

УДК 159.9.072

DOI: 10.35750/2713-0622-2022-2-201-210



# Отношение к деятельности, руководителю и самоотношение сотрудника правоохранительных органов как детерминанты его служебной лояльности

**Асель Азилбековна Сарсенова**Санкт-Петербургский университет МВД России  
(Санкт-Петербург, Россия)  
a.a.sarsenova@bk.ru

ORCID: 0000-0001-8916-7680

## Аннотация

**Введение.** Рассматривается лояльность сотрудников правоохранительных органов, описывается ее психологическая организация. Значимость исследования лояльности обосновывается отсутствием теоретических знаний о ее содержании, структуре и факторах формирования лояльности у сотрудников правоохранительных органов. Предполагается, что служебная лояльность сотрудников обусловлена тремя видами отношений, которые одновременно являются основаниями ее выражения. Психологическую структуру лояльности составляют: а) отношение к профессиональной деятельности, б) отношение к непосредственному руководителю, а также в) самоотношение сотрудника к себе как специалисту. Обосновывается важность изучения этих видов отношений для оценки состояния лояльности, прогноза и коррекции, указывается на необходимость разработки инструментов ее диагностики.

**Целью исследования** стала операционализация конструкта служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов, основанная на предположении о роли непосредственного руководителя в ее формировании.

**Методология, методы и методики исследования.** Статистическими методами исследования выступали: на предварительном этапе меры дескриптивной статистики, оценка внутренней согласованности проводилась расчетом  $\alpha$ -Кронбаха, на конструктном этапе применялся метод конфирматорного факторного анализа. Решение гипотезы предполагало создание и проверку комплекса утверждений, оценивающих лояльность. Оно проводилось в три этапа, условно названные предварительным, конструктивным и психометрическим. Конвергентным показателем лояльности выступила адаптированная автором исследования шкала «Продолженной лояльности» методики «Шкала организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Аллен.

**Результатом исследования** стало психометрическое подтверждение структурной валидности опросника, разработанного на основе конструкта лояльности. В частности, эмпирически были выявлены связи показателей «Отношение к деятельности» ( $p \leq 0,001$ ), «Отношение к руководителю» ( $p \leq 0,001$ ), «Отношение к самооценке» ( $p \leq 0,001$ ) и «Отношение к уходу из организации» ( $p \leq 0,001$ ).

**Практическая значимость** результатов исследования видится в операционализации конструкта лояльности и разработке инструмента его измерения. **Теоретическая значимость** полученных результатов заключается в расширении теоретических представлений о субъективных факторах формирования лояльности сотрудников правоохранительных органов, в частности, выявлении роли руководителя в формировании лояльности сотрудника как производной от его самоотношения и отношения к деятельности.

## Ключевые слова

отношение к руководителю, отношение к деятельности, самооценка, сотрудники органов внутренних дел, служебная лояльность, психодиагностический инструментарий

**Для цитирования:** Сарсенова, А. А. (2022). Отношение к деятельности, руководителю и самоотношение сотрудника правоохранительных органов как детерминанты его служебной лояльности. *Российский девиантологический журнал*, 2(2), 201–210. doi: 10.35750/2713-0622-2022-2-201-210.

**Asel A. Sarsenova**

Saint Petersburg University  
of the MIA of Russia  
(Saint Petersburg, Russia)  
a.a.sarsenova@bk.ru

**ORCID:** 0000-0001-8916-7680

## Professional attitude, attitude towards senior staff, and self-perception of a law enforcement officer as determinants of their professional loyalty

### Abstract

**Introduction.** The author explores the loyalty of law enforcement officers, and its psychological organization. The importance of the study is justified by the lack of theoretical knowledge about the content, structure, and factors of loyalty formation in law enforcement officers. It is assumed that the professional loyalty of employees is conditioned by three types of relations, which are simultaneously the bases of its expression. The psychological structure of loyalty consists of a) attitude towards professional activity, b) the senior staff, and c) the employee's self-perception as a specialist. The article lays grounds to the importance of studying these types of attitudes for assessing the state of loyalty, prognosis and correction, the author points out the necessity of developing tools for its diagnostics.

**The aim of study** was to operationalize the construct of professional loyalty of law enforcement officers, based on assumption of role of the immediate supervisor in its formation.

