

Оригинальная статья

УДК 159.9.072

DOI: 10.35750/2713-0622-2024-1-33-44



Психологические ресурсы служебной лояльности в профилактике дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел



Асель Азилбековна Сарсенова

ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области
(Санкт-Петербург, Россия)

a.a.sarsenova@bk.ru

ORCID: 0000-0001-8916-7680



Наталья Андреевна Гончарова

Санкт-Петербургский университет МВД России
(Санкт-Петербург, Россия)

goncharova_n@bk.ru

ORCID: 0000-0003-0795-4969

Аннотация

Введение. В статье обсуждается значимость служебной лояльности как перспективного психологического ресурса, который можно использовать в профилактике дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел. Лояльность как структурный компонент личностной надежности сотрудников представляет собой значимую характеристику личности динамического характера, что позволяет обеспечить ее формирование и развитие в профессиональной деятельности. **Методы исследования.** В исследовании применялись общенаучные методы теоретического анализа, эмпирические методы, методы психологической практики (тренинг), психодиагностические методики: анкета-опросник Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности», методика измерения лояльности С. С. Баранской, методика «Возможность реализации мотивов» В. И. Доминьяка, тест «Правосознание» Л. А. Ясюковой. Математическая обработка результатов включала методы описательного, сравнительного и факторного анализа с помощью статистического пакета «SPSS Statistics ver. 22.0», с использованием U-критерия Манна-Уитни. **Результаты.** Определены возможности служебной лояльности как личностного ресурса, обеспечивающего решение задач профилактики дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел. Установлены особенности лояльности сотрудников, имеющих дисциплинарные взыскания, отражающие низкий уровень аффективной, продолженной и нормативной лояльности, лояльности труду, оценки возможностей реализации мотивов. Выявлена факторная структура лояльности, в которой ведущими выступают ценности профессиональной деятельности, лояльность профессии, психологическое благополучие и социальное принятие, лояльность труду и профессиональному сообществу, удовлетворенность деятельностью и организационной культурой. Проанализированы результаты психологического тренинга, направленного на формирование и развитие лояльности. Были выявлены статистически достоверные, значимые сдвиги (при $p \leq 0,05$) в показателях лояльности сотрудников, принимавших участие в психокоррекционной работе, доказывающие возможность изменения лояльного отношения сотрудников.

Ключевые слова

служебная лояльность, психологические ресурсы служебной лояльности, профилактика дисциплинарных нарушений, тренинг формирования и развития лояльности

Благодарности

Авторы выражают благодарность начальнику научно-исследовательского отдела Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидату психологических наук, доценту Злоказову Кириллу Витальевичу и психологу Санкт-Петербург-Витебского линейного отдела МВД России на транспорте Кучеровой Алине Андреевне, оказавшим значительную помощь в проведении исследования.

Для цитирования: Сарсенова, А. А., Гончарова, Н. А. (2024). Психологические ресурсы служебной лояльности в профилактике дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел. *Российский девиантологический журнал*, 4 (1), 33–44. doi: 10.35750/2713-0622-2024-1-33-44.

Original paper

Psychological resources of service loyalty in the prevention of disciplinary violations by employees of internal affairs bodies

Asel A. Sarsenova

Main Department of the Ministry of Internal Affairs of Russia for St. Petersburg and Leningrad Region (St. Petersburg, Russia)

a.a.sarsenova@bk.ru

ORCID: 0000-0001-8916-7680

Natalia A. Goncharova

St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

(St. Petersburg, Russia)

