

Научная статья

УДК 159.9

<https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-2-286-294>

Сергей Витальевич Духновский

доктор психологических наук, доцент

<https://orcid.org/0000-0003-3118-9988>, dukhnovskysv@mail.ru

Леонид Трофимович Бородавко

доктор педагогических наук, доцент

<https://orcid.org/0000-0002-3017-7507>, borodavkoleonid27@yandex.ru

Николай Николаевич Силкин

доктор педагогических наук, профессор

<https://orcid.org/0000-0002-9979-8037>, silkin_nn@mail.ru

Санкт-Петербургский университет МВД России

Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1

Внутригрупповые отношения в служебном коллективе как фактор риска утомленности сотрудников органов внутренних дел

Аннотация. Введение. Внутригрупповые отношения в служебных коллективах, с одной стороны, могут усиливать «рабочую усталость», вызванную напряженностью деятельности, приводить к утомленности сотрудника. Но утомленность как проявление тонического состояния риска оказывает влияние не только на качество решения служебных задач, но и на внутригрупповые отношения в служебном коллективе. Цель исследования – изучение особенностей внутригрупповых отношений в служебном коллективе, их взаимосвязи и различий у сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем утомленности. **Методы исследования.** Респондентами выступили 150 сотрудников органов внутренних дел со стажем служебной деятельности от 7 до 10 лет. Был использован комплекс авторских психодиагностических опросников: «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (С. В. Духновский, К. В. Злоказов) и «Субъективная оценка уровня утомленности личности» (С. В. Духновский, Э. К. Шелепина). **Результаты.** Установлено, что утомленность сотрудника взаимосвязана с позитивными (эмоциональной близостью, профессиональным самоотношением) и негативными (напряженностью, конфликтностью, агрессивностью, чувственным тоном) параметрами внутригрупповых отношений в служебном коллективе. Установлено, что у респондентов с умеренным уровнем утомленности функционально-позитивные параметры внутригрупповых отношений, преобладают над функционально-негативными. У сотрудников с повышенным уровнем утомленности функционально-негативные характеристики доминируют над позитивными. Показано, что при нарастании утомленности субъекты в меньшей степени озабочены отношениями в служебном коллективе. Особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе могут выступать факторами риска для развития и усиления утомленности сотрудника. Оценка уровня утомленности, позволяет судить о том, как воспринимаются отношения в служебном коллективе с позиции выраженности их функционально-позитивных и негативных характеристик.

Ключевые слова: служебный коллектив, чувственный тон, эмоциональная близость, конфликтность, психическое состояние, работоспособность, утомленность, риск

Для цитирования: Духновский С. В., Бородавко Л. Т., Силкин Н. Н. Внутригрупповые отношения в служебном коллективе как фактор риска утомленности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 2 (102). – С. 286–294; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-2-286-294>.

Sergey V. Dukhnovsky

Dr. Sci. (Psy.), Docent

<https://orcid.org/0000-0003-3118-9988>, dukhnovskysv@mail.ru

Leonid T. Borodavko

Dr. Sci. (Ped.), Docent

<https://orcid.org/0000-0002-3017-7507>, borodavkoleonid27@yandex.ru

Nikolay N. Silkin

Dr. Sci. (Ped.), Professor

<https://orcid.org/0000-0002-9979-8037>, silkin_nn@mail.ru

*Saint Petersburg University of the MIA of Russia
1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation*

Intragroup relations in the service team as a risk factor for fatigue of internal affairs bodies' employees