**Research methodology, methods, and techniques.** At the preliminary stage the author user statistical research methods: descriptive statistics measures, assessment of internal consistency  $\alpha$ -Cronbach's calculation. At the construct stage confirmatory factor analysis method was used. Hypothesis solving involved creating and testing a set of statements assessing loyalty. Convergent indicator of loyalty was the scale «Continued loyalty» of the method «Scale of organizational commitment» by J. Meyer and N. Allen, adapted by the author of the research.

**The result of the study** is a psychometric confirmation of the structural validity of the questionnaire based on the loyalty construct. There were empirically revealed relations of the indicators «Professional attitude» ( $p \leq 0,001$ ), «Attitude towards superior» ( $p \leq 0,001$ ), «Attitude towards self-esteem» ( $p \leq 0,001$ ) and «Attitude towards leaving the organization» ( $p \leq 0,001$ ).

**The research results** allow us to operationalize the concept of loyalty and develop an instrument of its assessment. Theoretical significance of the results helps us to expand the scientific ideas about the subjective foundations of law enforcement officers' loyalty formation, and to reveal the role of the superior in the formation of employee's loyalty as a derivative of his self-concept and attitude towards the activity.

### Keywords

attitude to the superior, professional attitude, self-assessment, police officers, professional loyalty, psychodiagnostics toolkit

**For citation:** Sarsenova, A. A. (2022). Professional attitude, attitude towards senior staff, and self-perception of a law enforcement officer as determinants of their professional loyalty. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 2(2), 201–210. doi: 10.35750/2713-0622-2022-2-201-210.

## Введение

Статья посвящена исследованию отношения сотрудника к деятельности, руководителю и самооценке как возможным детерминантам служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов. Необходимость исследования обусловлена актуальными вопросами стабилизации кадрового ядра российских правоохранительных органов, ускорению темпов адаптации молодых сотрудников и повышению эффективности применения неэкономических мер мотивации.

Решение этих задач традиционно связывается с лояльностью, однако процесс ее формирования изучен недостаточно. В настоящее время в научной литературе представлено несколько концепций лояльности сотрудников. Традиционно предполагается, что лояльность сотрудника формируется под влиянием внешних причин – выполняемой деятельности, оплаты труда и его условий, организационной культуры. В психологических исследованиях акцентируется роль внутренних факторов лояльности, среди которых рассматривается мотивация, направленность и притязания сотрудника. Объяснительные модели лояльности сотрудников правоохранительных органов включают как внешние, так и внутренние причины, к которым относят представления о профессиональной карьере (Ермолаев, 2012), финансовое благополучие (Лопатин, Лаврентьева, Воробьев, 2020), интеграцию в служебный коллектив (Горностаев, 2017).

Противоречия в научных представлениях, равно как и отсутствие целостной концепции лояльности (Лячин, 2014; Демушина, 2015), не позволяют эффективно организовать практическую работу по формированию лояльности у сотрудников правоохранительных органов.

Представленное в статье исследование поддерживает линию «внутренних», субъективных факторов формирования лояльности, предполагающих, что лояльность в большей мере определяется личными притязаниями, ценностями и представлениями сотрудника, чем характером профессиональной деятельности и условиями, в которых она осуществляется.

В то же время исследование расширяет круг психологических оснований лояльности сотрудников правоохранительных органов, учитывая влияние субординативного типа организации взаимодействия, ценностей и норм, определяющих поведение и отношение их участников. В статье рассматриваются три вида отношений, лежащих в основании служебной лояльности – субъективное отношение сотрудника к его служебной деятельности, руководителю, а также к самому себе. Предполагается, что отношение репрезентирует осознание сотрудником содержания его служебной деятельности, в том числе его оценку и эмоциональное переживание взаимодействий и взаимоотношений с ее участниками. Соответственно, формирование лояль-

ности, ее актуальное состояние зависит не только от внешних по отношению к сотруднику условий, но и его внутренней, субъективной позиции.

Высказанные предположения операционализируются путем разработки самоотчета, изучающего отношения сотрудника к руководителю, деятельности и самому себе.

Структура статьи соответствует ее цели и решаемым задачам. В теоретической части обсуждаются предпосылки исследования служебной лояльности, в том числе раскрываются роль и значение руководителя для этой деятельности. В эмпирической части статьи рассматривается процедура операционализации и ее результаты. В выводах статьи обсуждаются перспективы изменения субъективных отношений сотрудника для формирования его служебной лояльности.

## Лояльность сотрудников правоохранительных органов как предмет психологического исследования

Первые шаги в разработке теории лояльности принадлежат Г. Беккеру, описавшему лояльность как самостоятельную категорию, объясняющую приверженность сотрудника организации его субъективными представлениями (Becker, 1996). В психологических исследованиях лояльности сформировались два основных направления, различающиеся в части определения факторов и условий ее формирования.

