0,35	0,48	-0,32	0,24	0,17	0,55	0,04	0,23	0,05
ид закон	-0,51	0,39	0,37	0,12	-0,08	0,09	0,47	-0,05	0,19	-0,28	0,00	-0,05	0,05
ид НПА	-0,22	1,00	0,69	0,61	0,54	0,24	0,30	0,07	0,43	0,13	0,56	0,24	0,02
ид нач	-0,17	0,69	1,00	0,80	0,23	-0,05	0,02	0,27	0,61	0,31	0,32	0,20	-0,20
ид полит	0,04	0,61	0,80	1,00	0,43	-0,16	0,04	0,51	0,44	0,49	0,25	-0,05	-0,15
ид колл	0,35	0,54	0,23	0,43	1,00	0,54	0,17	0,04	0,12	0,45	0,54	0,26	0,26
ид честь	0,48	0,24	-0,05	-0,16	0,54	1,00	0,20	-0,14	0,05	0,14	0,42	0,45	0,27
народ	0,39	-0,06	-0,13	0,03	0,29	0,39	-0,23	-0,20	0,08	-0,13	0,30	0,22	0,14
закон	-0,32	0,30	0,02	0,04	0,17	0,20	1,00	0,39	-0,14	0,03	-0,32	-0,55	0,29
НПА	0,24	0,07	0,27	0,51	0,04	-0,14	0,39	1,00	0,19	0,52	-0,34	-0,57	-0,29
нач	0,17	0,43	0,61	0,44	0,12	0,05	-0,14	0,19	1,00	0,35	0,04	0,00	-0,56
полит	0,55	0,13	0,31	0,49	0,45	0,14	0,03	0,52	0,35	1,00	-0,15	-0,15	-0,06
колл	0,04	0,56	0,32	0,25	0,54	0,42	-0,32	-0,34	0,04	-0,15	1,00	0,76	0,07
честь	0,23	0,24	0,20	-0,05	0,26	0,45	-0,55	-0,57	0,00	-0,15	0,76	1,00	0,21
стаж	0,05	0,02	-0,20	-0,15	0,26	0,27	0,29	-0,29	-0,56	-0,06	0,07	0,21	1,00

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных11) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < 0,100$				
	ид НПА	ид нач	ид полит	колл	честь
ид народ	-0,22	-0,17	0,04	0,04	0,23
ид закон	0,39	0,37	0,12	0,00	-0,05
ид НПА	1,00	0,69	0,61	0,56	0,24
ид нач	0,69	1,00	0,80	0,32	0,20
ид полит	0,61	0,80	1,00	0,25	-0,05
ид колл	0,54	0,23	0,43	0,54	0,26
ид честь	0,24	-0,05	-0,16	0,42	0,45
народ	-0,06	-0,13	0,03	0,30	0,22
закон	0,30	0,02	0,04	-0,32	-0,55
НПА	0,07	0,27	0,51	-0,34	-0,57
нач	0,43	0,61	0,44	0,04	0,00
полит	0,13	0,31	0,49	-0,15	-0,15
колл	0,56	0,32	0,25	1,00	0,76
честь	0,24	0,20	-0,05	0,76	1,00
стаж	0,02	-0,20	-0,15	0,07	0,21

Результаты факторного анализа по итогам проведения анкетирования
«Оценка объектов служебной лояльности» для категории
«руководители исправительных учреждений»

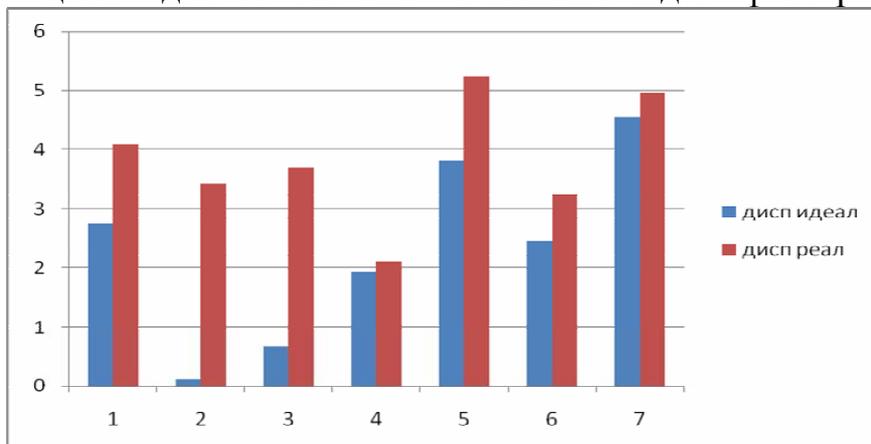
Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных1' Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
ид народ	0,222585	0,452157	0,757880
ид закон	0,233086	-0,322654	-0,659553
ид НПА	0,810166	-0,126584	-0,403224
ид нач	0,786263	-0,330756	-0,160748
ид полит	0,874265	-0,211686	0,095510
ид колл	0,920685	0,242288	0,117882
ид честь	0,576565	0,529359	0,023811
народ	0,105588	0,568780	0,186820
закон	0,154571	-0,574218	-0,308980
НПА	0,330862	-0,623044	0,438196
нач	0,583002	-0,452898	0,056878
полит	0,625970	-0,114041	0,556138
колл	0,495814	0,625416	-0,294088
честь	0,270220	0,810952	-0,306715
стаж	0,087657	0,399397	-0,424317
Общ.дис.	4,525653	3,285559	2,216925
Доля общ	0,301710	0,219037	0,147795

Сравнительная значимость факторов служебного поведения и принятия профессиональных решений в идеале и реально на практике у обследованных руководителей исправительных учреждений



Меньшее значение ранга соответствует большей значимости фактора.

Оценка единства мнений о влиянии каждого фактора



Большая дисперсия соответствует большему разбросу мнений по влиянию фактора.