goncharova_n@bk.ru

ORCID: 0000-0003-0795-4969

Abstract

Introduction. The article deals with the significance of service loyalty as a promising psychological resource that can be used in the prevention of disciplinary violations among employees of internal affairs bodies. Loyalty as a structural component of personal reliability of employees is a significant characteristic of personality of dynamic nature, which enables to ensure its formation and development in professional activity. **Research methods.** General scientific methods of theoretical analysis, empirical methods, methods of psychological practice (training), psychodiagnostic techniques were used in the research: Questionnaire of J. Meyer and N. Allen “Organisational Commitment Scale”, S.S. Baranskaya’s Method of measuring loyalty, V.I. Dominyak’s Method “The possibility of realising motives”, L.A. Yasyukova’s test “Legal Consciousness”. Mathematical processing of the results included methods of descriptive, comparative and factor analysis using the statistical package “SPSS Statistics ver. 22.0” with the Mann-Whitney U-criterion. **Results.** The possibilities of service loyalty as a personal resource for solving the challenges of disciplinary violations among employees of internal affairs bodies were determined. The peculiarities of loyalty of employees having disciplinary sanctions reflecting low level of affective, continued and normative loyalty, work loyalty, assessment of possibilities of realisation of motives were established. The factor structure of loyalty is revealed, where the values of professional activity,

loyalty to profession, psychological well-being and social acceptance, work and professional community loyalty, satisfaction with activity and organisational culture are considered the leading ones. The results of psychological training aimed at the formation and development of loyalty were analysed. Statistically reliable, significant shifts ($p \leq 0.05$) in the loyalty indicators of employees who participated in the psychocorrectional work were identified, proving the possibility of changing the loyal attitude of employees.

Keywords

service loyalty, psychological resources of service loyalty, prevention of disciplinary violations, training of loyalty formation and development

Acknowledgements

The authors express their appreciation to Kirill Vitalievich Zlokazov, Head of the Research Department of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, and Alina Andreevna Kucherova, psychologist of the St. Petersburg-Vitebsk Linear Department of the Ministry of Internal Affairs of Russia on Transport, who provided considerable assistance in this research.

For citation: Sarsenova, A. A., Goncharova, N. A. (2024). Psychological resources of service loyalty in the prevention of disciplinary violations by employees of internal affairs bodies. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 4 (1), 33–44. doi: 10.35750/2713-0622-2024-1-33-44.

Введение

Личностные ресурсы лояльности субъекта правоохранительной деятельности являются одними из наиболее важных для сохранения ее стабильности, повышения эффективности и профилактики дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел. Они актуальны на каждом из этапов профессиональной деятельности и значимо взаимосвязаны с показателями индивидуального благополучия и успешности, профессиональной адаптации к деятельности, нормативности поведения и профессиональной компетентности сотрудников. Данный факт отмечается в многочисленных исследованиях проблемы лояльности сотрудников различных сфер профессиональной деятельности и представлен в работах В. И. Доминьяка, С. С. Баранской, С. В. Голубкова, М. И. Магуры, В. Buchanan, J. P. Meyer, N. J. Allen, Y. Wiener, A. S. Gechman (Доминьяк, 2006; Баранская, 2011; Голубков, 2004; Магура, Курбатова, 2001; Buchanan, 1974; Meyer & Allen, 1984; Wiener & Gechman, 1977).

Лояльность сотрудников органов внутренних дел подразумевает определенный способ и форму выражения положительного отношения не только к организации, но и приверженность служебному долгу, профессиональным ценностям в соответствии с принципами законности. Сформированная лояльность обеспечивает нормативный уровень активности сотрудников, а комплекс конструктивных мотивационных переменных отмечается как важное условие эффективности. Лояльность тесным образом связана с ценностно-нравственными ориентациями личности, преданностью интересам службы, удовлетворением потребностей, поэтому ее ресурс может быть использован в повышении мотивации деятельности и профилактике дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел.

Служебная лояльность отражает совокупность личностных диспозиций субъекта деятельности, обеспечивающих выполнение служебного долга и моральных обязательств по отношению к избранной профессии. В соответствии с этим в содержании данного понятия С. В. Горностаев предлагает обсуждать комплексные характеристики личности, отражающие эмоциональное отношение сотрудника к службе, мотивационную готовность к реализации оперативно-служебных задач, компетентность в сфере основного содержания деятельности (Горностаев, 2016).

Содержание понятия служебной лояльности представлено, во-первых, значением собственно «лояльности», в котором отражены понятия верности, приверженности, преданности, благонадежности. Во-вторых, в данном явлении следует учитывать фактор служения как высшей духовной ценности. И в-третьих, служебная лояльность, как и любое психологическое явление, проходит сложный путь формирования от уровня кратковременного психического процесса через систематические переживания принадлежности и приверженности организации к устойчивым свойствам личности. В данном контексте следует отметить не только свойства приверженности, но и глубинные установки сотрудников, согласующиеся с его мотивационными факторами, убеждением о недопустимости нарушения личностной надежности в деятельности, и управлением конфликтностью личных ожиданий.