Abstract. Introduction. Intragroup relations in service teams, on the one hand, can increase “work tiredness” caused by the tension of activity, lead to an employee’s fatigue. But fatigue as a manifestation of the tonic state of risk affects not only the quality of solving service tasks, but also the intragroup relations in the service team. The aim of the research is to study the peculiarities of intragroup relations in the service team, their interrelation and differences among internal affairs bodies’ employees with different levels of fatigue. **Research methods.** The respondents were 150 employees of internal affairs bodies with service experience from 7 to 10 years. A set of the authors’ psychodiagnostic questionnaires was used: “Subjective assessment of intragroup relations” (S. V. Dukhnovsky, K. V. Zlokazov) and “Subjective assessment of personality fatigue level” (S. V. Dukhnovsky, E. K. Shelepina). **Results.** The authors revealed that an employee’s fatigue is interrelated with positive (emotional closeness, professional self-relationship) and negative (tension, conflict, aggressiveness, sensual tone) parameters of intragroup relations in the service team. The authors established that functional-positive parameters of intragroup relations prevail over functional-negative ones among the respondents with a moderate level of fatigue. The employees with an increased level of fatigue have functional-negative characteristics dominating over positive ones. The authors show that with increasing fatigue the subjects are less concerned about the relations in the service team. Features of intragroup relations in the service team can be risk factors for the development and strengthening of an employee’s fatigue. Assessment of the level of fatigue makes it possible to evaluate how relations in the service team are perceived from the point of view of the expression of their functional positive and negative characteristics.

Keywords: service team, sensual tone of relations, emotional closeness, conflict, mental state, working capacity, fatigue, riskiness

For citation: Dukhnovsky S.V. Borodavko L.T., Silkin N.N. Intragroup relations in the service team as a risk factor for fatigue of internal affairs bodies’ employees // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2024. – № 2 (102). – P. 286–294; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-2-286-294>.

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) отличается повышенным риском и напряженностью, что является одной из причин, отрицательно влияющих на их психическое состояние и качество решения оперативно-служебных задач. Наряду со спецификой деятельности важным фактором, влияющим и определяющим психическое состояние сотрудника, являются отношения, складывающиеся в служебном коллективе. В этом контексте особенности внутригрупповых отношений, с одной стороны, могут усиливать «рабочую усталость», вызванную напряженностью несения службы, приводить к негативным проявлениям мнемических

способностей, ухудшать внимание и работоспособность. С другой – утомленность как проявление тонического состояния риска оказывает влияние не только на качество решения служебных задач, но и на внутригрупповые отношения в служебном коллективе.

Таким образом, изучение внутригрупповых отношений и утомленности с использованием релевантных психодиагностических методик (соответствующих психометрическим требованиям) позволит своевременно принять меры, направленные на сбережение личного состава сотрудников ОВД в рамках морально-психологического обеспечения их деятельности.

Отметим, что в рамках психологии служебной деятельности внутригрупповые отношения рассматривались преимущественно с позиции изучения их частных проявлений. Т. А. Гуськовой описано влияние психологической совместимости сотрудников на климат в коллективе [1], К. В. Злоказовым раскрыта организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов¹, А. П. Исановым рассмотрена проблема управления отношениями в коллективе [2], С. В. Коржевным изучена структура социальных отношений в служебных коллективах [3], этнокультурные особенности взаимодействия в правоохранительной сфере описаны В. О. Зверевым, А. С. Максимовым, Е. А. Тихоновой [4], С. И. Наумовым, С. А. Савченко [5], А. А. Пелевиной проанализирована проблема «неуставных отношений» в организациях [6] и др.

Вопросам утомления (утомляемости) посвящены исследования В. А. Бодрова [7], В. П. Зинченко, А. Б. Леоновой [8], Л. В. Куликова [9], А. Б. Леоновой, С. Б. Величковской [10]; Н. Б. Масловой, И. А. Блощинского, В. Н. Максименко [11] и др. Когнитивные особенности, такие как мышление, память, внимание, их роль в оценке утомляемости и работоспособности описаны в работах Б. В. Величковского [12], В. В. Захарова, Н. Н. Яхно [13], Б. В. Зейгарник², А. Р. Лурии [14], Л. А. Огородниковой [15], С. Я. Рубинштейн [16], В. О. Ушакова [17], Л. В. Черемошкиной, Т. Н. Осининой [18] и др.

