



Особенности служебного положения и деятельности как факторы служебной лояльности

Горностаев Станислав Викторович,

кандидат психологических наук, доцент, докторант Академии ФСИН России
Рязань, Россия. e-mail: stanislavrz@yandex.ru

Наряду с универсальными факторами возникновения и функционирования лояльности различным группам, существуют также и специфические факторы, влияющие на развитие лояльностей группам, функционирующим в отдельных сферах. В качестве специфических в профессионально-служебной сфере рассматриваются положение сотрудника в служебной иерархии и степень его участия в непосредственной работе с гражданами и их ситуациями. Эмпирическое исследование сотрудников пенитенциарной системы России, проведенное с использованием авторского варианта методики цветowych метафор, продемонстрировало связь данных факторов с особенностями служебной лояльности. У обследованных служащих, непосредственно работающих с гражданами, чаще встречаются сформированные лояльности в профессионально-служебной сфере. Группы лояльности удовлетворяют у служащих, непосредственно работающих с гражданами, более широкий круг потребностей, чем у служащих, организующих и контролирующих работу. Группы лояльности чаще ассоциируются у них с идеалами государственной службы, что объясняется эмоциональностью деятельности и возможностью наблюдать ее общественно значимые результаты. Исследование выявило отличия в структуре служебной лояльности, мотивации отдельных лояльностей и их связи с идеалами государственной службы у служащих, занимающих различные уровни в служебной иерархии. В частности, установлено, что у служащих, относящихся к категории рядовых сотрудников, все группы лояльности в служебной сфере ассоциируются с идеалами государственной службы — законностью, справедливостью и общим благом. Большинство потенциальных групп служебной лояльности также ассоциируется с идеалами государственной службы у руководителей среднего звена.

Ключевые слова: группы; лояльность; служебная лояльность; служебный статус; ценности государственной службы; мотивы лояльности; диагностика лояльности.

Для цитирования: Горностаев С. В. Особенности служебного положения и деятельности как факторы служебной лояльности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 1(72). С. 95–101.

Лояльность как причастность личности к группе на взаимосвязанных уровнях самоопределения, групповых эмоций, а также мотивации, направленности и процессов групповой активности — социально-психологический феномен, возникающий и развивающийся в конкретных социальных условиях.

В отличие от общей психологической теории лояльности [1], имеющей прежде всего теоретико-методологическое, гносеологическое значение, частные концепции лояльности выступают связующим звеном между теоретическими положениями и конкретной областью практики, дают возможности и инструменты для применения теоретических положений в целях достижения практических результатов в конкретной сфере человеческой активности.

В разработанной автором частной концепции служебной лояльности применяются общие положения интегральной психологической теории лояльности в контексте профессионально-служебной деятельности. Она демонстрирует, как психологические факты, закономерности и механизмы, описанные в психологической те-

рии лояльности, воплощаются в условиях государственной службы, в том числе и правоохранительной, в то же время концепция определяет и специфические факторы лояльностей, формирующихся в служебной сфере.

К числу таких факторов на основе проведенного теоретического анализа [2–19] были отнесены:

1) степень непосредственного взаимодействия с гражданами и их проблемами в ходе решения служебных задач. На основании этого критерия, популярного особенно в зарубежной литературе, для последующего сравнения были выделены две категории: а) служащие, чаще всего обозначаемые западными учеными как «street-level» или «front-line government workers», сталкивающиеся с частными и конкретными ситуациями, делами, людьми; б) служащие, работающие с той или иной проблематикой или направлением в целом, организующие, направляющие и контролирующие деятельность служащих категории «а». Так как эмпирическое исследование проводилось на базе уголовно-исполнительной системы (далее — УИС), с данными категориями были сопоставлены соответственно со-

трудники ее учреждений (категория «а») и территориальных органов (категория «б»);

2) уровень или статус сотрудников в служебной иерархии государственного учреждения или органа. На основании изучения организационно-штатной структуры УИС были выделены и проанализированы особенности лояльностей у сотрудников, отнесенных к пяти статусным категориям: первых руководителей учреждений и территориальных органов УИС; их заместителей; начальников и заместителей начальников отделов и служб; начальников подразделений осужденных; служащих, не являющихся руководителями (специалистов различных уровней).