Подобные явления, связанные с ожиданиями сотрудников, отмечаются в исследованиях, направленных на оценку лояльности и решение задач ее формирования (R. R. Reilly, H. J. Arnold, D. C. Feldman, C. E. Michaels, P. E. Spector, J. K. Sager, M. W. Johnston). Очень часто между ожиданиями сотрудников и реальными результатами деятельности имеются существенные расхождения, а имеющийся негативный опыт не формирует необходимых лояльных установок (Arnold & Feldman, 1982; Michaels & Spector, 1982). В таких обстоятельствах создается острая необходимость в изменении организационных условий, способствующих приобретению положительного опыта работы в конкретной профессиональной деятельности, в результате чего установки субъекта могут быть существенно скорректированы (Reilly et al., 1981). Лояльность сотрудников как психологическое явление, значимо связанное с его мотивацией, будет детерминировать стабильность деятельности и приверженность организации при условии ее стимулирования, формирования и развития (Sager & Johnston, 2013; Stumpf & Hartman, 1984).

В данном контексте следует констатировать необходимость стимулирования мотивации субъекта деятельности, которая должна совпадать у субъекта в части наличия мотивов и возможности их реализации в конкретной организации. В противном случае это будет провоцировать несформированность лояльных установок, нарушения трудовой дисциплины и девиантное поведение сотрудников. Можно со всей определенностью утверждать, что для нелояльного поведения характерным является именно внутриличностный конфликт, основу которого составляет когнитивное несоответствие, в результате которого субъект реализует «поведение для себя», но не «поведение для другого» (Сочивко, Бондырева, 2019; Сочивко, 2020). Это идет вразрез с требованиями служебного долга и служебной лояльности, требованиями к личной убежденности сотрудника правоохранительных органов в необходимости соблюдения норм служебной деятельности.

Выполнение служебных требований в анализе факторов дисциплинарных нарушений отмечается в исследованиях Л. В. Медведицковой. В числе наиболее значимых компонентов нарушений указываются низкая волевая саморегуляция, безответственное отношение к поставленным задачам в деятельности (Медведицкова, 2019). Существенное значение в комплексе факторов, детерминирующих нормативность поведения, имеют внутренние побуждения личности, в основе которых лежат механизмы смысловой идентификации требований и присвоение субъектом служебных требований в качестве значимых терминальных ценностей. Сущность нарушений служебной дисциплины А. С. Душкин видит в недостаточном развитии нравственных профессиональных качеств, отсутствии положительного примера поведения со стороны руководящих лиц, низком уровне правосознания, искажении ценностных ориентаций сотрудников органов внутренних дел (Душкин, Щелкушкина, 2015).

В совокупности все рассматриваемые в научных исследованиях факторы дисциплинарных нарушений являются детерминантами, ограничивающими возможность формирования ло-

яльности и личностной надежности сотрудника. Как следствие, ограничиваются возможности эффективных, своевременных и активных действий в решении оперативно-служебных задач в условиях повышенной опасности, связанной с риском для жизни и здоровья, отражающей специфику правоохранительной деятельности. Профилактика дисциплинарных нарушений является важной задачей морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел, и в ее реализации ресурсы служебной лояльности обладают значимым потенциалом.

Методы

В исследовании применялись общенаучные методы теоретического анализа, эмпирического исследования и психологической коррекции при помощи психологического тренинга. В ходе исследования была поставлена задача оценки психологических особенностей лояльных и нелояльных сотрудников, на основании чего сформирована группа лояльных. В данном исследовании представлены две группы сравнения: первая – сотрудники с высоким уровнем лояльности ($n = 32$), во вторую группу включены сотрудники, имеющие низкий уровень лояльности и дисциплинарное взыскание в виде выговора, строгого выговора или предупреждения о неполном служебном соответствии ($n = 29$). В реализации тренинга формирования и развития лояльности были сформированы экспериментальные и контрольные группы. Психодиагностические методики, примененные в исследовании, позволили оценить показатели лояльности: анкета-опросник Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности», методика измерения лояльности С. С. Баранской, методика «Возможность реализации мотивов» В. И. Доминьяка. Математическая обработка результатов включала методы описательного, сравнительного и факторного анализа с помощью статистического пакета «SPSS Statistics ver. 22.0» с использованием U-критерия Манна-Уитни.