Поведенческий подход определяет лояльность как социально-психологический феномен, выражающийся либо в активных действиях сотрудника на благо организации, либо в избегании действий, которые могли бы повредить авторитету и деятельности организации (Д. Аллутто, Г. С. Беккер, С. В. Голубков, О. С. Дейнека, А. В. Ковров, О. Е. Королева, Ю. Ю. Милешкина, Н. В. Моисеенко, Л. Г. Почебут, К. В. Харский, Л. Хребиниак, Т. Н. Чистякова, Т. Е. Becker, L. W. Porter, R. M. Steers и др.).

Лояльность в установочном подходе рассматривается как эмоциональная реакция сотрудника организации, включающая в себя чувства заботы о компании и коллегах, беспокойство об их будущем, а также чувство присоединения, взаимозависимости или доверия (С. С. Баранская, Д. С. Витман, Н. Е. Водопьянова, Л. Джуэлл, В. И. Доминьяк, Е. В. Доценко, Р. Кантер, С. Коростелева, М. Б. Курбатова, М. И. Магура, Е. В. Сидоренко, И. Л. Соломин, И. Г. Чумарин, N. J. Allen, С. Goman, J. P. Meyer, R. T. Mowday и др.). В общем смысле установочный подход предполагает, что лояльность сотрудника основывается на соотношении опыта формирования лояльности, полученного сотрудником по отношению к другим организациям, с отношением к текущей работе. При этом данные представления и отношения опосредованы индивидуально-психологическими особенностями сотрудника.

Важно, отметить, что изучение лояльности в организациях с субординативным типом управления традиционно осуществляется в русле поведенческого подхода. Как следствие, оно не предполагает оценку субъективного отношения сотрудника, а в большей мере фокусируется на объективных показателях взаимодействия, продуктивности и эффективности деятельности. Ввиду ориентации нашего исследования на субъективные основания лояльности видится целесообразным описание условий, составляющих социально-психологические факторы ее формирования. Для их характеристики можно обратиться к свойствам организационного взаимодействия, присущим системе «руководитель–подчиненный».

Субординативный тип управления характеризуется подчинением субъектов трудовой деятельности друг другу, исходя из их позиции в структуре управления (Кидинов, 2021). В такой модели управления цели и задачи деятельности определяются вышестоящим руководителем для всей вертикали подчиненных ему сотрудников. При этом сотрудник организации подчиняется не только своему непосредственному руководителю, но и руководителям с более высоким статусом. Отношения подчинения распространяются на различные стороны профессиональной активности. Руководитель определяет виды и формы выполняемых действий, продолжительность труда (Исхаков, Биккинина 2010), периодичность отдыха (Савоськина и др., 2011), устанавливает нормы и правила отношений к деятельности (Березин, 2014).

Вторым признаком субординативного типа управления является система норм и правил, предписывающая неукоснительное выполнение подчиненными указаний их руководителей. Как следствие, субординация предполагает разделение сотрудников на статусные группы, закрепляя за каждой права, обязанности и ответственность по отношению к подчиненным (Дежкина, 2007; Фалкина, 2019).

Можно сделать вывод, что субординативным организациям свойственна высокая интенсивность труда, однако она по-разному воспринимается сотрудниками (Гордеева, 2014). Для одних сотрудников она является негативным обстоятельством, препятствием, ухудшающим деятельность, другими сотрудниками вовсе не замечается или выступает как мобилирующий фактор. Субъективная нетерпимость к интенсивности труда связывается с лояльностью как прямо (Зиновьева и др., 2010; Горностаев, Поздняков, 2016), так и опосредованно (Осин, Иванова, Гордеева, 2013; Гончарова, Сарсенова, Алешина, 2020). Относительно последнего в ряде исследований показано, что высокая интенсивность влечет за собой утомляемость, эмоциональное выгорание, которые побуждают сотрудника снижать продуктивность, изменять условия труда и принимать решение о переводе или увольнении (Аганов, Иванова, 2018).

Анализируя специфику служебной деятельности в организациях с субординативным типом управления, следует отметить особенности влияния руководителя на деятельность сотрудника. Ими являются: а) регламентация деятельности сотрудника руководителем, б) необходимость взаимодействия с руководителем для выполнения трудовых функций, в) влияние мнения руководителя о сотруднике на репутацию последнего, а также перспективы его карьерного роста. Рассмотрим их подробнее.