Была проанализирована связь этих двух факторов с особенностями служебной лояльности, диагностированными при помощи авторского варианта Методики цветowych метафор (далее — МЦМ) [20; 21].

В первую очередь были сопоставлены данные о ведущих лояльностях и факторах их формирования в учреждениях и территориальных органах УИС.

Чаще всего у сотрудников территориальных органов ФСИН России сформированы лояльности таким группам, как «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов» (49 и 47% соответственно). Почти в 45% случаев эти понятия обозначались сотрудниками территориальных органов одним и тем же цветом, т. е. они воспринимают их близкими по содержанию. Чуть реже встречаются сформированные лояльности группам «Мое подразделение» и «Сотрудники УИС», еще реже — «Коллектив в целом» и «Сотрудники правоохранительных органов». Сравнительно малой лояльностью пользуется группа «Карьерная команда», еще меньше — «Клиенты по службе».

Сотрудники, проходящие службу в учреждениях уголовно-исполнительной системы, наибольшую лояльность (59%) проявляют к группе «Друзья по службе», а также группам «Сообщество профессионалов» и «Мое подразделение» (по 51%).

В ходе анализа сопряженности с использованием теста хи-квадрат Пирсона было установлено, что лидирующие группы служебной лояльности ассоциируются у сотрудников учреждений УИС с большим количеством мотивов, чем у сотрудников территориальных органов УИС. У сотрудников учреждений с ними оказались статистически связаны ($p \leq 0,01$) практически все возможные мотивы лояльности — как к комфортности от пребывания в группе, так и к возможности самореализации в социуме в ее составе, в то же время в выборке сотрудников территориальных органов УИС ряд возможных мотивов лояльности (гордость, новизна, покой, выгода и др.) не показал статистической значимости связи ($p \leq 0,01$) с группами лояльности.

То, что у служащих учреждений группы лояльности удовлетворяют более широкий круг потребностей, можно объяснить большей степенью эмоциональности и интенсивности деятельности. Этим же объясняется описанный выше факт, что сформированные лояльности в служебной сфере встречаются у сотрудников

учреждений чаще, чем у сотрудников территориальных органов УИС. На данный результат мог оказать воздействие и фактор расположения территориальных органов УИС в административных и одновременно культурных центрах регионов, создающих благоприятные условия для удовлетворения личностью потребностей в различных группах вне службы. Однако установить степень влияния того или иного фактора не представилось возможным.

Наибольшей практической ценностью обладают результаты анализа связи в сознании служащих различных групп, существующих в профессионально-служебной среде, с идеалами государственной службы. В ходе анализа статистической значимости связи потенциальных групп лояльности сотрудников территориальных органов и учреждений УИС с идеалами государственной службы (законность, справедливость и общее благо) было выявлено, что у сотрудников учреждений каждая из потенциальных групп служебной лояльности статистически значимо ($p \leq 0,05$) связана с этими идеалами, в то время как у сотрудников территориальных органов ряд групп лояльности не показал статистически значимой ($p \leq 0,05$) связи с идеалом государственной службы «общее благо» (группа «Коллектив в целом» — $p = 0,164$; группа «Сотрудники правоохранительных органов» — $p = 0,068$; группа «Клиенты по службе» — $p = 0,612$; группа «Сообщество профессионалов» — $p = 0,045$). Данный факт может быть объяснен меньшими возможностями сотрудников территориальных органов получить обратную связь о социальных эффектах профессионально-служебных действий, предпринимаемых ими в соответствии с установками той или иной группы лояльности.