Отметим, что несмотря на наличие исследований, проблема отношений в служебных коллективах, утомляемости и работоспособности сотрудников ОВД нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и обобщении. В этом контексте актуальными является ответы на вопросы о том, существует ли взаимосвязь между отношениями в служебном коллективе и утомленностью сотрудника, а также существуют ли различия во внутригрупповых отношениях сотрудников с разным уровнем утомленности?

Рассматривая внутригрупповые отношения в служебном коллективе, будем придерживаться представлений об их функциональности, имеющих в исследованиях С. В. Духновского, К. В. Злоказова [19]. Функциональность внутригрупповых отношений имеет значение для формирования и поддержания благополучия социально-психологического климата коллектива, его настроения, что, с одной стороны, предполагает эффективное решение поставленных служебных задач, достижение желаемых и / или необходимых групповых целей, а с другой – определяет профессионально-психологическое благополучие ее членов. В конечном счете, это оказывает влияние на качество профессиональной трудовой (служебной) деятельности. По своему значению функциональные характеристики внутригрупповых отношений могут быть позитивными и негативными, выступая индикаторами социально-психологического климата [19].

«Утомленность» представляет собой тоническую характеристику психического состояния сотрудника, проявляющуюся в усталости, слабости, уменьшении ресурса сил, эмоциональной неустойчивости (изменчивости настроения, раздражительности, преобладании негативного эмоционального тона), снижении активности, пониженной готовности к длительной работе), что выражается в снижении работоспособности, устойчивости и концентрации внимания, производительности, качества и надежности запоминания и воспроизведения информации (памяти).

Обратимся к описанию методики исследования и анализу наиболее значимых эмпирических данных.

Методы

Гипотеза исследования заключается в том, что существует взаимосвязь между параметрами внутригрупповых отношений в служебном коллективе и утомленностью сотрудников ОВД (членов коллектива), соответственно, и оценка особенностей отношения в служебном коллективе будет различаться у сотрудников с разным уровнем утомленности.

¹ Злоказов К. В. Организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 3 (59). – С. 163–170.

² Зейгарник Б. В. Патопсихология : учебник / 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2024. – 367 с.

Респондентами выступили 150 сотрудников ОВД, проходивших курсы повышения квалификации на базе Санкт-Петербургского университета МВД России со стажем служебной деятельности от 7 до 10 лет. В качестве психодиагностических методик использовались:

– опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), разработанный С. В. Духновским и К. В. Злоказовым, основное назначение которого – выявление функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений и их интегрального показателя. *Предмет методики* – функционально-позитивные (доверие, понимание, чувство принадлежности, эмоциональная близость, самоотношение) и негативные (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон) характеристики внутригрупповых отношений. Соотношение функциональных показателей (позитивных и негативных) позволяет установить общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий благоприятность / неблагоприятность климата в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел [19].

– опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности» (СОУ), разработанный С. В. Духновским и Э. К. Шелепиной. Основное назначение – выявление уровня утомленности как проявления доминирующего состояния сотрудника в результате интеллектуальной, эмоциональной и / или физической нагрузки в служебной деятельности и повседневной жизни на основании субъективной оценки особенностей памяти, внимания и работоспособности.

В качестве методов математической статистики использовались первичные описательные статистики, критерий сравнения, множественный регрессионный анализ. Перед проведением сравнительного анализа для каждой переменной был рассчитан статистический критерий нормальности Колмогорова-Смирнова. Уровень значимости p по всем переменным выше $0,05$. Это позволило сделать вывод о нормальном распределении и определить в качестве метода параметрический критерий t-Стьюдента для независимых выборок. Обработка результатов проводилась при помощи программного пакета «SPSS 23.0».

Результаты

Предположение о том, что особенности отношений в служебном коллективе взаимосвязаны с утомленностью сотрудника, нашло эмпирическое подтверждение в ходе корреляционного анализа, наиболее значимые результаты которого представлены в таблице 1.