”

*В психологических исследованиях лояльности сформировались два основных направления, различающиеся в части определения факторов и условий ее формирования.*

“

1. Руководитель **регламентирует** деятельность сотрудника, определяя не только трудовые функции, но указывая цели и задачи деятельности в текущий момент. Поручения руководителя обладают императивным значением и должны выполняться сотрудником немедленно и беспрекословно. Непосредственный руководитель сотрудника осуществляет контроль над этой деятельностью и ее оценку. Вместе с тем при неадекватном стиле руководства сотрудник может выполнять несвойственные задачи, например, функции другого сотрудника, функции, возлагаемые на руководителя. Это обстоятельство воспринимается как несправедливое, поскольку сотрудник осознает, что выполняет не свои обязанности. Кроме того, при значительном количестве внешних задач и поручений руководителя сотрудник не успевает должным образом выполнять собственные задачи, что сказывается на результатах его служебной деятельности.

2. Руководитель **верифицирует** труд подчиненных ему сотрудников. В организациях субординативного типа руководитель контролирует и оценивает действия своих подчиненных. Такая практика предписы-

вается организацией труда следователей, участковых уполномоченных полиции и других категорий сотрудников. К примеру, руководитель следственного отдела проверяет уголовные дела, с которыми работал подчиненный ему сотрудник (Тутикова, 2015). При обнаружении ошибок руководитель дает указание сотруднику исправить их. Необнаруженные ошибки приводят к серьезным последствиям, выражаясь в дисциплинарных взысканиях, налагаемых на сотрудника и его руководителя. Соответственно, от компетентности руководителя зависит качество действий его подчиненных, оценка их труда. Кроме того, при подобной организации труда вопросы сплоченности в профессиональном поле подчиненных и руководителя проявляются острее. Нередко руководитель действует совместно с подчиненными, например, применяет полученные ими результаты в своей деятельности. Соответственно, он выдвигает требования к форме и срокам их представления, оценивает качество результатов. Это детерминирует противоречия между руководителем и подчиненными, обусловленные разницей в стиле и темпе, отношении к процессу и результату деятельности.

3. Руководитель **репрезентирует** деловые и личные качества сотрудника.

В субординативных организациях на руководителя возложена обязанность оценивать деятельность сотрудника, отражать ее в служебных документах и транслировать ее. Таким образом, мнение непосредственного руководителя создает репутацию сотрудника в организации субординативного типа управления. Оно является ключевым основанием для принятия решений о поощрении, наказании, переводе на другую должность. Закрепление репутации осуществляется посредством служебных характеристик, которые даются только руководителем и содержат его мнение о сотруднике. Эти документы хранятся в личном деле сотрудника в течение всего периода его служебной деятельности и фактически не могут быть заменены или переписаны. Соответственно, негативные характеристики руководителя могут выступить деструктивным фактором для карьеры сотрудника и его репутации в более поздние периоды службы и в других подразделениях (Злоказов, 2011).

Подводя итоги, отметим, что субординативный тип управления обуславливает ряд социально-психологических факторов, влияющих на формирование служебной лояльности. К их числу относится строгая регламентация взаимодействия и взаимоотношений сотрудника нормами и правилами организации, высокая интенсивность труда, а также регламентирующая, репрезентирующая и контролирующая функции непосредственного руководителя. В субординативных организациях непосредственный руководитель (а) определяет интенсивность труда сотрудника, (б) влияет на качество получаемых результатов, (в) создает репутацию

сотрудника в организации. Акцентируя внимание на этих обстоятельствах, мы предполагаем, что лояльность сотрудника организации определяется этими отношениями. Проверка высказанных предположений осуществлялась посредством эмпирического исследования.

**Целью** эмпирического исследования стала операционализация конструкта служебной лояльности сотрудников в организациях субординативного типа управления.

**Задачей** исследования являлась разработка анкеты, изучающей субъективное отношение сотрудника к выполняемой деятельности, своему непосредственному руководителю и своей репутации, а также оценка параметров ее надежности.

**Гипотезами** исследования выступали предположения о наличии отношений между представлениями о компетентности руководителя, его влиянии на репутацию сотрудника и уровнем интенсивности труда на готовность сотрудника к уходу (увольнению) из подразделения.

Данные предположения подвергались комплексной проверке путем разработки анкеты, содержащей в качестве структурных элементов индикаторы отношений сотрудника.