Условные обозначения шкал (факторов):

- 1) интересы общества;
- 2) закон;
- 3) ведомственные руководящие документы;
- 4) указания начальников;
- 5) указания и интересы правящих политиков;
- 6) интересы коллег-сослуживцев;
- 7) личные представления о чести и справедливости.

**Значимые корреляционные связи,
выявленные по итогам проведения анкетирования
«Оценка объектов служебной лояльности» сотрудниками практических органов УИС
(младшего и среднего начсостава)**

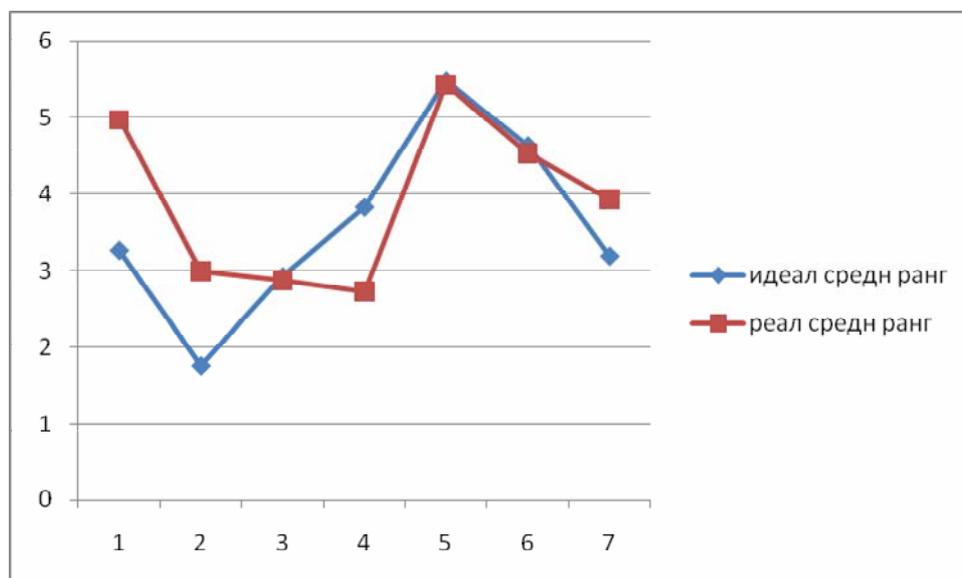
Перем.	Ранговые корреляции Спирмена (Таблица данных3) ПД попарно удалены Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < 0,01000$													
	стаж	ид закон	ид НПА	ид нач	ид колл	ид честь	закон	полит	колл	честь	закон Эм	НПА Эм	нач Эм	колл Эм
стаж	1,00	-0,24	0,06	0,01	0,46	0,14	-0,49	-0,30	0,33	0,19	0,15	-0,11	0,05	-0,13
ид-закон	-0,24	1,00	0,41	0,20	-0,14	-0,28	0,28	-0,09	-0,05	0,15	-0,13	-0,18	0,12	0,20
ид-НПА	0,06	0,41	1,00	0,64	0,08	-0,42	0,22	-0,17	0,07	-0,07	-0,04	-0,33	0,03	-0,01
ид-нач	0,01	0,20	0,64	1,00	0,28	-0,10	0,06	-0,32	0,11	0,19	-0,12	-0,34	-0,27	-0,16
ид-колл	0,46	-0,14	0,08	0,28	1,00	0,58	-0,11	-0,41	0,71	0,40	0,11	0,02	-0,01	-0,10
ид-честь	0,14	-0,28	-0,42	-0,10	0,58	1,00	-0,03	-0,29	0,43	0,36	-0,04	0,12	-0,15	-0,07
закон	-0,49	0,28	0,22	0,06	-0,11	-0,03	1,00	-0,05	-0,06	-0,26	-0,37	-0,02	0,01	0,28
полит	-0,30	-0,09	-0,17	-0,32	-0,41	-0,29	-0,05	1,00	-0,30	-0,39	0,07	0,17	0,21	0,11
колл	0,33	-0,05	0,07	0,11	0,71	0,43	-0,06	-0,30	1,00	0,23	0,23	0,04	0,13	-0,02
честь	0,19	0,15	-0,07	0,19	0,40	0,36	-0,26	-0,39	0,23	1,00	-0,20	-0,07	-0,08	0,04
закон Эм	0,15	-0,13	-0,04	-0,12	0,11	-0,04	-0,37	0,07	0,23	-0,20	1,00	0,46	0,46	-0,06
НПА Эм	-0,11	-0,18	-0,33	-0,34	0,02	0,12	-0,02	0,17	0,04	-0,07	0,46	1,00	0,25	0,10
нач Эм	0,05	0,12	0,03	-0,27	-0,01	-0,15	0,01	0,21	0,13	-0,08	0,46	0,25	1,00	0,15
колл Эм	-0,13	0,20	-0,01	-0,16	-0,10	-0,07	0,28	0,11	-0,02	0,04	-0,06	0,10	0,15	1,00
честь Эм	-0,21	0,29	-0,06	-0,04	-0,00	0,10	0,26	-0,09	0,01	0,14	-0,13	-0,07	-0,06	0,45

Факторный анализ результатов по итогам проведения анкетирования
«Оценка объектов служебной лояльности» сотрудниками практических органов УИС
(младшего и среднего начсостава)