Исходя из приведенных выше результатов, полученных на материале исследования сотрудников уголовно-исполнительной системы, можно констатировать, что служебные лояльности в большей мере ориентируют на должное служебное поведение служащих, непосредственно работающих с гражданами и их проблемами. Возможно, данные результаты могут быть экстраполированы и будут применимы и к категориям государственных служащих.

В отношении влияния на особенности служебной лояльности второго рассмотренного фактора — положения (уровня) сотрудника в служебной иерархии были получены следующие данные.

У сотрудников категории «Начальник территориального органа/учреждения» в служебной сфере доминируют лояльности группам «Мое подразделение» и «Друзья по службе». Они сформированы почти у 74% обследованных и встречаются даже чаще, чем доминирующая у большинства других категорий сотрудников лояльность группе «Друзья вне службы». Такой результат может быть связан с объективно высокой служебной занятостью сотрудников указанной категории и высоким уровнем личной ответственности за деятельность вверенного подразделения, предопределяющих их психоповеденческую вовлеченность в деятельность данных групп.

Меньше выражены лояльности группам «Коллектив в целом», «Сообщество профессионалов» и «Сотрудники УИС». Сформированные лояльности группам «Карьерная команда», «Сотрудники правоохранительных органов» и «Госслужащие» наблюдаются реже, чем вышеперечисленные, однако в сравнении с представителями других групп их значения относительно велики. Преимущественно за счет этого выраженность лояльностей группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере, у представителей квотной группы «Начальники учреждений/территориальных органов УИС» выше, чем в среднем по выборке исследования.

По результатам установления статистической значимости связей между потенциальными группами служебной лояльности и идеалами государственной службы «законность», «справедливость» и «общее благо» с помощью теста хи-квадрат Пирсона наиболее благоприятными для первых лиц учреждений и органов УИС со служебной точки зрения оказались группы «Сообщество профессионалов», «Друзья по службе» и «Коллектив в целом», статистически связанные с каждым из идеалов госслужбы на уровне $p \leq 0,05$. Группа «Карьерная команда» не ассоциировалась на статистически значимом уровне ни с одним из идеалов госслужбы. Таким образом, большинство сотрудников анализируемой категории обладает лояльностями, благоприятными для служебной деятельности, однако следует изучить их ведущие мотивы и факторы формирования.

Группа «Сообщество профессионалов» теснее всего ассоциируется ($p \leq 0,01$) у первых лиц с заботой, сотрудничеством, согласием, пониманием, единством, удовольствием, идеалом, самореализацией, общением, доверием, традициями, увлечением, деньгами, ближним кругом и будущим, а также связана ($p \leq 0,05$) с включенностью, разумом, духовностью, эмоциями, интересным занятием и понятием «Я на самом деле».

Группа «Друзья по службе» оказалась связана ($p \leq 0,01$) с заботой, сотрудничеством, идеалом, пониманием, покоем, удовольствием, общением, новизной, деньгами, ближним кругом, интересным занятием, настоящим и служебным Я-образом, а также на уровне $p \leq 0,05$ — с интересом, согласием, самоутверждением, традициями и понятием «Я на самом деле».

Выяснилось, что группа «Коллектив в целом» сопряжена ($p \leq 0,01$) с сотрудничеством, интересом, самостоятельностью, согласием, пониманием, активностью, самореализацией, новизной, здоровьем, традициями, ближним кругом, настоящим и служебным Я-образом, а также на уровне $p \leq 0,05$ — с духовностью, идеалом, общением, гордостью и представлением о своей сущности.

Кроме того, при анализе абсолютного совпадения понятий в отношении групп служебной лояльности, являющихся одновременно наиболее благоприятными и популярными в указанной группе, было установлено, что с понятием «друзья по службе» часто совпадают ценности «общение» (в 58% наблюдений), «самоутверждение» и стратегия поведения «сотрудничество» (50%), групповое чувство «единство» и эмоция «интерес»

(47%), а также ценности «самореализация» и «покой» (42%). Несопряженной, но коррелирующей (r Спирмена) для понятия «друзья по службе» выступает поведенческая стратегия «приспособление» ($r = 0,43$; $p \leq 0,05$). С понятием «коллектив в целом» у испытуемых сравнительно часто напрямую ассоциируются ценность «забота» (в 50% наблюдений) и эмоция «радость» (40%).