Результаты исследования

Анализ полученных психодиагностических показателей позволил установить, что для сотрудников, имеющих дисциплинарные взыскания, характерны низкий уровень показателей эмоциональной лояльности, переживания чувства долга, гордости за организацию, лояльности к конкретному виду правоохранительной деятельности, удовлетворения от процесса деятельности, ощущения самостоятельности в принятии решений и соревновательного азарта (табл. 1).

В ходе проведенного факторного анализа были установлены значимые компоненты служебной лояльности сотрудников органов внутренних дел (табл. 2).

Данная факторная структура включает в себя шесть компонентов, а именно: ориентацию на достижения ценностей профессиональной деятельности, положительное отношение к профессии сотрудника правоохранительных органов и профессиональному сообществу в лице руководителя и коллег, стремление к достижению психологического благополучия, признанию со стороны общественности и общему состоянию удовлетворенности от реализуемой деятельности и существующих традиций, установленных в подразделении, а также положительное отношение к конкретному виду профессионально-служебной деятельности.

С целью оценки возможности формирования и развития служебной лояльности сотрудников органов внутренних дел посредством психологической работы с ее компонентами был разработан психологический тренинг (далее – «тренинг»), основанный на результатах проведенного ранее теоретического анализа существующих подходов к исследованию лояльности, служебной лояльности и личностной надежности, а также результатах, полученных в ходе эмпирического анализа (Сарсенова, 2023). Метод психологического тренинга рассматривается

Таблица 1. Сравнительный анализ показателей средних значений сотрудников ОВД с высоким уровнем лояльности и сотрудников ОВД, имеющих дисциплинарное взыскание

Table 1. Comparative analysis of indicators of average values of police officers with a high level of loyalty and police officers with disciplinary sanctions

Шкала	Сотрудники ОВД с высоким уровнем лояльности (n = 32)	Сотрудники ОВД с дисциплинарным взысканием (n = 29)	p ≤
<i>Анкета-опросник Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности»</i>			
Аффективная лояльность	4,8 ± 0,8	4,1 ± 1,1	0,01
Продолженная лояльность	4,0 ± 1,1	3,1 ± 1,3	0,01
<i>Методика измерения лояльности С. С. Баранской</i>			
Гордость за организацию	18,2 ± 3,6	15,2 ± 4,7	0,01
Лояльность труду	50,1 ± 9,9	38,2 ± 11,5	0,001
<i>Методика «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминяка</i>			
Удовлетворение от процесса деятельности (ВРМ)	7,4 ± 2,2	5,9 ± 2,3	0,01
Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений (ВРМ)	6,6 ± 2,4	5,5 ± 2,4	0,05
Азарт соревнования (ВРМ)	6,8 ± 2,5	5,0 ± 2,5	0,01
<i>Тест «Правосознание» Л.А. Ясюковой</i>			
Деловая сфера	3,5 ± 2,3	5,2 ± 1,9	0,01
Правосознание	18,4 ± 5,9	22,2 ± 4,2	0,01

Таблица 2. Факторная структура служебной лояльности сотрудников органов внутренних дел

Table 2. Factor structure of service loyalty of employees of internal affairs bodies

№	% дисперсии	Название факторов
I	15	Ценность профессиональной деятельности
II	13	Лояльность профессии
III	11,1	Психологическое благополучие и социальное принятие
IV	10,8	Лояльность труду
V	7,9	Лояльность профессиональному сообществу
VI	6,2	Удовлетворенность деятельностью и организационной культурой

в качестве одного из значимых в обеспечении служебной дисциплины (Кубышко, 2008). Его эффективность доказана в профилактике девиантного поведения, профессиональных деформаций сотрудников.