Перемен.	Фактор.нагрузки (без вращ.) (Таблица данных22) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,650000)				
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5
нач.	0,032427	-0,056761	0,301734	-0,570246	0,004023
стаж	0,022168	-0,335128	-0,466712	-0,174089	-0,144325
ид народ	-0,045291	-0,464011	0,354732	0,044174	0,135386
ид закон	-0,089066	0,515937	0,166130	-0,453618	-0,205579
ид НПА	-0,035184	0,689585	-0,392573	-0,345492	0,166601
ид нач	-0,431098	0,487965	-0,420965	-0,104256	0,282542
ид полит	-0,230195	0,157842	0,143282	-0,150902	0,783495
ид колл	-0,603910	-0,395610	-0,478695	-0,279657	0,010389
ид честь	-0,544069	-0,637521	-0,051184	0,021262	-0,178646
народ	-0,683746	-0,064487	0,324750	0,199333	0,009822
закон	-0,187202	0,408544	0,340474	-0,262724	-0,450299
НПА	0,346957	0,169839	-0,198031	-0,330741	-0,497960
нач	0,456734	0,204404	-0,480692	0,035578	0,016011
полит	0,507419	-0,142727	0,414651	0,100569	0,287295
колл	-0,427849	-0,386917	-0,410505	-0,426273	-0,104760
честь	-0,608244	-0,191603	-0,081489	-0,019171	-0,029794
народ Эм	0,438120	-0,081938	-0,030283	0,064011	-0,237285
закон Эм	0,448289	-0,434123	-0,132925	-0,478779	0,361535
НПА Эм	0,368432	-0,559627	0,027157	-0,169862	0,100088
нач Эм	0,414002	-0,266801	0,033247	-0,609509	0,043404
полит Эм	0,258383	-0,246921	-0,100834	0,240257	-0,403301
колл Эм	-0,062657	0,018016	0,628489	-0,426409	-0,020474
честь Эм	-0,367971	-0,005212	0,529554	-0,239278	-0,209557
Общ.дис.	3,460488	2,987866	2,590699	2,136959	1,786294
Доля общ	0,150456	0,129907	0,112639	0,092911	0,077665

Параметры выбора объектов служебной лояльности младшим и средним начсоставом исправительных учреждений

Значимость различных факторов для служебного поведения и принятия профессиональных решений в идеале и реально на практике

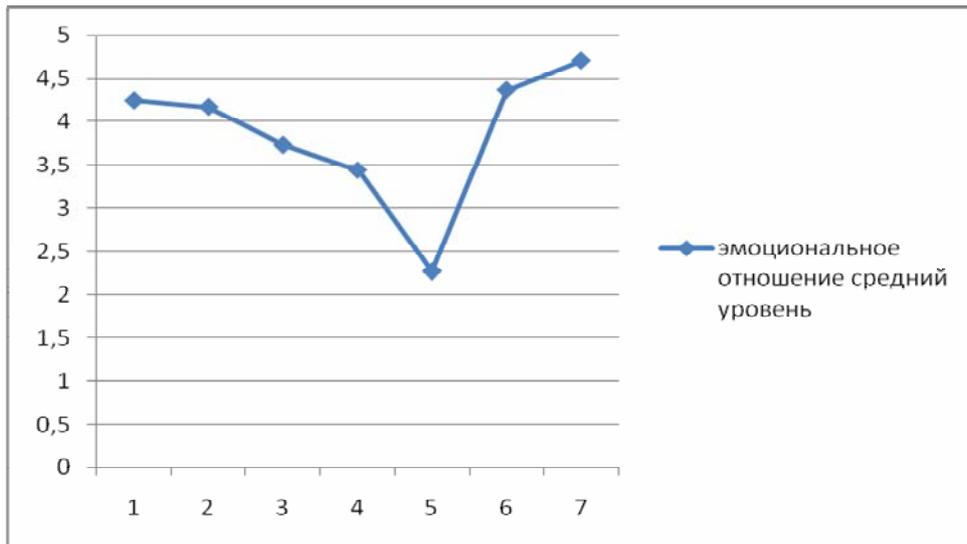


Меньшее значение ранга соответствует большей значимости.

Условные обозначения шкал:

- 1) интересы общества;
- 2) закон;
- 3) ведомственные руководящие документы;
- 4) указания начальников;
- 5) указания и интересы правящих политиков;
- 6) интересы коллег-сослуживцев;
- 7) личные представления о чести и справедливости.

Оценка испытуемыми своего эмоционального отношения к потенциальным объектам служебной лояльности

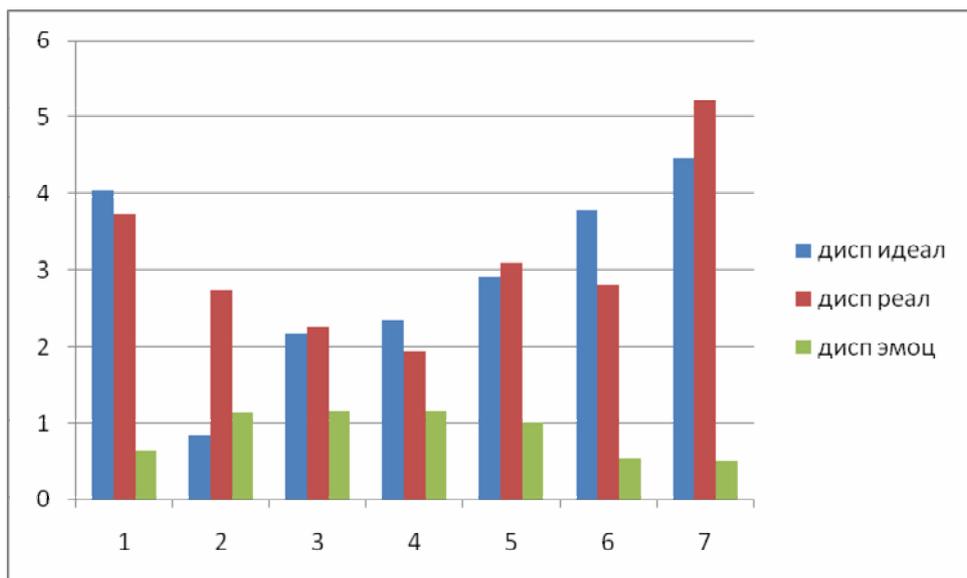


Большее значение соответствует лучшему эмоциональному отношению.