Таблица 1

Матрица интеркорреляций шкал методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) с показателем «Утомленность» (по методике СОУ)

Шкалы методики СОВО	Показатель утомленности
Эмоциональная близость	– 0,44*
Профессиональное самоотношение	– 0,55*
<i>Индекс функциональной позитивности</i>	– 0,43*
Напряженность в коллективе	– 0,47*
Конфликтность в коллективе	– 0,42*
Негативный чувственный тон в отношениях	0,44*
<i>Индекс функциональной негативности</i>	0,39*
Интегральный показатель внутригрупповых отношений	– 0,33*
<i>Примечание:</i> * коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,05$	

Данные таблицы 1 показывают следующее. Установлено, что чем выше значения интегрального показателя позитивности отношений, тем ниже показатель «утомленность» ($r = -0,43$, при $p \leq 0,05$). И наоборот, повышение интегрального показателя негативности отношений соотносится с повышением значений показателя «утомленность» ($r = 0,39$, при $p \leq 0,05$). Среди позитивных характеристик отношений наиболее значимые корреляции установлены с показателями «эмоциональная близость» и «профессиональное самоотношение» (коэффициенты корреляции - 0,44 и - 0,55). Таким образом, выраженность в служебном коллективе чувства общности, дружелюбия, уважения, возможность

чувствовать себя профессионалом с активно-позитивным самоотношением, находясь в нем и взаимодействуя с коллегами, способствует снижению утомленности и повышению работоспособности, тогда как негативный чувственный тон внутригрупповых отношений – преобладание «удаляющих чувств» (в терминологии Л. В. Куликова [9]), таких как злоба и злость, зависть по отношению к коллегам и / или обида на них, чувство отчужденности и эмоциональной холодности, усиливает утомленность сотрудника, что проявляется в снижении мнемических способностей, ухудшении внимания, изменении психического состояния в неблагоприятную сторону и в конечном счете ведет к снижению работоспособности (значение коэффициента корреляции 0,44, при $p \leq 0,05$).

Выявлены отрицательные корреляционные связи функционально-негативных показателей «напряженность» и «конфликтность» с показателем «утомленность» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от $-0,47$ до $-0,42$, при $p \leq 0,05$). Соответственно, повышение утомленности сопровождается снижением значений показателей напряженности и конфликтности в отношениях, складывающихся в служебном коллективе.

Мы объясняем это тем, что при нарастании утомленности субъект больше переживает свое (неблагоприятное для себя) психическое состояние и в меньшей степени озабочен тем, как складываются отношения в служебном коллективе, не задумывается о них, не замечает реального отношения к себе со стороны коллег (показатель «напряженность отношений»). Кроме того, утомленность сотрудника может выражаться в компромиссном поведении, нежеланием идти на конфронтацию с коллегами даже в случае своей правоты. Это происходит в силу отсутствия (или чувства истощенности) внутренних ресурсов, в результате напряженной деятельности, связанной с решением оперативно-служебных задач.

Далее была использована процедура множественного регрессионного анализа для определения степени детерминированности утомленности предикторами внутригрупповых отношений в служебном коллективе.

Таким образом была получена регрессионная модель «Утомленность» ($R^2 = 0,79$, $F = 2,55$, $p = 0,12$). 79% дисперсии данной переменной определяется совокупным воздействием показателей по шкалам «эмоциональная близость в коллективе» (коэффициент регрессии $\beta = -0,73$), «доверие в отношениях» ($\beta = -0,75$), «профессиональное самоотношение» ($\beta = -0,79$), «напряженность в отношениях» ($\beta = -0,73$), «агрессивность в отношениях» ($\beta = 0,70$) и «негативный чувственный тон в отношениях» ($\beta = 0,77$).