В данном тренинге были определены две цели – исследовательская и развивающая. Исследовательская цель тренинга заключалась в выявлении компонентов лояльности, изменяющихся при осуществлении психологического взаимодействия. Развивающая цель тренинга заключалась в развитии служебной лояльности и личностной надежности при помощи расширения ценностных представлений сотрудников, актуализации профессиональных мотивационных установок, рефлексии собственного профессионального отношения и карьерных ориентаций (Сарсенова, 2023).

Тренинг был организован для сотрудников органов внутренних дел. В ходе тренинга рассматривались возможности повышения уровня служебной лояльности сотрудников в целях увеличения эффективности профессиональной и служебной деятельности, а также выявление и обсуждение деструктивных паттернов поведения, которые могут повлиять на принятие решений или своевременность действий как в повседневной деятельности, так и при выполнении оперативно-служебных задач.

Предварительный отбор сотрудников проводился с учетом ряда характеристик: низкий уровень лояльности, актуальная должность сотрудника органов внутренних дел в составе группы повышенного психолого-педагогического внимания или наличие действующего дисциплинарного взыскания. Для оценки эффективности тренинга контролю подвергались значения показателей аффективной, продолженной и нормативной лояльности, правосознания, показатели представлений о возможности и значимости реализации мотивов в организации.

На первом этапе тренинга осуществлялся отбор участников эксперимента по критериям гомогенности стажа службы и половой принадлежности сотрудников органов внутренних дел. Были сформированы четыре группы сотрудников: две группы, подвергающиеся экспериментальному воздействию, и две группы контрольные. Экспериментальную группу для оценки эффективности тренинга составили действующие сотрудники органов внутренних дел среднего и старшего начальствующего состава, занимающие должности инспекторов по охране общественного порядка ($n = 26$, стаж службы – 12,6 года, женщин – 9 человек, мужчин – 17 человек). Контрольную группу составили сотрудники органов внутренних дел того же подразделения, которые не принимали участия в тренинге ($n = 26$, стаж службы – 12,1 года, женщин – 10 человек, мужчин – 16 человек). Данная выборка включала в себя сотрудников с низким уровнем лояльности; из них имеющих действующие дисциплинарные взыскания – 16 человек, находящихся в группе повышенного психолого-педагогического внимания – 5 человек.

На втором этапе была проведена подготовка штатного психолога подразделения по вопросам сущности и содержания основных особенностей служебной лояльности и личностной надежности сотрудников органов внутренних дел, ознакомление с психодиагностическим инструментарием и методическими рекомендациями тренинга. На данном этапе было проведено предварительное психологическое тестирование, что позволило измерить актуальный уровень лояльности, ценностно-мотивационную ориентацию и уровень правосознания сотрудников и затем реализовывать выполнение поставленных задач в ходе психологического тренинга. Разработка упражнений тренинга, а также определение условий его реализации выполнены на основе анализа полученных эмпирических результатов исследования. Конкретный диагностический инструментарий входного и выходного контроля опирался на результаты факторного анализа.

Результаты тренинга показали значительные сдвиги в показателях лояльности. Сравнительный анализ показателей значений экспериментальной и контрольной групп до и после

прохождения тренинга формирования и развития служебной лояльности сотрудников органов внутренних дел позволил установить значимые различия практически по всем параметрам (табл. 3).

Таблица 3. Результаты сравнительного анализа компонентов служебной лояльности в экспериментальной группе до и после проведения тренинга

Table 3. Results of a comparative analysis of the components of service loyalty in the experimental group before and after the training session