Условные обозначения шкал:

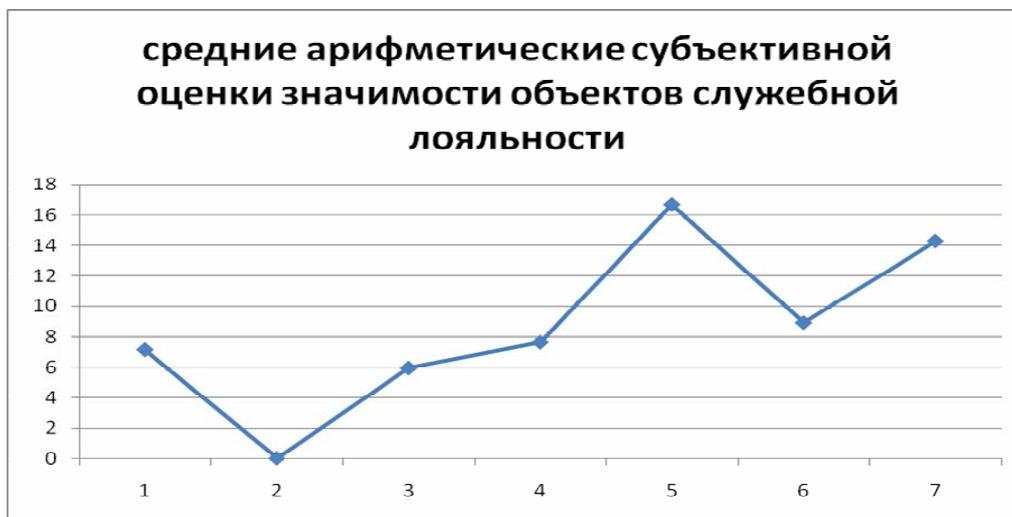
- 1) общество;
- 2) закон;
- 3) инструкция;
- 4) начальник;
- 5) политики;
- 6) коллеги;
- 7) честь.

Оценка разброса мнений и отношений по отдельным факторам

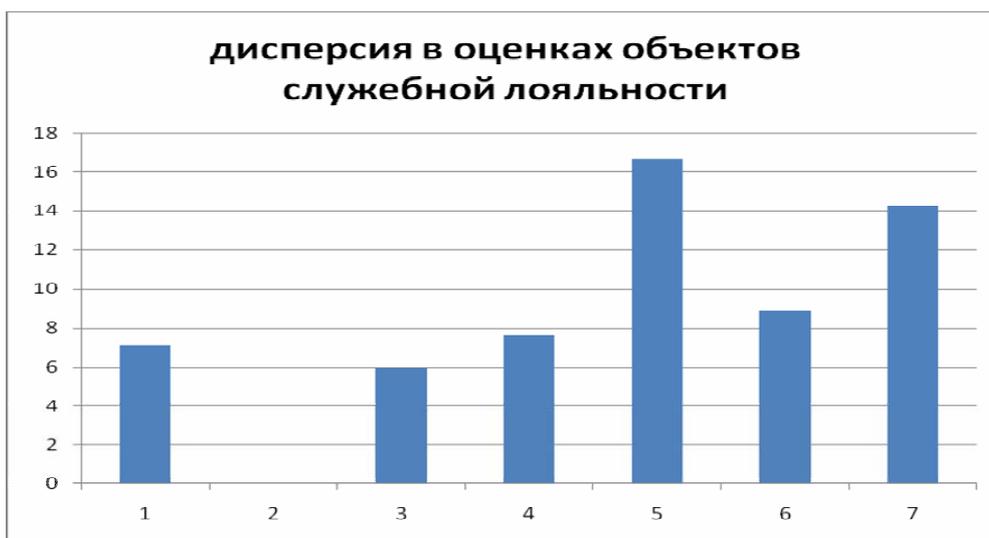


Большая дисперсия соответствует большему разбросу мнений.

Параметры выбора объектов служебной лояльности обследованными руководителями территориальных органов ФСИН России



Меньшее значение ранга соответствует большей оценке.



Большая дисперсия соответствует большему разбросу мнений.

Условные обозначения шкал:

- 1) интересы общества;
- 2) закон;
- 3) ведомственные руководящие документы;
- 4) указания начальников;
- 5) указания и интересы правящих политиков;
- 6) интересы коллег-сослуживцев;
- 7) личные представления о чести и справедливости.

**Анкета «Оценка объектов служебной лояльности»
(для сотрудников учреждений УИС)**

Должность _____ стаж в должности _____

I. В таблице приведены факторы, исходя из которых сотрудники часто формируют свое личное представление о служебном долге. Оцените, насколько каждый из этих факторов влияет на Ваше индивидуальное представление о служебном долге сотрудника УИС.

Напротив фактора, который больше других определяет для Вас содержание служебного долга, поставьте «1», напротив второго по важности источника служебного долга поставьте «2» и т. д. вплоть до наименее важного – «7».

То, что существует на практике, не всегда соответствует идеалу, поэтому произведите оценку дважды. Сначала укажите, что определяет Ваше идеальное представление о служебном долге (заполните левый столбец), а затем – чем реально приходится руководствоваться на практике (заполните правый столбец).