На основе полученных результатов нами сделано следующее заключение. Внутригрупповые детерминанты утомленности как проявления тонической характеристики состояния риска сотрудника, феноменами которого являются ухудшение мнемических способностей, внимания, снижение работоспособности:

- преобладание отрицательных эмоций (например, обиды, вины), отчужденности, эмоциональной холодности (равнодушия) в служебном коллективе;
- в отношениях преобладает больше доверие к себе, чем к коллегам, в принятии решений субъект больше полагается на себя, проявляя недоверие и подозрительность к членам коллектива, возможно, занижая их ценность и надежность;
- негативное влияние коллектива на профессиональное самоотношение сотрудника, возможно, его обесценивание как профессионала, игнорирование его профессиональных достижений, стремлений;
- проявление резкости и грубости, косвенной агрессии по отношению к субъекту в коллективе, навязывание ему подчиненной позиции;
- негативный чувственный тон в отношениях с выраженными астеническими, меланхолическими и удаляющими чувствами.

Соответственно, агрессивность, неблагоприятный чувственный тон и снижение эмоциональной близости в отношениях, недостаток доверия, негативное влияние внутригрупповых взаимодействий в служебном коллективе на профессиональное самоотношение являются факторами риска для повышения уровня утомленности сотрудника, закономерно возникающей в результате напряженной служебной деятельности.

Далее обратимся к сравнению выраженности наиболее значимых параметров внутригрупповых отношений, установленных в корреляционном и регрессионном анализе, у сотрудников с разным уровнем утомленности. На основании данных, полученных по опроснику «Субъективная оценка уровня утомленности личности», обследованная выборка была разделена на три группы:

- 1) сотрудники с повышенным и высоким уровнем утомленности;

- 2) обследованные с умеренным (средним) уровнем;
- 3) респонденты с пониженным уровнем утомленности.

Затем, с использованием критерия t-Стьюдента установлены достоверные различия между ними по показателям шкал опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Выраженность параметров внутригрупповых отношений
у сотрудников с разным уровнем утомленности**

Шкалы методики «СОВО»	Уровень утомленности		
	умеренный	повышенный	высокий
Эмоциональная близость в коллективе	31,9 (7)	19,9 (3)	25,4 (5)
Доверие внутри коллектива	31,1 (7)	15,5 (3)	23,0 (5)
Профессиональное самоотношение	34,1 (8)	21,5 (4)	23,7± (5)
Напряженность в коллективе	11,9 (4)	20,5 (7)	13,0 (5)
Конфликтность в отношениях	11,0 (3)	21,6 (7)	15,7 (5)
Агрессивность в отношениях	13,2 (3)	23,0 (8)	18,5 (6)
Негативный чувственный тон в отношениях	10,5 (3)	20,9 (8)	20,3 (8)

Примечание: в скобках приведены стандартные значения – «стэны»

Результаты, представленные в таблице 2, говорят о следующем.

Субъекты с умеренным уровнем утомленности (в нашем случае это «рабочая» усталость) удовлетворены отношениями в служебном коллективе. Об этом говорит тот факт, что показатели функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений находятся у них на повышенном уровне – в диапазоне от 7 до 8 стэнов. Данные показатели у сотрудников с умеренным уровнем утомленности достоверно выше, чем у респондентов с повышенным и высоким уровнем (значения t-критерия находятся в диапазоне от 1,91 до 1,93). Функционально-негативные показатели отношений у данной категории сотрудников выражены на пониженном уровне (в диапазоне от 3 до 4 стэнов).

Субъекты с повышенным уровнем утомленности отличаются неудовлетворенностью отношениями в служебном коллективе. Функционально-негативные показатели, такие как напряженность, конфликтность, агрессивность и чувственный тон, выражены на повышенном уровне (в диапазоне от 7 до 8 стэнов) и превалируют над функционально-позитивными, которые выражены на пониженном уровне (в диапазоне от 3 до 4 стэнов). Указанные функционально-негативные показатели у группы сотрудников с повышенным уровнем утомленности, чем у респондентов с высоким и умеренным уровнем (значения t-критерия находятся в диапазоне от 1,89 до 1,95).