Шкала	До проведения тренинга (n=13)	После проведения тренинга (n=13)	p ≤
Аффективная лояльность	3,0 ± 0,5	3,0 ± 0,7	0,05
Продолженная лояльность	2,0 ± 0,9	3,0 ± 0,9	0,05
Нормативная лояльность	2,0 ± 0,9	3,0 ± 0,9	0,05
Вовлеченность в дела организации	11,0 ± 3,1	15,0 ± 4,7	0,05
Профессиональная лояльность	37,0 ± 7,9	46,0 ± 4,7	0,05
Лояльность труду	42,0 ± 7,6	50,0 ± 11,1	0,05
Общий уровень правосознания	17,0 ± 0,8	18,0 ± 0,9	0,05
Материальный достаток (ВРМ)	5,0 ± 1,4	6,0 ± 1,5	0,05
Удовлетворенность процессом деятельности (ВРМ)	4 ± 1,8	6,0 ± 2,3	0,05
Общение с коллегами (ВРМ)	4,0 ± 1,9	6,0 ± 1,9	0,05
Ощущение стабильности, надёжности (ВРМ)	5,0 ± 0,9	8,0 ± 0,8	0,05

Анализируя результаты внедрения тренинга на основе значений показателей служебной лояльности, следует отметить, что показатели сотрудников органов внутренних дел, принявших участие в тренинге, статистически значимо изменились, в отличие от значений сотрудников, не участвовавших в тренинге: наблюдается повышение уровня показателей по шкалам лояльности ($p < 0,05$), мотивации ($p < 0,05$) и правосознания ($p < 0,05$), что подтверждает теоретические предположения о том, что лояльность является пластичным феноменом. Это позволяет использовать психологические ресурсы служебной лояльности в профилактике дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел.

Значения показателей экспериментальной группы по шкалам мотивов «материальный достаток» ($p < 0,05$), «удовлетворенность процессом деятельности» ($p < 0,05$), «общение с коллегами» ($p < 0,05$) (методика «Возможность реализации мотивов» В. И. Доминьяка), а также шкалы «общий уровень правосознания» ($p < 0,05$) (тест «Правосознание» Л. А. Ясюковой), изменились в меньшей степени, чем показатели лояльности ($p < 0,001$) и значимость реализации мотива «ощущение стабильности, надёжности» ($p < 0,001$) относительно показателей контрольной группы, которая не проходила предварительного тестирования и не участвовала в тренинге. Это свидетельствует об эффективности тренинга формирования и развития служебной лояльности сотрудников органов внутренних дел.

Установлены изменения на уровне тенденции в представлениях сотрудников о возможности реализации мотивов, связанных с материальным достатком, удовлетворенностью процессом профессиональной деятельности, общением с коллегами, а также общий уровень правосознания. Данные характеристики являются сложными индивидуально-психологическими особенностями, для изменения которых необходимы более длительный временной период, комплекс дополнительных мер стимулирования и систематической целенаправленной работы в процессе морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Полученные положительные результаты экспериментальной работы определялись качеством методологической подготовки психолога-тренера, с которым также была проведена работа информационно-методического характера: подробное объяснение целей и содержания тренинга, его задач, этапов и предполагаемых результатов. В достижении положительных результатов необходимо отметить и значимость подготовительных организационных мероприятий, которые были реализованы при поддержке руководящего состава подразделения. В этих целях был представлен план проводимого психологического тренинга с предполагаемыми результатами. Комплексная подготовка всех лиц, задействованных в организации и проведении психологического тренинга, способствовала достижению поставленных тренингом целей и задач. Перспективы расширения его содержательной составляющей позволяют прогнозировать своевременное предупреждение дисциплинарных нарушений поведения сотрудниками органов внутренних дел.

Выводы

Служебная лояльность сотрудников органов внутренних дел может быть сформирована как устойчивое ценностно-нравственное свойство личности только в условиях профессиональной деятельности, направленность которой будет определяться исполнением долга и нравственно-деловыми ценностными ориентациями, мотивационной готовностью сотрудника к соблюдению принципов законности и правопорядка.

Служебная лояльность сотрудников органов внутренних дел, являясь важным компонентом личностной надежности, может быть важным ресурсом в профилактике дисциплинарных нарушений. Условием формирования и развития служебной лояльности является фактор вовлеченности сотрудников в профессиональную деятельность организации, переживание чувства приверженности, способность и готовность к исполнению возложенных на сотрудника органов внутренних дел задач в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, сформированность положительного отношения к профессиональному сообществу и организационной культуре, преданность интересам профессии, верность долгу и патристическое отношение.