#### **Выборка исследования**

В исследовании были представлены три выборки, формируемые с учетом решаемых в исследовании задач.

Предварительная выборка использовалась для проверки стимульного материала анкеты. Ее составили сотрудники органов внутренних дел, Уральский федеральный округ, **212** человек (50 % мужчины), средний возраст 32,3 года, SD = 7,4.

Конструктивная выборка собиралась для проверки отношений между пунктами анкеты. В нее были включены сотрудники организаций с субординативным типом управления, представлявшие различные регионы России, а именно 7 республик, 4 края, 2 округа федерального значения, 30 областей. Общая численность выборки **268** человек (42 % мужчины, 58 % женщины), средний возраст 29,3 года, SD=9,003.

#### **Методология, методы и методики исследования**

Статистическими методами исследования выступали:

– на предварительном этапе – меры дескриптивной статистики, оценка внутренней согласованности проводилась расчетом  $\alpha$ -Кронбаха;

– на конструктивном этапе применялся метод конфирматорного факторного анализа.

Для оценки лояльности использовался адаптированный автором вариант шкалы «Продолженной лояльности» методики «Шкала организационной лояльности»

альности» Дж. Мейера и Н. Аллен. Адаптация заключалась в изменении содержания стимульного материала в соответствии со спецификой деятельности сотрудников правоохранительных органов. Данная шкала была включена в содержание анкеты в виде показателя «Отношение к уходу из подразделения», результаты ответов на нее обобщались и оценивались наравне с другими показателями анкеты.

### Описание и результаты исследования

1. Предварительный этап. На этом этапе разрабатывались утверждения, проводилась оценка их восприятия обследуемыми. Для создания анкеты нами был разработан набор из 4 групп утверждений, характеризующих ключевые параметры деятельности и отношений с руководителем.

а) ценность деятельности (например: «Вы считаете, что с уходом с текущей работы многое в Вашей жизни разрушится?»);

б) субъективную оценку интенсивности труда (например: «В настоящее время Вы меньше думаете о себе, чем о рабочих делах и работе»);

в) субъективную оценку руководителя (например: «Вмешательство начальника в Вашу работу обычно облегчает ее понимание Вами»);

г) субъективную оценку влияния руководителя на репутацию сотрудника (например: «То, как руководитель описывает Ваши качества другим людям, Вас не беспокоит»).

Для оценки ответов нами использовалась шкала Лайкерта, измеряющая отношение к утверждению в интервале пяти градаций, от категорического несогласия до полного одобрения.

Сведения о восприятии утверждений собирались на выборке пилотного исследования. Посредством ее

была проведена оценка качества утверждений, выполнена отбраковка. При отборе утверждений в шкалы рассматривались те, что коррелировали на среднем и высоком уровне статистической значимости ( $r > 0,5$ , при  $n = 163$ ), а также поддерживали  $\alpha$ -Кронбаха на приемлемом и высоком уровне. Этим условиям соответствовали только 50 % утверждений из каждой шкалы. В результате были сгруппированы шкалы, состоящие из пяти утверждений по каждому из блоков оценивания.

Высокий процент отсева утверждений объясняется нами не только их качеством, но и спецификой измерения. Ряд сотрудников не склонен высказываться о руководителе, ссылаясь на нормы, запрещающие обсуждать решения руководителя<sup>1</sup>. Полученная структура из 20 утверждений, сгруппированная в четыре шкалы, была подвергнута дальнейшей проверке. В табл. 1 представлена характеристика шкал итогового варианта опросника.

2. Конструктивный. Оценка структурных характеристик опросника проводилась посредством конфирматорного факторного анализа. Его использование позволяет выявить уровень согласованности структурных компонент анкеты и определить устойчивость их отношений.

Тестировались три группировки (варианты) структуры анкеты, отличающиеся составом утверждений (табл. 2). Конфирматорный анализ проводился путем построения измерительной модели, осуществлялся методом взвешенных наименьших квадратов.

Сравнение моделей проводилось на основе значений показателей  $\chi^2$ , CFI и RMSEA. Оптимальной считалась модель, обладающая минимальным значением  $\chi^2$  и RMSEA (менее 0,01), при максимальном значении CFI (приблизженном к 0,95).