У субъектов с высоким уровнем утомленности функционально-позитивные показатели внутригрупповых отношений выражены умеренно (находятся в диапазоне 5 стэнов), тогда как среди функционально-негативных имеются различия. В частности, негативный чувственный тон в отношениях выражен на повышенном уровне (в диапазоне 8 стэнов), а показатели напряженности, агрессивности и конфликтности – на среднем (в диапазоне от 5 до 6 стэнов). Данный факт показывает, что в состоянии утомленности характер отношений в служебном коллективе, несмотря на неудовлетворенность последними, не является значимым для субъекта служебной деятельности.

Обсуждение

Предположение о существовании взаимосвязи между особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе и утомленностью сотрудника ОВД, а также различий в отношениях в служебном коллективе у сотрудников с разным уровнем утомления, нашло свое эмпирическое подтверждение.

Так, утомленность сотрудника взаимосвязана с функционально-позитивными (эмоциональной близостью, профессиональным самоотношением) и негативными (напряженностью, конфликтностью, агрессивностью, чувственным тоном) параметрами внутригрупповых отношений в служебном коллективе. Соответственно, чем

благоприятнее внутригрупповые отношения, тем ниже уровень утомленности сотрудника, тогда как ухудшение отношений в служебном коллективе способствует его повышению. Это является индикатором того, что отношения в служебном коллективе могут служить фактором риска усиления утомленности сотрудников ОВД.

Показано, что утомленность сотрудника детерминирована такими параметрами внутригрупповых отношений как «эмоциональная близость в коллективе», «доверие в отношениях», «профессиональное самоотношение», «напряженность в отношениях», «агрессивность в отношениях» и «негативный чувственный тон в отношениях».

Установлены различия в оценке внутригрупповых отношений сотрудникам с разным уровнем утомленности. Так, у респондентов с умеренным уровнем утомленности функционально-позитивные параметры – эмоциональная близость, профессиональное самоотношение в коллективе – преобладают над функционально-негативными, тогда как у сотрудников с повышенным уровнем утомленности функционально-негативные характеристики (чувственный тон, агрессивность, конфликтность) доминируют над позитивными.

Показано, что при нарастании утомленности (присутствует в группе обследованных, где данный показатель выражен на высоком уровне) в результате отсутствия (или чувства истощенности) внутренних ресурсов, субъекты в меньшей степени озабочены отношениями в служебном коллективе. Они могут не обращать внимания на реальное отношение к ним со стороны коллег, демонстрировать компромиссное поведение, нежелание идти на конфронтацию с коллегами даже в случае своей правоты.

Заключение

Таким образом, результаты исследования показали, что особенности внутригрупповых отношений в служебном коллективе могут выступать факторами риска для развития и усиления утомленности сотрудника как результата напряженной интеллектуальной деятельности по решению оперативно-служебных задач. Оценка уровня утомленности позволяет говорить о том, как воспринимаются отношения в служебном коллективе сотрудником с позиции выраженности их функционально-позитивных и негативных характеристик.

Полученные эмпирические данные расширяют возможности использования оценки внутригрупповых отношений и уровня утомленности в рамках морально-психологического сопровождения сотрудников ОВД в целях формирования позитивного формирования социально-психологического климата и, соответственно, профилактики и превенции психических состояний риска, вызванных напряженной деятельностью, связанной с решением оперативно-служебных задач.

Список литературы

1. Гуськова Т. А. Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2022. – № 6. – С. 93–98.
2. Исанов А. П. Управление межличностными отношениями в коллективе // Science and Education : сетевое издание. – 2023. – Т. 4. – № 1. – С. 747–755. – URL: <https://openscience.uz/index.php/sciedu/issue/view/41>.
3. Коржев С. В. К вопросу определения структуры социальных отношений в воинских коллективах // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2021. – № 4. – С. 63–65.
4. Зверев В. О., Максимов А. С., Тихонова Е. А. Этнопсихология служебных отношений в коллективах органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – Т. 24. – № 4 (79). – С. 369–374; <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2019-14003>.
5. Наумов С. И., Савченко С. А. Этнокультурные аспекты социального взаимодействия в правоохранительной сфере // Современные исследования социальных проблем : электронное издание. – 2017. – Т. 8. – № 9. – С. 58–81. – URL: <https://rjerp.ru/jour/index.php/rjerp>.
6. Пелевина А. А. Особенности «неуставных отношений» в различных социальных организациях // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: психология. – 2014. – Т. 7. – № 1. – С. 118–121.
7. Бодров В. А. Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы. – Москва: Институт психологии РАН, 2009. – 558 с.