Полученные в ходе тренинга формирования и развития лояльности достоверно значимые статистические результаты, отражающие ценностно-нравственную сущность прогрессивных изменений в отношениях сотрудников к служебному долгу, позволяют прогнозировать благоприятные перспективы развития лояльности в решении задач профилактики дисциплинарных нарушений сотрудниками органов внутренних дел. Результативность проведенного тренинга показывает практическую значимость использования данного психологического ресурса в системе морально-психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Список литературы

- Баранская, С. С. (2011). Методика измерения лояльности. *Психологические исследования*, 4 (15). <https://doi.org/10.54359/ps.v4i15.867>
- Голубков, С. В. (2004). Лояльность персонала компании: психологическая структура, формирование и методика измерения. *Управление персоналом*, 10 (87), 62–64.
- Гончарова, Н. А., Сарсенова А. А. (2020). Значение служебной лояльности в обеспечении личностной надежности сотрудников органов внутренних дел. В А. А. Рожков (ред.), *Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии* (Васильевские чтения - 2020): материалы международной научно-практической конференции, (Санкт-Петербург, 23 апреля 2020 года, стр. 128–131). Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России.
- Горностаев, С. В. (2016). Служебная лояльность сотрудников как научная проблема и фактор обеспечения безопасности и эффективности в функционировании уголовно-исполнительной системы. *Человек: преступление и наказание*, 1 (92), 133–138.
- Доминьяк, В. И. (2006). Организационная лояльность: основные подходы. *Менеджер по персоналу*, 4, 34–40.
- Душкин, А. С., Щелкушкина, Е. А. (2015). Психолого-правовой анализ причин, условий и факторов нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции. *Прикладная юридическая психология*, 1, 89–99.
- Кубышко, В. Л. (2008). Психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел. Под ред. В. Л. Кубышко. В *Хрестоматия по юридической психологии. Особенная часть. Психологическая служба в правоохранительных органах* (стр. 40–45). Москва.
- Магура, М. И., Курбатова, М. Б. (2001). *Современные персонал-технологии*. Москва: Бизнес-шк. «Интел-Синтез».
- Медведицкова, Л. В. (2019). Дисциплинированность сотрудника органов внутренних дел: содержание и пути формирования в процессе профессиональной подготовки. *Мир науки, культуры, образования*, 5 (78), 218–220. <https://doi.org/10.24411/1991-5497-2019-00091>
- Сарсенова, А. А. (2023). Служебная лояльность в структуре личностной надёжности сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург. URL: https://mvd.ru/upload/site125/dissertaciy/2023/5.3.9./sarsenova_a_a/Dissertatsiya_Sarsenova_.pdf
- Сочивко, Д. В., Бондырева, С. К. (2019). Методология и метод исследования просоциального поведения. *Прикладная юридическая психология*, 4 (49), 23–33.
- Сочивко, Д. В. (2020). Психодинамика экзистенциально-личностных трансформаций личности в процессе обучения и службы в закрытых социальных системах. *Прикладная юридическая психология*, 2 (51), 24–33.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 350–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.350>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533–546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Wiener, Y., & Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10 (1), 47–52. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90041-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90041-0)

- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67 (1), 53–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Reilly, R. R., Brown, B., Blood, M. R., & Malatesta, C. Z. (1981). The Effects of Realistic Previews: A Study and Discussion of the Literature. *Personnel Psychology*, 34 (4), 823–834. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1981.tb01433.x>
- Sager, J. K., & Johnston, M. W. (2013). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment: A Study of Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9 (1), 30–41. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:140953322>
- Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27 (2), 308–329.