Ведущие группы служебной лояльности первых лиц продемонстрировали высокие статистические связи между собой, что свидетельствует о близости или даже единстве их репрезентации в сознании исследуемой категории.

У сотрудников категории «Заместитель начальника территориального органа/учреждения» в служебной сфере являются ведущими лояльности группам «Друзья по службе», «Сообщество профессионалов» и «Коллектив в целом». Лояльность группе «Друзья по службе» актуализирована почти у 54% обследованных указанной категории, группе «Коллектив в целом» — у 50%, «Сообщество профессионалов» — 48%.

По результатам установления статистической значимости связей между потенциальными группами служебной лояльности и идеалами государственной службы «законность», «справедливость» и «общее благо» с помощью теста хи-квадрат Пирсона наиболее тесно ассоциирующимися с ними у заместителей первых лиц учреждений и органов УИС оказались группы «Сотрудники УИС» ($p \leq 0,01$), а также «Сотрудники правоохранительных органов» и «Коллектив в целом» ($p \leq 0,05$). Как можно отметить, среди них нет относящихся к малым контактными группам. Это объясняется тем, что заместители первых лиц, как правило, курируют несколько различных направлений деятельности, которые они должны организовывать на основе каких-либо личных управленческих принципов и алгоритмов, что делает эффективным для деятельности использование наиболее широких и общих принципов и правил, существующих в культурах больших формальных групп.

Наиболее благоприятная с точки зрения влияния на служебную деятельность группа лояльности «Сотрудники УИС» оказалась теснее всего связана ($p \leq 0,01$) у заместителей руководителей учреждений и органов УИС с заботой, сотрудничеством, самостоятельностью, идеалом, согласием, единством, удовольствием, покоем, разумом, здоровьем, чувством как дома, традициями, интересным занятием, безопасностью, уважением. Обращает на себя внимание, что на этом высоком уровне с группой у сотрудников анализируемой категории одновременно связаны прошлое, настоящее и будущее, реальный и идеальный Я-образы. Это свидетельствует о том, что лояльность данной группе позволяет не только внутренне согласовать идеалы государственной службы, но и в высокой степени способствовать гармонизации и целостности личности сотрудника, его психическому благополучию.

У сотрудников категории «Руководитель (заместитель руководителя) среднего звена (руководитель структурного подразделения — управления, отдела, службы,

отделения, смены и т. д.)» в служебной сфере доминируют лояльности группам «Сообщество профессионалов», «Друзья по службе» и «Мое подразделение». Лояльность группе «Сообщество профессионалов» выражена почти у 59% обследованных указанной категории, «Друзья по службе» — у 56%, «Мое подразделение» — у 54%. Другие лояльности проявляются не столь ярко, группе «Клиенты по службе» — значительно меньше.

По результатам установления статистической значимости связей между потенциальными группами служебной лояльности и идеалами государственной службы с помощью теста хи-квадрат Пирсона установлено наличие статистически значимых связей всех групп с законностью и справедливостью. Отсюда следует, что лояльность данной категории служащих любой из рассматриваемых групп благоприятна с этой точки зрения для служебной деятельности, однако наиболее предпочтительны как объекты лояльности группы «Мое подразделение», «Коллектив в целом», «Госслужащие», «Друзья по службе» и «Сообщество профессионалов», значимо связанные ($p \leq 0,01$) также и с идеалом общего блага. Тот факт, что у руководителей среднего звена многие из разнообразных по характеру служебных лояльностей связаны с должными служебными установками, обусловлен многогранностью статуса руководителя среднего звена, который является, с одной стороны, ведущим специалистом и исполнителем в определенном направлении деятельности, с другой — его лидером и организатором, занимается неспецифической административной практикой, отвечая за данное направление и вверенное подразделение, выступает для подчиненных доступным наглядным эталоном профессионально-служебной деятельности.