8. *Зинченко В. П., Леонова А. Б., Стрелков Ю. К.* Психометрика утомления. – Москва: Издательство Московского университета, 1977. – 109 с.
9. *Куликов Л. В.* Психология настроения : монография. – Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1997. – 225 с.
10. *Леонова А. Б., Величковская С. Б.* Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности / Психология психических состояний : 200-летию Казанского университета посвящается : сборник статей / науч. ред. А. О. Прохоров. – Казань: Центр инновационных технологий, 2002. – С. 326–343.
11. *Маслова Н. Б., Блощинский И. А., Максименко В. Н.* Нейрофизиологическая картина генеза утомления, хронического утомления и переутомления человека-оператора // Физиология человека. – 2003. – Т. 29. – № 5. – С. 123–133.
12. *Величковский Б. Б.* Когнитивные эффекты умственного утомления // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2019. – № 1. – С. 108–122; <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.108>.
13. *Захаров В. В., Яхно Н. Н.* Нарушения памяти. – Москва: ГЭОТАР-МЕД, 2003. – 160 с.
14. *Лурия А. Р.* Основы нейропсихологии. – Санкт-Петербург: Питер, 2023. – 384 с.
15. *Огородникова Л. А.* Подходы к исследованию памяти в отечественной и зарубежной психологии // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2. – № 2. – С. 308–312.
16. *Рубинштейн С. Я.* Экспериментальные методики патопсихологии и опыт применения их в клинике : в 2 кн. – Москва: Издательство Института психотерапии, 2009. – Кн. 1. – 224 с.
17. *Ушаков В. О.* Исследование динамики функционирования механизмов мнемических способностей при усложнении мнемической задачи // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. – Т. 11. – № 3. – С. 149–163.
18. *Черемошкина Л. В., Осинина Т. Н.* Память: закономерности воспроизведения учебного материала : монография. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 235 с.
19. *Духновский С. В., Злоказов К. В.* Субъективная оценка внутригрупповых отношений: описание опросника и возможности его использования // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 4 (74). – С. 106–112.