References

- Baranskaya, S. S. (2011). Metodika izmereniya loy'al'nosti. *Psihologicheskie issledovaniya*, 4 (15). <https://doi.org/10.54359/ps.v4i15.867>
- Golubkov, S. V. (2004). Loy'al'nost' personala kompanii: psihologicheskaya struktura, formirovanie i metodika izmereniya. *Upravlenie personalom*, 10 (87), 62–64.
- Goncharova, N. A., Sarsenova A. A. (2020). Znachenie sluzhebnoj loy'al'nosti v obespechenii lichnostnoj nadezhnosti sotrudnikov organov vnutrennih del. V A. A. Rozhkov (red.), *Aktual'nye problemy psihologii pravoohranitel'noj deyatel'nosti: koncepcii, podhody, tekhnologii (Vasil'evskie chteniya - 2020): materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii*, (Sankt-Peterburg, 23 aprelya 2020 goda, str. 128–131). Saint Petersburg: Sankt-Peterburgskij universitet MVD Rossii.
- Gornostaev, S. V. (2016). Sluzhebnyaya loy'al'nost' sotrudnikov kak nauchnaya problema i faktor obespecheniya bezopasnosti i effektivnosti v funkcionirovanii ugovolno-ispolnitel'noj sistemy. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie*, 1 (92), 133–138.
- Dominyak, V. I. (2006). Organizacionnaya loy'al'nost': osnovnye podhody. *Menedzher po personalu*, 4, 34–40.
- Dushkin, A. S., Shchelkushkina, E. A. (2015). Psihologo-pravovoj analiz prichin, uslovij i faktorov narushenij sluzhebnoj discipliny i zakonnosti sotrudnikami policii. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 1, 89–99.
- Kubyshko, V. L. (2008). Psihologicheskoe obespechenie profilaktiki narushenij sluzhebnoj discipliny v organah vnutrennih del. Pod red. V. L. Kubyshko. V *Hrestomatiya po yuridicheskoy psihologii. Osobennaya chast'*. *Psihologicheskaya sluzhba v pravoohranitel'nyh organah* (str. 40–45). Moscow.
- Magura, M. I., Kurbatova, M. B. (2001). *Sovremennye personal-tekhnologii*. Moscow: Biznes-shk. «Intel-Sintez».
- Medvedickova, L. V. (2019). Disciplinirovannost' sotrudnika organov vnutrennih del: sodержanie i puti formirovaniya v processe professional'noj podgotovki. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya*, 5 (78), 218–220. <https://doi.org/10.24411/1991-5497-2019-00091>
- Sarsenova, A. A. (2023). Sluzhebnyaya loy'al'nost' v strukture lichnostnoj nadyozhnosti sotrudnikov organov vnutrennih del: dis. ... kand. psihol. nauk. Saint Petersburg. URL: https://mvd.ru/upload/site125/dissertaciy/2023/5.3.9./sarsenova_a_a/Dissertatsiya_Sarsenova_.pdf
- Sochivko, D. V., Bondyreva, S. K. (2019). Metodologiya i metod issledovaniya prosocial'nogo povedeniya. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 4 (49), 23–33.
- Sochivko, D. V. (2020). Psihodinamika ekzistencial'no-lichnostnyh transformacij lichnosti v processe obucheniya i sluzhby v zakrytyh social'nyh sistemah. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 2 (51), 24–33.

- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 350–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.350>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533–546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Wiener, Y., & Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10 (1), 47–52. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90041-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90041-0)
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67 (1), 53–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Reilly, R. R., Brown, B., Blood, M. R., & Malatesta, C. Z. (1981). The Effects of Realistic Previews: A Study and Discussion of the Literature. *Personnel Psychology*, 34 (4), 823–834. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1981.tb01433.x>
- Sager, J. K., & Johnston, M. W. (2013). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment: A Study of Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9 (1), 30–41. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:140953322>
- Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27 (2), 308–329.

Информация об авторах

Асель Азилбековна Сарсенова – оперуполномоченный Управления по контролю за оборотом наркотиков ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

Наталья Андреевна Гончарова – доцент кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат психологических наук, доцент.

About the authors:

Asel A. Sarsenova – detective officer of the Directorate for Drug Control of the Main Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Russia for St. Petersburg and the Leningrad Region.

Natalia A. Goncharova – Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Cand. Sci. (Psychol.), Docent.

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в разработку исследования, обработку его результатов и написание текста статьи.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Authors' contribution

The authors contributed equally to the research development, results processing and writing the text of the article.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 28.11.2023; Одобрена после рецензирования 27.12.2023; Опубликована 28.04.2024

Submitted November 28, 2023; Approved after reviewing December 27, 2023; Accepted April 28, 2024