Таблица 1. Шкалы анкеты и их статистические показатели (n = 268 сотрудников правоохранительных органов)

Table 1. Questionnaire scales and their statistical indicators (n = 268 law enforcement officers)

№ п/п	Шкалы	Описательная статистика		$\alpha$ -Кронбаха, средний по шкале	Межпункт. коррел., r-Пирсона
		M	SD		
1	Отношение к уходу из подразделения	3,26	0,27	0,646	0,272
2	Отношение к компетентности руководителя	3,71	0,171	0,821	0,471
3	Отношение к интенсивности деятельности	3,51	0,168	0,627	0,254
4	Отношение к мнению руководителя о сотруднике	3,22	0,44	0,752	0,387

<sup>1</sup> Ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Таблица 2. Структуры опросника и их характеристики (n = 268 сотрудников правоохранительных органов)

Table 2. Questionnaire structures and their characteristics (n = 268 law enforcement officers)

№ п/п	Конфигурации шкал опросника	Тест качества извлечения (Exact. test goodness of fit)			Параметры извлечения (Fit measures)			
		χ <sup>2</sup>	df	p	CFI	RMSEA	(90% CI)	
							Нижн	Верхн
1	Структура 1	377	164	0.001	0.859	0.0718	0.06	0.08
2	Структура 3	352	164	0.001	0.889	0.0678	0.05	0.07
3	Структура 6	318	164	0,001	0.903	0.0601	0.05	0.07

Примечание: приведены индексы соответствия модели – CFI - сравнительный индекс согласия; RMSEA - среднеквадратическая ошибка аппроксимации.

Различия между моделями вызваны уточнением содержания шкал «Влияние руководителя на деятельность» и «Оценка интенсивности труда». Первый вариант структуры включал вопросы, измеряющие влияние руководителя на состояние сотрудника (напр.: «Проверка Ваших дел начальником воспринимается Вами негативно»). В третьем варианте использовались вопросы, оценивающие компетентность руководителя в глазах сотрудника (напр.: «Если руководитель будет делать Вашу работу, то у него это получится лучше или хуже?»). Изменение предмета оценки от эмоционального состояния к результатам труда проводилось и в шкале «Оценка интенсивности труда». Вопросы, оценивающие утомление сотрудника, были заменены на вопросы, оценивающие фактические затраты времени на труд (напр.: «В настоящее время работе Вы уделяете большую часть свободного времени?»).

Таким образом, модель № 3 по сравнению с моделями № 1 и № 2 содержала новые индикаторы шкал «Оценка интенсивности труда» и «Отношение к компетентности руководителя». Их применение улучшило психометрические характеристики модели на этапе ее оценки и на этапе конфирматорного анализа.

Итоговая конфигурация опросника с наилучшими показателями имела следующие характеристики (табл. 3).

Выполненные процедуры подтвердили достаточный уровень согласованности пунктов анкеты внутри шкал, а также их обобщенных показателей. Значение z-статистик показателей, приведенных в табл. 3, указывает на удовлетворительную дифференциацию латентных компонент модели, что свидетельствует о способности анкеты оценивать отношение сотрудника к различным сторонам профессиональной деятельности и взаимодействию с руководителем.

Таблица 3. Структура пунктов анкеты (n = 268 сотрудников правоохранительных органов)

Table 3. Structure of questionnaire items (n = 268 law enforcement officers)

№ п/п	Шкалы	Значение оценки шкалы	Стандартная ошибка измерения	Z	P
1	Отношение к уходу из подразделения	1,072	0,11	9,32	0,001
2	Отношение к компетентности руководителя	1,223	0,10	12,01	0,001
3	Отношение к интенсивности деятельности	1,225	0,11	11,4	0,001
4	Отношение к мнению руководителя о сотруднике	1,1966	0,12	9,36	0,001

Примечание: Показатели z-статистики приведены по модулю.

Можно заключить, что разработанная анкета обладает достаточными показателями надежности и внутренней согласованности, что позволяет применять ее для изучения социально-психологических характеристик лояльности.

Анализируя предпосылки валидности анкеты, отметим, что показатель «Отношение к уходу из подразделения», являющийся модификацией шкалы организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен, продемонстрировал положительные связи с другими показателями анкеты на всех этапах ее конструирования. Поскольку данный опросник ранее неоднократно применялся для изучения лояльности и обладает достаточным прогностическим потенциалом (Доминьяк, 2006; Германов, Плотникова, 2011; Корень, Ма, Семунина, 2021), данная связь свидетельствует в пользу наших предположений о социально-психологических факторах лояльности сотрудников правоохранительных органов. Вместе с тем разработанная анкета нуждается в обстоятельной валидации и психометрической проверке.