Содержание служебного долга лично для Вас определяется:	Места факторов по их важности	
	В идеале	Реально на практике
Реальными интересами общества		
Конституцией и Законами РФ		
Положениями ведомственных руководящих документов		
Указаниями вышестоящих начальников		
Указаниями правящих политиков		
Интересами коллег-сослуживцев		
Вашими личными представлениями о чести и справедливости		

II. Укажите, какой эмоциональный отклик вызывают у Вас приведенные ниже слова, запишите оценку Ваших эмоций напротив указанных слов («-2» – если эмоции определенно отрицательные, «-1» если скорее отрицательные, «0» – нейтральные, «1» – скорее положительные, «2» – определенно положительные:

- 1) общество ___;
- 2) закон ___;
- 3) инструкция ___;
- 4) начальник ___;
- 5) политики ___;
- 6) коллеги ___;
- 7) честь ___.

III. Оцените объективность и правдивость своих ответов. Если Вам удалось ответить достаточно правдиво, чтобы можно было использовать Вашу анкету для получения научных выводов, поставьте «1», если нет, то «0» _____.

**Анкета «Оценка объектов служебной лояльности»
(для руководителей учреждений УИС)**

I. В таблице приведены факторы, исходя из которых сотрудники часто формируют свое личное представление о служебном долге. Оцените, насколько каждый из этих факторов влияет на Ваше индивидуальное представление о служебном долге сотрудника УИС. Напротив наиболее авторитетного для Вас источника влияния во второй колонке поставьте цифру 1, напротив второго по силе влияния – цифру 2 и т. д. Затем степень влияния каждого источника, оцените в баллах от 0 (никак не влияет) до 15 баллов (максимально влияет). Если в перечне нет какого-то важного фактора, запишите его в нижней строчке и оцените.

Содержание служебного долга лично для Вас определяется:	Место по степени влияния (одинаковые места ставить нельзя)	Выраженность влияния в баллах (от 0 до 15)
Реальными интересами общества		
Конституцией и законами РФ		
Положениями ведомственных руководящих документов		
Указаниями вышестоящих начальников		
Указаниями и интересами правящих политиков		
Интересами коллег-сослуживцев		
Вашими личными представлениями о чести и справедливости		

II. Исходя из Ваших индивидуальных представлений постарайтесь дать определение следующим понятиям:

1) **выполнение служебного долга** – это _____

2) **служебный долг** – это _____

**Анкета «Оценка объектов служебной лояльности»
(для руководителей территориальных органов УИС)**

I. Оцените влияние различных источников на формирование Вашего представления о содержании служебного долга. Степень влияния каждого источника оцените в баллах от 0 (никак не влияет) до 15 баллов (максимально влияет). Если в перечне нет важных источников, запишите их под номерами 8 и 9 и оцените их.

Итак, по Вашему мнению, содержание служебного долга для Вас определяется:

- 1) реальными интересами общества _____;
- 2) положениями законов _____;
- 3) положениями ведомственных руководящих документов _____;
- 4) указаниями вышестоящих начальников _____;
- 5) указаниями и интересами правящих политиков _____;
- 6) интересами коллег-сослуживцев _____;
- 7) личными представлениями сотрудника о чести и справедливости _____;
- 8) _____;
- 9) _____.

II. Исходя из Ваших индивидуальных представлений постарайтесь дать определение следующим понятиям:

1) **выполнение служебного долга** – это

2) **служебный долг** – это

Анкета «Структура лояльности»

Уважаемый коллега!

Вы принимаете участие в исследовании особенностей понимания содержания служебного долга сотрудниками уголовно-исполнительной системы. Исследование носит строго анонимный характер. Его результаты будут использованы исключительно в обобщенном виде в научных целях для последующего совершенствования процесса психологического обеспечения работы с личным составом УИС.

В целях получения объективной общей картины просим Вас отнестись к заполнению анкеты предельно внимательно и дать максимально достоверные ответы.

Поставьте вашу оценку сразу за вопросом:

1) оцените четкость ваших представлений о служебном долге сотрудника УИС по шкале от 0 до 4, где **0** – соответствует отсутствию или крайней запутанности представлений, **1** – наличию смутных представлений, **2** – пониманию основ служебного долга, **3** – четкому пониманию общего смысла служебного долга сотрудника УИС, **4** – четкому пониманию служебного долга сотрудника УИС и критериев выбора линии поведения в соответствии с ним. Оценка: ____;

2) определите силу и характер своих эмоций по отношению к необходимости исполнять свой служебный долг по шкале от 0 до 4, где преобладание отрицательных эмоций соответствует оценке **0** баллов, наличие как положительных, так и отрицательных эмоций соответствует **1** баллу, безразличие – **2** баллам, преобладание позитивных эмоций, – **3** баллам, а сильные положительные эмоции **2** балла, менее выраженные положительные или отрицательные эмоции соответственно **+1** и **-1** баллам, безразличие – соответствует **0** баллов. Оценка: ____;

3) оцените от 0 до 4 соответствие своего поведения требованиям служебного долга по шкале, где **0** обозначает, что Ваше поведение в основном противоречит требованиям служебного долга, **1** – часто противоречит служебному долгу, **2** – ситуативно может быть и противоречащим и соответствующим служебному долгу, **3** – чаще соответствует служебному долгу, чем противоречит, **4** – почти всегда или всегда соответствует. Оценка: ____;

4) оцените от 0 до 4 частоту случаев, когда Вы в своей служебной деятельности допускали отклонения от требований руководящих документов, где **0** обозначает, что Вы в своей служебной деятельности постоянно отклоняетесь от требований руководящих документов, **1** – довольно часто, **2** – иногда, **3** – редко, в ситуациях, которые кажутся Вам безвыходными, **4** – никогда не отклоняетесь. Оценка: ____;

5) оцените по шкале от 1 до 10 баллов, насколько точно и объективно Вам удалось ответить на все вопросы: 1 – минимальный балл за точность и объективность, 10 – максимальный. Оценка: ____;

6) совершали Вы когда-либо действия, которые могли бы поставить под сомнение Вашу безупречность как сотрудника: 1 – да; 2 – нет. Оценка: ____.

Благодарим за участие в исследовании!