References

1. *Gus'kova T. A.* Vliyaniye psikhologicheskoy sovmestimosti sotrudnikov na sotsial'no-psikhologicheskoy klimat v kollektive // Meditsina. Sotsiologiya. Filosofiya. Prikladnyye issledovaniya. – 2022. – № 6. – С. 93–98.
2. *Isanov A. P.* Upravleniye mezhlichnostnymi otnosheniyami v kollektive // Science and Education : setevoye izdaniye. – 2023. – Т. 4. – № 1. – С. 747–755. – URL: <https://openscience.uz/index.php/sciedu/issue/view/41>.
3. *Korzhev S. V.* K voprosu opredeleniya struktury sotsial'nykh otnosheniy v voinskiykh kollektivakh // Meditsina. Sotsiologiya. Filosofiya. Prikladnyye issledovaniya. – 2021. – № 4. – С. 63–65.
4. *Zverev V. O., Maksimov A. S., Tikhonova Ye. A.* Etnopsikhologiya sluzhebnykh otnoshenii v kollektivakh organov vnutrennikh del // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2019. – Т. 24. – № 4 (79). – С. 369–374; <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2019-14003>.
5. *Naumov S. I., Savchenko S. A.* Etnokul'turnyye aspekty sotsial'nogo vzaimodeystviya v pravookhranitel'noy sfere // Sovremennyye issledovaniya sotsial'nykh problem : elektronnoye izdaniye. – 2017. – Т. 8. – № 9. – С. 58–81. – URL: <https://rjep.ru/jour/index.php/rjep>.
6. *Pelevina A. A.* Osobennosti «neustavnykh otnosheniy» v razlichnykh sotsial'nykh organizatsiyakh // Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: psikhologiya. – 2014. – Т. 7. – № 1. – С. 118–121.
7. *Bodrov V. A.* Professional'noye utomleniye: fundamental'nyye i prikladnyye problemy. – Москва: Institut psikhologii RAN, 2009. – 558 с.
8. *Zinchenko V. P., Leonova A. B., Strelkov Yu. K.* Psikhometrika utomleniya. – Москва: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta, 1977. – 109 с.
9. *Kulikov L. V.* Psikhologiya nastroyeniya : monografiya. – Sankt-Peterburg: Izdatel'stvo Sankt-Peterburgskogo universiteta, 1997. – 225 с.
10. *Leonova A. B., Velichkovskaya S. B.* Differentsial'naya diagnostika sostoyaniy snizhennoy rabotosposobnosti / Psikhologiya psikhicheskikh sostoyaniy : 200-letiyu Kazanskogo universiteta posvyashchayetsya : sbornik statey / nauch. red. A. O. Prokhorov. – Kazan': Tsentr innovatsionnykh tekhnologiy, 2002. – С. 326–343.

11. *Maslova N. B., Bloshchinskiy I. A., Maksimenko V. N.* Neyrofiziologicheskaya kartina geneza utomleniya, khronicheskogo utomleniya i pereutomleniya cheloveka-operatora // *Fiziologiya cheloveka*. – 2003. – Т. 29. – № 5. – С. 123–133.
12. *Velichkovskiy B. B.* Kognitivnyye efekty umstvennogo utomleniya // *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*. – 2019. – № 1. – С. 108–122; <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.108>.
13. *Zakharov V. V., Yakhno N. N.* Narusheniya pamyati. – Moskva: GEOTAR-MED, 2003. – 160 s.
14. *Luriya A. R.* Osnovy neyropsikhologii. – Sankt-Peterburg: Piter, 2023. – 384 s.
15. *Ogorodnikova L. A.* Podkhody k issledovaniyu pamyati v otechestvennoy i zarubezhnoy psikhologii // *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik*. – 2012. – Т. 2. – № 2. – С. 308–312.
16. *Rubinshteyn S. Ya.* Eksperimental'nyye metodiki patopsikhologii i opyt primeneniya ikh v klinike : v 2 kn. – Moskva: Izdatel'stvo Instituta psikhoterapii, 2009. – Kn. 1. – 224 s.
17. *Ushakov V. O.* Issledovaniye dinamiki funktsionirovaniya mekhanizmov mnemicheskikh sposobnostey pri uslozhnenni mnemicheskoy zadachi // *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*. – 2014. – Т. 11. – № 3. – С. 149–163.
18. *Cheremoshkina L. V., Osinina T. N.* Pamyat': zakonomernosti vosproizvedeniya uchebnogo materiala : monografiya. – 2-ye izd., pererab. i dop. – Moskva: Yuraït, 2019. – 235 s.
19. *Dukhnovskiy S. V., Zlokazov K. V.* Sub'yektivnaya otsenka vnutrigruppyovykh otnosheniy: opisaniye oprosnika i vozmozhnosti yego ispol'zovaniya // *Vestnik Kaliningradskogo filiala Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii*. – 2023. – № 4 (74). – С. 106–112.

Статья поступила в редакцию 05.05.2024; одобрена после рецензирования 06.06.2024; принята к публикации 21.06.2024.

The article was submitted May 5, 2024; approved after reviewing June 6, 2024; accepted for publication June 21, 2024.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflicts of interests.

Авторами внесён равный вклад в написание статьи.
The authors have made an equal contribution to the writing of the article.