## Заключение

Проведенное исследование развивает и уточняет современные представления о психологических основаниях формирования лояльности сотрудников организаций с субординативным типом управления.

Ключевым результатом исследования стало эмпирическое подтверждение влияния руководителя на уровень лояльности сотрудника к организации с субординативным типом управления. Для проверки гипотезы нами было организовано три волны исследований, разработана и эмпирически проверена структура анкеты, оценивающей лояльность сотрудника в контексте влияния руководителя.

Практическая ценность результатов видится в разработанной анкете субъективных представлений сотрудника о руководителе и ценности организации. С теоретических позиций полученные нами результаты дополняют концепции субъективной лояльности, показывающие, что влияние руководителя на репутацию сотрудника и его деятельность могут поддерживать лояльность к организации. В целом эти результаты детерминируют необходимость дальнейшего изучения роли руководителя на отношение сотрудника к своей деятельности и служебному коллективу.

## Список литературы

- Аганов, С. С., Иванова, Е. С. (2018). Факторы, влияющие на профессиональную работоспособность сотрудников ГПС МЧС России при тушении пожаров. *Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта*, 11(165), 11-15.
- Березин, И. Г. (2014). Психологические особенности профессиональной идентификации сотрудников следственного комитета. *Российский психологический журнал*, 11(2), 27–35. <https://doi.org/10.21702/grj.2014.2.3>
- Васильев, М. В., Шурыгина, Ю. В. (2015). Особенности правового регулирования труда следователей Следственного комитета Российской Федерации (на примере Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Республике Татарстан). *Вестник экономики, права и социологии*, 4, 173-178.
- Германов, И. А., Плотникова, Е. Б. (2011). Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер-Аллен). *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*, 3(7), 106-111.
- Гончарова, Н. А., Сарсенова, А. А., Алешина, В. Ю. (2020). Мотивационные предикторы служебной лояльности субъектов учебно-профессиональной деятельности. *Прикладная юридическая психология*, 4(53), 116-123.
- Гордеева, М. А. (2014). Эмоциональное выгорание государственных служащих. *Теория и практика общественного развития*, 9, 43-45.
- Горностаев, С. В. (2017). Теоретико-методологические основания исследования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы. *Человек: преступление и наказание*, 25(3), 483-488.
- Горностаев, С. В., Поздняков, В. М. (2016). Проблемы взаимосвязи служебной лояльности и личностного благополучия государственных служащих. *Человек: преступление и наказание*, 3(94), 30-36.
- Дежкина, Ю. А. (2007). *Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации*: автореф. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург.
- Демушина, О. Н. (2015). Факторы, влияющие на лояльность персонала коммерческой организации. *Азимут научных исследований: педагогика и психология*, 1(10), 65-70.
- Доминьяк, В. И. (2006). Организационная лояльность: основные подходы. *Менеджер по персоналу*, 4, 34–40.
- Ермолаев, В. В. (2012). Представления о профессиональной карьере у сотрудников полиции с разным уровнем лояльности к организации. *Вестник Воронежского института МВД России*, 4, 162-166.
- Зиновьева, Д. М., Юнда, А. В., Долгополова, О. А. (2010). Профессиональные детерминанты субъективного благополучия государственных и муниципальных служащих. *Социология власти*, 7, 132-140.
- Злоказов, К. В. (2011). *Психологический анализ деструктивности личности сотрудников правоохранительных органов*: монография. Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России.