Анкета «Изучение особенностей самовосприятия сотрудников УИС»

Уважаемый коллега!

Вы принимаете участие в исследовании особенностей самовосприятия сотрудников уголовно-исполнительной системы. Анкетирование носит анонимный характер. Его результаты будут использованы исключительно в обобщенном виде в научных целях для последующего совершенствования процесса психологического обеспечения работы с личным составом УИС.

В целях получения объективной общей картины просим Вас отнестись к заполнению анкеты предельно внимательно и дать максимально достоверные ответы.

Для статистической обработки данных просим как-либо отметить или вписать соответствующие Вам характеристики:

1) Ваше место работы в уголовно исполнительной системе:

Центральный аппарат	Пенитенциарное учреждение	Образовательное учреждение	Территориальный орган	Иное (впишите) _____
---------------------	---------------------------	----------------------------	-----------------------	-------------------------

2) Ваш возраст _____;

3) Ваше образование:

Послевузовское	Высшее (вуз УИС)	Высшее (иное)	Незаконченное высшее	Среднее спец.	Среднее	Иное (впишите) _____
----------------	------------------	---------------	----------------------	---------------	---------	-------------------------

4) стаж в УИС _____;

5) отдел (служба);

6) должность: руководитель (не руководитель)

Инструкция к заполнению анкеты:

Каждый человек выполняет в своей жизни множество ролей, например для одних – он отец, для других – начальник, при этом он может быть буддистом, коллекционером и т. д.

Ниже приведена таблица, в которую в левую колонку необходимо занести название различных ролей, которые Вам присущи, а в правую – их процентное соотношение.

Пример	
Бабушка	50 %
Соседка	30 %
Член КПРФ	15 %
Садовод	5 %

Постарайтесь охватить все свои социальные роли и максимально объективно оценить их выраженность в процентах (в сумме по всем ролям должно получиться 100 %).

Роль	Выраженность в процентах

Модифицированная методика «Цветовой тест отношений»

Инструкция: на каждое названное мной слово или понятие выберите и назовите цвет из этих восьми (*например: 8 цветов из методики Люшера*), который лично у вас ассоциируется с данным понятием, эмоционально подходит для этого слова.

Стимульный материал (слова называются по одному, выбор цвета записывается):

- 1) Я _____;
- 2) комфорт _____;
- 3) преданность _____;
- 4) успех _____;
- 5) правильность _____;
- 6) ожидание _____;
- 7) опасность _____;
- 8) схема _____;
- 9) служебный долг _____;
- 10) скала _____;
- 11) раздражение _____;
- 12) быстрота _____;
- 13) начальник _____;
- 14) огорчение _____;
- 15) перспектива _____;
- 16) усталость _____;
- 17) коллеги _____;
- 18) подавленность _____;
- 19) злость _____;
- 20) уход _____;
- 21) карьера _____;
- 22) надежда _____;
- 23) деньги _____;
- 24) уверенность _____;
- 25) желание _____;
- 26) терпение _____;
- 27) подмога _____;
- 28) служба _____;
- 29) напряженность _____;
- 30) принуждение _____;
- 31) интерес _____;
- 32) коллектив _____;
- 33) важность _____;
- 34) верность _____;
- 35) отвращение _____;
- 36) удовлетворение _____;
- 37) радость _____;
- 38) защита _____;
- 39) работа _____;
- 40) удовольствие _____.

Модифицированная методика «Незаконченные предложения»

Инструкция: на бланке теста необходимо закончить предложения на Ваше усмотрение.

- 1) «Служебный долг это...»
- 2) «Обычно, люди, преданные службе...»
- 3) «Выполнение служебного долга сотрудником во многом зависит от...»
- 4) «Иногда людям трудно выполнить служебный долг, потому что...»
- 5) «Я мог бы лучше выполнять свой служебный долг, если бы...»

Благодарим за участие!

Методика «Уровень субъективного контроля»

Инструкция: внимательно прочитайте каждое из утверждений, приведенных ниже и отметьте на бланке ответов:

- 3 – не согласен полностью;
- 2 – не согласен частично;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- +2 – согласен частично;
- +3 – согласен полностью.

Бланк ответов

№ п/п	Утверждение	Оценка					
		+3	+2	+1	–1	–2	–3
1	Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от личных способностей и усилий						
2	Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу						
3	Болезнь – дело случая: если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь						
4	Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим						
5	Осуществление моих желаний часто зависит от везения						
6	Бесполезно прилагать усилия, для того чтобы завоевать симпатию других людей						
7	Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов						
8	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной						
9	Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность						
10	Мои отметки в школе больше зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий						

11	Когда я строю планы, то в общем верю, что смогу осуществить их						
12	То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий						
13	Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства						
14	Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут						
15	То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими						
16	Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители						
17	Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни						
18	Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства						
19	Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности						
20	В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной						
21	Жизнь людей зависит от стечения обстоятельств						
22	Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать						
23	Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней						
24	Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле						
25	В конце концов за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают						
26	Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье						
27	Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого						
28	На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными						
29	То, что со мной случается, – дело моих рук						

30	Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе						
31	Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий						
32	Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего хочу						
33	В неприятностях и неудачах, происходивших в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам						
34	Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать						
35	В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой						
36	Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения						
37	Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи						
38	Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим						
39	Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу						
40	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания						
41	В семейной жизни бывают ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании						
42	Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя						
43	Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей						
44	Большинство неудач в моей жизни произошло от незнания или лени и мало зависели от везения или невезения						

Обработка результатов

Обработка результатов проводится в несколько этапов.

1. С помощью ключа подсчитываются «сырые» баллы по каждой шкале.

Цифра, соответствующая выбору, определяет количество баллов, полученных за каждый ответ. При этом баллы за ответы на вопросы со знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» – с обратным знаком.