У сотрудников категории «Руководитель подразделения осужденных (начальник отряда, мастер и т. д.)» в профессионально-служебной сфере чаще всего наблюдаются сформированные лояльности группе «Сообщество профессионалов» — 56% наблюдений. Чуть реже встречаются актуализированные лояльности группе «Сотрудники УИС» (49%), группам «Друзья по службе» и «Карьерная команда» (47%).

Результат, несколько отличающийся от других статусных групп, может быть объяснен следующим образом. С понятием «сообщество профессионалов» у испытуемых анализируемой группы сравнительно тесно ассоциируется ценность «самостоятельность» (44% наблюдений), стратегия «сотрудничество» значимо коррелирует с понятием «сообщество профессионалов» ($r = 0,51$; $p \leq 0,01$). Ценность «самостоятельность», сопряженная с доминирующей лояльностью, вызывается двойственностью статуса представителей исследуемой группы: с одной стороны, сотрудник выступает руководителем для осужденных и нуждается в их уважении и признании, а с другой — занимает одну из низших ступеней в иерархии сотрудников. Через предпочтение позитивно окрашенной неофициальной структуры сотрудник утверждает свою процессуальную независимость и право на усмотрение, приближая себя к предпочитаемо-

му статусу «начальник». Нетипичная для других групп сопряженность стимулов «карьерная команда» и «безопасность» также может быть интерпретирована как попытка укрепить свое неопределенное положение, повысить свой статус в глазах подчиненных-осужденных.

Единственной ассоциирующейся (статистическая значимость связи $p \leq 0,05$) у представителей анализируемой категории сотрудников с вышеперечисленными идеалами государственной службы является группа «Мое подразделение», а группа «Клиенты по службе» статистически не связана ни с законностью, ни со справедливостью, ни с общим благом. Отсутствие служебных лояльностей, эффективно формирующих благоприятные для службы ценности у сотрудников исследуемой категории, объясняется тем, что служащие во многом вынуждены интегрироваться с сообществом осужденных для решения своих служебных задач, что размывает служебные установки. В отношении данной категории также особенно важно изучить мотивы и факторы формирования лояльности, наиболее благоприятной с точки зрения формирования служебных установок группе.

Группа «Мое подразделение» статистически значимо связана при $p \leq 0,01$ с сотрудничеством, выгодой, согласием, единством, причастностью, чувством как дома, здоровьем, служебным Я-образом, ассоциируется с хорошими людьми, при $p \leq 0,05$ — с духовностью, идеалом, традициями, самостоятельностью, самореализацией, творчеством, самоутверждением, увлечением, безопасностью. Обобщая данные факторы, можно заключить, что лояльность этой группе у анализируемой категории сотрудников преимущественно предопределяется практической групповой активностью, обеспечивающей возможности для самореализации и воплощения позитивных личных ценностей.

У сотрудников категории «Не руководитель (специалист, инспектор и т. д.)» в профессионально-служебной сфере заметно доминирует лояльность группе «Друзья по службе» (59%). Распространенными также являются лояльности группам «Сообщество профессионалов» и «Коллектив в целом» (49 и 48% соответственно). Сформированные лояльности другим группам наблюдаются несколько меньше, а группе «Клиенты по службе» — реже всего.

Все потенциальные группы служебной лояльности в психической репрезентации рядовых сотрудников статистически связаны с идеалами государственной службы, поэтому любая из лояльностей в профессионально-служебной сфере может рассцениваться как фактор ориентации служащего на ценности госслужбы, что может свидетельствовать и о конструктивизме [22] интеграции служащих, относящихся к рассматриваемому уровню, в группы, функционирующие в профессионально-служебной среде.

Таким образом, эмпирически было подтверждено теоретическое предположение, что на особенности служебной лояльности значимо влияют служебный статус сотрудников и степень их непосредственного взаимо-

действия с гражданами и их проблемами в ходе решения служебных задач.

Основным отличием, возникающим под влиянием положения в служебной иерархии, выступает уровень сформированности служебных лояльностей, который у первых лиц учреждений и органов выше, чем в среднем по выборке. Данная ситуация обусловлена тем, что первые лица имеют более широкие возможности для получения удовлетворенности в доступных в профессионально-служебной сфере потенциальных группах лояльности, чем рядовые сотрудники и младшие руководители. При этом у рядовых сотрудников, в отличие от других категорий, лояльность, сформированная любой группой в профессионально-служебной сфере, связана с ценностями государственной службы, в то время как у других статусных категорий с ценностями государственной службы сопряжены лишь отдельные группы служебной лояльности.

Основным отличием, возникающим под влиянием непосредственного участия служащих в работе с гражданами и их проблемами, является круг потребностей, удовлетворяемых служебной лояльностью и, в свою очередь, поддерживающих ее. У служащих, вступающих в непосредственный контакт с гражданами и решающих их проблемы, служебные лояльности сравнительно более полимотивированы и служат удовлетворению большего количества потребностей за счет получения обратной связи от лиц, не относящихся к группе лояльности. Отсутствие обратной связи у лиц, не работающих с гражданами непосредственно, препятствует формированию в группах лояльности ценности общего блага как регулятора группового поведения.

В целом служебные лояльности чаще выступают как фактор должного служебного поведения у служащих, непосредственно взаимодействующих с гражданами, и у служащих с четким вектором направленности решаемых профессионально-служебных задач и без противоречивых внешних ожиданий.

Потенциальные группы лояльности меньше ассоциируются с идеалами государственной службы у служащих, наиболее часто сталкивающихся в своей деятельности с противоречиями реальной служебной практики. В УИС к этим категориям можно отнести руководителей учреждений, а также подразделений осужденных. Первые должны соблюдать порой противоположные интересы всех подчиненных служб, исполнять противоречащие друг другу и не отвечающие условиям деятельности нормативные документы и указания, искать баланс между декларируемыми целями и реальными управляющими воздействиями. Вторые вынуждены балансировать на грани интересов группы формальной принадлежности (сотрудники) и группы, в которую они фактически больше включены (осужденные). Для подобных категорий служащих, работающих в условиях наблюдаемых противоречий между идеалами и практикой государственного управления, определение и обеспечение оптимальных служебных лояльностей является важной научно-практической задачей.

Приведенные результаты могут быть основой для расширения сферы исследований и уточнения полученных данных с учетом выявленных как частных факторов, значимых в отношении всех категорий государственных служащих, так и специфических факторов, касающихся отдельных их категорий, а также их дифференциации для научно обоснованного психологического сопровождения деятельности.