Ключ

Шкала	«+»	«-»	Σ
И _о	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43	
И _д	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
И _н	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
И _с	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
И _п	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
И _м	4; 27	6; 38	
И _з	13; 34	3; 23	

2. «Сырые» баллы при необходимости переводятся в стэны.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

Стэны	«Сырые» баллы													
	И _о		И _д		И _н		И _с		И _п		И _м		И _з	
	интервал	интервал												
	от	до												
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Методика «Индекс жизненного стиля»

Инструкция: прочтите следующие утверждения. Эти утверждения описывают чувства, которые человек ОБЫЧНО испытывает, или действия, которые он ОБЫЧНО совершает. Если утверждение Вам не соответствует, поставьте знак «х» в разделе, обозначенном «Нет». Если утверждение Вам соответствует, поставьте знак «х» в разделе «Да» в месте, обозначенном круглыми скобками.

1. Я очень легкий человек и со мной легко ужиться.
2. Когда я хочу чего-нибудь, я никак не могу дождаться, когда это получу.
3. Всегда существовал человек, на которого я хотел бы походить.
4. Люди не считают меня эмоциональным человеком.
5. Я выхожу из себя, когда смотрю фильмы непристойного содержания.
6. Я редко помню свои сны.
7. Меня бесят люди, которые всеми вокруг командуют.
8. Иногда у меня появляется сильное желание пробить стену кулаком.
9. Меня раздражает тот факт, что люди слишком много задаются.
10. В мечтах я всегда в центре внимания.
11. Я человек, который никогда не плачет.
12. Необходимость пользоваться общественным туалетом, заставляет меня совершать над собой усилие.
13. Я всегда готов выслушать обе стороны во время спора.
14. Меня легко вывести из себя.
15. Когда кто-нибудь толкает меня в толпе я чувствую, что готов толкнуть его в ответ.
16. Многое во мне людей восхищает.
17. Я полагаю, что лучше хорошенько обдумать что-нибудь до конца, чем приходить в ярость.
18. Я много болею.
19. У меня плохая память на лица.
20. Когда меня отвергают, у меня появляются мысли о самоубийстве.
21. Когда я слышу сальности, я очень смущаюсь.
22. Я всегда вижу светлую сторону вещей.
23. Я ненавижу злобных людей.
24. Мне трудно избавиться от чего-либо, что принадлежит мне.
25. Я с трудом запоминаю имена.
26. У меня склонность к излишней импульсивности.
27. Люди, которые добиваются своего криком и воплями, вызывают у меня отвращение.
28. Я свободен от предрассудков.
29. Мне крайне необходимо, чтобы люди говорили мне о моей сексуальной привлекательности.

30. Когда я собираюсь в поездку, я планирую каждую деталь заранее.
31. Иногда мне хочется, чтобы атомная бомба разрушила весь мир.
32. Порнография отвратительна.
33. Когда я чем-нибудь расстроен, я много ем.
34. Люди мне никогда не надоедают.
35. Много из своего детства я не могу вспомнить.
36. Когда я собираюсь в отпуск, я обычно беру с собой работу.
37. В своих фантазиях я совершаю великие поступки.
38. В большинстве своем люди раздражают меня, так как они слишком эгоистичны.
39. Прикосновение к чему-нибудь скользкому вызывает у меня отвращение.
40. Если кто-нибудь надоедает мне, я не говорю это ему, а стремлюсь выразить свое недовольство кому-нибудь другому.
41. Я полагаю, что люди обведут вас вокруг пальца, если вы не будете осторожны.
42. Мне требуется много времени, чтобы разглядеть плохие качества в других людях.
43. Я никогда не волнуюсь, когда читаю или слышу о какой-либо трагедии.
44. В споре я обычно более логичен, чем другой человек.
45. Мне совершенно необходимо слышать комплименты.
46. Беспорядочность отвратительна.
47. Когда я веду машину, у меня иногда появляется сильное желание толкнуть другую машину.
48. Иногда, когда у меня что-нибудь не получается, я злюсь.
49. Когда я вижу кого-нибудь в крови, это меня почти не беспокоит.
50. У меня портится настроение, и я раздражаюсь, когда на меня не обращают внимание.
51. Люди говорят мне, что я всему верю.
52. Я ношу одежду, которая скрывает мои недостатки.
53. Мне очень трудно пользоваться неприличными словами.
54. Мне кажется, я много спорю с людьми.
55. Меня отталкивает от людей то, что они неискренни.
56. Люди говорят мне, что я слишком беспристрастен во всем.
57. Я знаю, что мои моральные стандарты выше, чем у большинства других людей.
58. Когда я не могу справиться с чем-либо, я готов заплакать.
59. Мне кажется, что я не могу выражать свои эмоции.
60. Когда кто-нибудь толкает меня, я прихожу в ярость.
61. То, что мне не нравится, я выбрасываю из головы.
62. Я очень редко испытываю чувства привязанности.
63. Я терпеть не могу людей, которые всегда стараются быть в центре внимания.