Список литературы

1. Горностаев С. В. Основы психологической теории лояльности. Рязань, 2017. 224 с.
2. Maynard-Moody S., Musheno M. Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service. Michigan : University of Michigan, 2003. 221 p.
3. Brown M. K. Working the street: police discretion and the dilemmas of reform. New York : Russell Sage Foundation, 1981. xvi, 349 p.
4. Alden S. Discretion on the frontline: The street level bureaucrat in English statutory homelessness services // Social Policy and Society. 2015. vol. 14. № 1. P. 63–77.
5. Oberfield Z. Becoming Bureaucrats: Socialization at the Front Lines of Government Service. Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 2014. 236 p.
6. McElligott G. Front-Line Workers and Public Policy // Beyond Service: State Workers, Public Policy, and the Prospects for Democratic Administration, University of Toronto Press, 2001, p. 188–214.
7. Evans T. Professionals and Discretion in Street-Level Bureaucracy // Understanding Street-Level Bureaucracy, / Ed. by P. Hupe et al., 1st ed. Bristol, Chicago, 2015, pp. 279–294.
8. Christensen T., Laegreid P. Complexity and Hybrid Public Administration –Theoretical and Empirical Challenges // Public Organization Review. 2011. vol. 11. No. 4. pp. 407–423.
9. Denhardt R. B., Denhardt J. V. The New Public Service: Serving Rather Than Steering // Public Administration Review. 2000. vol. 60. No. 6. pp. 549–559.
10. Matheson A. et al. Study on the Political Involvement in Senior Staffing and on the Delineation of Responsibilities Between Ministers and Senior Civil Servants // OECD Working Papers on Public Governance, 2007/6, OECD Publishing. doi:10.1787/136274825752.
11. Evans P., Rauch J. Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis of the Effects of “Weberian” State Structures on Economic Growth. American Sociological Review, 1999. vol. 64. No. 5. pp. 748–765.
12. Dunn D. D. Politics and Administration at the Top — Lessons from Down Under. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1997. 194 p.
13. Miller G. J. Managerial dilemmas: The political economy of hierarchy. New York : Cambridge University Press, 1992. 272 p.
14. Light P. (1995). Thickening Government: Federal Hierarchy and the Diffusion of Accountability. Washington, DC : Brookings. 234 p.
15. Mosher F. C. 1968. Democracy and the Public Service. New York : Oxford University Press. XII, 219 p.
16. Polidano C., Manning N. Redrawing the Lines: Service Commissions and the Delegation of Personnel Management. Managing the Public Service — Strategies for Improvement Series. London : Commonwealth Secretariat, 1996. 102 p.
17. Подколзина Е. А., Бальсевич А. А. Экономический анализ структур управления транзакциями в государственном секторе на примере Минэкономразвития РФ // Вопросы государственного и муниципального управления. 2009. № 2. С. 144–163.
18. Цвык В. А. Социально-профессиональный статус личности и престиж профессии // Вестник Тюменского госу-

дарственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2009. № 4. С. 44–52.

19. Лобанова Т. Н. Мотивы должностных перемещений между уровнями управления // Вопросы государственного и муниципального управления. 2013. № 4. С. 133–144.

20. Соломин И. Л., Чернышкова М. П., Суворина Н. Ю. Использование методики цветowych метафор (МЦМ) И. Л. Соломина в практике психологов УИС : метод. пособие. СПб., 2012. 69 с.

21. Горностаев С. В. Методика цветowych метафор как средство диагностики служебной лояльности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 3(70). С. 67–72.

22. Пестриков Д. В. О понятии «конструктивное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы» // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2016. № 4(36). С. 74–78.

Поступила 26.09.2017

Peculiarities of Official Status and Activity as Factors of Official Loyalty

Gornostaev Stanislav V.,

Candidate of Sciences (Psychology), Associate-Professor, doctoral student
of the Academy of the Russian Federal Penitentiary Service
Ryazan, Russia. e-mail: stanislavrz@yandex.ru

Abstract. Along with universal factors of arising and functioning of loyalty, there are also specific factors that influence the development of loyalties to the groups operating in particular spheres. The following specific factors of the formation of loyalties in the professional-official sphere are to be considered: the position of an officer in the service hierarchy and the degree of his participation in direct work with citizens and their situations. An empirical study of employees of the penitentiary system of Russia conducted using the author's method of colour metaphors proved the connection of these factors with the peculiarities of official loyalty. The surveyed employees who work directly with citizens more often have established loyalties in the professional-official sphere. Loyalty groups satisfy a wider range of needs of field officers than those of management staff. Loyalty groups are also more often associated among field officers with the ideals of the public service. It's explained by the emotive aspect in their official activity and the opportunity to observe its socially significant results. The research also revealed some differences in the structure of official loyalty, motivation of individual loyalties and their connections with the ideals of the public service among the officers of different levels in the service hierarchy. In particular, it has been established that among employees belonging to the category of executive staff all loyalty groups in the service sphere are associated with the ideals of the public service - legality, justice and common welfare. The majority of potential groups of service loyalty are also associated with the ideals of public service for line managerial officers.