64. Я многое коллекционирую.
65. Я работаю более упорно, чем большинство людей, для того чтобы добиться результатов в области, которая меня интересует.
66. Звуки детского плача не беспокоят меня.
67. Я бываю так сердит, что мне хочется крушить все вокруг.
68. Я всегда оптимистичен.
69. Я много лгу.
70. Я больше привязан к самому процессу работы, чем к отношениям, которые складываются вокруг нее.
71. В основном люди несносны.
72. Я бы ни за что не пошел на фильм, в котором слишком много сексуальных сцен.
73. Меня раздражает то, что людям нельзя доверять.
74. Я буду делать все, чтобы произвести хорошее впечатление.
75. Я не понимаю некоторых своих поступков.
76. Я через силу смотрю кинокартины, в которых много насилия.
77. Я думаю, что ситуация в мире намного лучше, чем большинство людей думают.
78. Когда у меня неудача, я не могу сдержать плохого настроения.
79. То, как люди одеваются сейчас на пляже – неприлично.
80. Я не позволяю своим эмоциям захватывать меня.
81. Я всегда планирую наихудшее, чтобы не быть застигнутым врасплох.
82. Я живу так хорошо, что многие люди хотели бы оказаться в моем положении.
83. Как-то я был так сердит, что сильно саданул по чему-то и случайно поранил себя.
84. Я испытываю отвращение, когда сталкиваюсь с людьми низкого морального уровня.
85. Я почти ничего не помню о своих первых годах в школе.
86. Когда я расстроен, я невольно поступаю, как ребенок.
87. Я предпочитаю больше говорить о своих мыслях, чем о своих чувствах.
88. Мне кажется, что я не могу закончить ничего из того, что начал.
89. Когда я слышу о жестокостях, это не трогает меня.
90. В моей семье почти никогда не противоречат друг другу.
91. Я много кричу на людей.
92. Ненавижу людей, которые топчут других, чтобы продвинуться вперед.
93. Когда я расстроен, я часто напиваюсь.
94. Я счастлив, что у меня меньше проблем, чем у большинства людей.
95. Когда что-нибудь расстраивает меня, я сплю более, чем обычно.
96. Я нахожу отвратительным, что большинство людей лгут, для того чтобы добиться успеха.
97. Я говорю много неприличных слов.

Регистрационный бланк к методике ИЖС

Возраст _____ Пол _____ № исп. _____

Отв.	Нет		Да							
			A	B	C	D	E	F	G	H
1			()							
2					()					
3						()				
4									()	
5										()
6				()						
7							()			
8								()		
9							()			
10						()				
11				()						
12										()
13									()	
14					()					
15								()		
16			()							
17									()	
18					()					
19				()						
20								()		
21										()
22			()							
23							()			
24						()				
25				()						
26					()					
27							()			
28			()							
29						()				
30									()	
31								()		
32										()
33					()					
34			()							
35				()						
36									()	
37						()				
38							()			
39										()
40								()		
41							()			

Отв.	Нет	Да							
		A	B	C	D	E	F	G	H
42		()							
43			()						
44								()	
45					()				
46									()
47							()		
48				()					
49			()						
50				()					
51		()							
52					()				
53									()
54							()		
55						()			
56								()	
57									()
58				()					
59			()						
60							()		
61		()							
62								()	
63						()			
64					()				
65					()				
66			()						
67							()		
68		()							
69				()					
70								()	
71						()			
72									()
73						()			
74					()				
75			()						
76							()		
77		()							
78				()					
79									()
80								()	
81								()	
82		()							
83							()		
84						()			

Отв.	Нет	Да							
		A	B	C	D	E	F	G	H
85			()						
86				()					
87								()	
88				()					
89			()						
90		()							
91							()		
92						()			
93				()					
94		()							
95				()					
96						()			
97							()		

№ >	Название шкал	Номера утверждений	n
A	Отрицание	1, 16, 22, 28, 34, 42, 51, 61, 68, 77, 82, 90, 94	12
B	Подавление	6, 11, 19, 25, 35, 43, 49, 59, 66, 75, 85, 89	12
C	Регрессия	2, 14, 18, 26, 33, 48, 50, 58, 69, 78, 86, 88, 93, 95	14
D	Компенсация	3, 10, 24, 29, 37, 45, 52, 64, 65, 74	10
E	Проекция	7, 9, 23, 27, 38, 41, 55, 63, 71, 73, 84, 92, 96	13
F	Замещение	8, 15, 20, 31, 40, 47, 54, 60, 67, 76, 83, 91, 97	13
G	Рационализация	4, 13, 17, 30, 36, 44, 56, 62, 70, 80, 81, 87	12
H	Реактивное образование	5, 12, 21, 32, 39, 46, 53, 57, 72, 79,	10

Интерпретация: ключ к тесту соответствует шапке таблицы, то есть шкалам: от А до Н,

где А – максимальное количество баллов 13, один балл 7,692 %;

В – максимальное количество баллов 12, один балл 8,333 %;

С – максимальное количество баллов 14, один балл 7,142 %;

Д – максимальное количество баллов 10, один балл 10 %;

Е – максимальное количество баллов 13, один балл 7,692 %;

Ф – максимальное количество баллов 13, один балл 7,692 %;

Г – максимальное количество баллов 12, один балл 8,333 %;

Н – максимальное количество баллов 10, один балл 10 %.

Далее получаемые «сырые» баллы (путем умножения на процент одного балла соответствующей диспозиции) переводятся в проценты, диспозиции сравниваются по выраженности, и строится индивидуальный профиль испытуемого. Для упрощения проценты могут быть переведены в баллы.

Оглавление

Введение.....	3
1. Исследования лояльности государственных служащих в структуре исследования проблем лояльности персонала.....	4
2. Обзор исследований лояльности государственных служащих.....	7
3. Применимость основ теории служебной лояльности к деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России.....	35
4. Пилотажное эмпирическое исследование психологических основ служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	41
Заключение.....	76
Список литературы.....	80
Приложения.....	86

Научное издание

Горностаев Станислав Викторович

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ:
СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ
ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Монография

Печатается в авторской редакции

Корректоры *О. А. Кейзина, Е. В. Одекова*

Компьютерная верстка *Г. Н. Смирнова*

Подписано в печать 24.04.2015. Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times. Печ. л. 7,69. Усл. печ. л. 7,15. Тираж 500 экз. Заказ № .

Редакционно-издательский отдел Академии ФСИН России
390000, г. Рязань, ул. Сенная, 1

Отпечатано: Отделение полиграфии РИО Академии ФСИН России
390000, г. Рязань, ул. Сенная, 1