Keywords: groups; loyalty; official loyalty; official status; the values of public service; the motives of loyalty; the diagnosis of loyalty.

Citation: Gornostaev S. V. Peculiarities of Official Status and Activity as Factors of Official Loyalty. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. No. 1(72). 2018. P. 95–101.

References

1. Gornostaev S. V. The basics of the psychological theory of loyalty. Ryazan, 2017. 224 p. (In Russ.)
2. Maynard-Moody S., Musheno M. Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service. Michigan, 2003. 221 p.
3. Brown M.K. Working the street: police discretion and the dilemmas of reform. New York, 1981. xvi, 349 p.
4. Alden S. Discretion on the frontline: The street level bureaucrat in English statutory homelessness services. *Social Policy and Society*. vol.14. No. 1. 2015. P. 63–77.
5. Oberfield Z. Becoming Bureaucrats: Socialization at the Front Lines of Government Service. Philadelphia, 2014. 236 p.
6. McElligott G. Front-Line Workers and Public Policy. *Beyond Service: State Workers, Public Policy, and the Prospects for Democratic Administration*. University of Toronto Press, 2001. P. 188–214.
7. Evans T. Professionals and Discretion in Street-Level Bureaucracy. Understanding Street-Level Bureaucracy. Bristol, Chicago, 2015. P. 279–294.
8. Christensen T., Laegreid P. Complexity and Hybrid Public Administration — Theoretical and Empirical Challenges. *Public Organization Review*. vol. 11. No. 4. 2011. P. 407–423.
9. Denhardt R. B., Denhardt J. V. The New Public Service: Serving Rather Than Steering. *Public Administration Review*. vol. 60. No. 6. 2000. P. 549–559.
10. Matheson A. et al. Study on the Political Involvement in Senior Staffing and on the Delineation of Responsibilities Between Ministers and Senior Civil Servants. OECD Working Papers on Public Governance, 2007/6, OECD Publishing. doi:10.1787/136274825752
11. Evans P., Rauch J. Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis of the Effects of “Weberian” State Structures on Economic Growth. *American Sociological Review*. vol. 64. No. 5. 1999. P. 748–765.
12. Dunn D. D. Politics and Administration at the Top - Lessons from Down Under. Pittsburgh, 1997. 194 p.
13. Miller G. J. Managerial dilemmas: The political economy of hierarchy. New York, 1992. 272 p.
14. Light P. Thickening Government: Federal Hierarchy and the Diffusion of Accountability. Washington, 1995. 234 p.
15. Mosher F. C. Democracy and the Public Service. New York, 1968. 219 p.
16. Polidano C., Manning N. Redrawing the Lines: Service Commissions and the Delegation of Personnel Management. Managing the Public Service — Strategies for Improvement Series. London, 1996. 102 p.
17. Podkolzina E. A., Balsevich A. A. Economic analysis of governing transactions structures in public sector: case of ministry for economic development of the Russian Federation. *Public administration issues*. No. 2. 2009. P. 144–163. (In Russ.)

18. Tzvyk V. A. Socio-professional status of the individual and the prestige of the profession. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*. No. 4. 2009. P. 44–52. (In Russ.)
19. Lobanova T. N. Motives of job transfers between management levels. *Public administration issues*. No. 4. 2013. P. 133–144. (In Russ.)
20. Solomin I. L., Chernyshkova M. P., Suvorina N. Yu. Employment of Solomin I. L. colour metaphors method by in the practice of penitentiary psychologists. St. Petersburg, 2012. 69 p. (In Russ.)
21. Gornostaev S. V. Colour Metaphors Method as the Means of Diagnosing Officers' Loyalty. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. No. 3(70). 2017. P. 67–72. (In Russ.)
22. Pestrikov D. V. On the notion of 'constructive behaviour of employees of the penal system'. *Bulletin of the institute: crime, punishment, correction*. No. 4(36). 2016. P. 74–78. (In Russ.)