- Савоськина, Т. Н., Червонных, Е. В., Зубков, В. Ю. (2011). Нормирование трудовой деятельности в обеспечивающих подразделениях органов и учреждений Министерства внутренних дел Российской Федерации: основные характеристики, тенденции, проблемы и пути их преодоления. *Труды Академии управления МВД России*, 1 (17), 13-18.
- Исхаков, Э. Р., Биккинина Г. М. (2010). Интенсивность производственной нагрузки и напряженность труда как факторы риска служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. *Медицина труда и промышленная экология*, 6, 32-38.
- Кидинов, А. В. (2021). Исследование аддитивного и субординативного механизмов развития внутригрупповых отношений в профессиональной организации. *Общество: социология, психология, педагогика*, 5(85), 106-111. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.5.17>
- Корень, В. А., Ма Ц., Семунина, С. Е. (2021). Анализ методик измерения организационной лояльности. *Скиф. Вопросы студенческой науки*, 8(60), 19-27.
- Лопатин, Е. А., Лаврентьева, И. В., Воробьев, С. М. (2020). Взаимосвязь лояльности курсантов к службе и ее несению в вузе Министерства внутренних дел Российской Федерации с уровнем субъективного финансового благополучия. *Прикладная юридическая психология*, 1(50), 61-67. [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.1\(50\).061-067](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.1(50).061-067)
- Лячин, М. А. (2014). Лояльность в системе мотивации трудовой деятельности. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*, 4(28), 32-35.
- Осин, Е. Н., Иванова, Т. Ю., Гордеева, Т. О. (2013). Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций. *Организационная психология*, 3(1), 8-29.
- Соломин, И. Л. (2001). «О цветowych метафорах», и не только о них. (Психологическая газета). *Психология обучения*, 8.
- Тутикова, И. А. (2015). Жалобы участников уголовного судопроизводства как результат следственных ошибок на стадии предварительного расследования. *Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право»*, 25(4), 150-153.
- Фалкина, С. А. (2019). Профессионально важные качества прокурорских работников для деятельности в сфере профилактики. *Мир науки. Педагогика и психология*, 7(4). URL: <https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN419.pdf>
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: implications for Job Performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482. <https://doi.org/10.5465/256788>
- Reichheld, F. (2006). The Microeconomics of Customer Relationships. *MIT Sloan Management Review*, 47(2), 73-78.

### References

- Aganov, S. S., Ivanova, E. S. (2018). Faktory, vliyayushchie na professional'nuyu rabotosposobnost' sotrudnikov GPS MCHS Rossii pri tushenii pozharov. *Uchenye zapiski universiteta im. P. F. Lesgafta*, 11(165), 11-15.
- Berezin, I. G. (2014). Psihologicheskie osobennosti professional'noj identifikacii sotrudnikov sledstvennogo komiteta. *Rossijskij psihologicheskij zhurnal*, 11(2), 27-35. <https://doi.org/10.21702/rpj.2014.2.3>
- Vasil'ev, M. V., SHurygina, YU. V. (2015). Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda sledovatelej Sledstvennogo komiteta Rossijskoj Federacii (na primere Sledstvennogo upravleniya Sledstvennogo komiteta Rossijskoj Federacii po Respublike Tatarstan). *Vestnik ekonomiki, prava i sociologii*, 4, 173-178.
- Germanov, I. A., Plotnikova, E. B. (2011). Izmerenie organizacionnoj lojal'nosti personala (opyt aprobacii metodiki Merjer-Allen). *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sociologiya*, 3(7), 106-111.
- Goncharova, N. A., Sarsenova, A. A., Aleshina, V. Yu. (2020). Motivacionnye prediktory sluzhebnoj lojal'nosti sub'ektov uchebno-professional'noj deyatel'nosti. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 4(53), 116-123.
- Gordeeva, M. A. (2014). Emocional'noe vygoranie gosudarstvennyh sluzhashchih. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, 9, 43-45.
- Gornostaev, S. V. (2017). Teoretiko-metodologicheskie osnovaniya issledovaniya sluzhebnoj lojal'nosti sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noj sistemy. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie*, 25(3), 483-488.
- Gornostaev, S. V., Pozdnyakov, V. M. (2016). Problemy vzaimosvyazi sluzhebnoj lojal'nosti i lichnostnogo blagopoluchiya gosudarstvennyh sluzhashchih. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie*, 3(94), 30-36.
- Dezhkina, Yu. A. (2007). *Razvitie professional'no vazhnykh kachestv sotrudnikov gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby MCHS Rossii v processe professionalizacii*: avtoref. ... kand. psihol. nauk. Saint Petersburg.
- Demushina, O. N. (2015). Faktory, vliyayushchie na lojal'nost' personala kommercheskoj organizacii. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psihologiya*, 1(10), 65-70.

- Dominyak, V. I. (2006). Organizacionnaya loyāl'nost': osnovnye podhody. *Menedzher po personalu*, 4, 34–40.
- Ermolaev, V. V. (2012). Predstavleniya o professional'noj kar'ere u sotrudnikov policii s raznym urovnem loyāl'nosti k organizacii. *Vestnik Voronezhskogo instituta MVD Rossii*, 4, 162-166.
- Zinov'eva, D. M., Yunda, A. V., Dolgopolova, O. A. (2010). Professional'nye determinanty sub'ektivnogo blagopoluchiya gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashchih. *Sociologiya vlasti*, 7, 132-140.
- Zlokazov, K. V. (2011). *Psihologicheskij analiz destruktivnosti lichnosti sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov*: monografiya. Ekaterinburg: Ural'skij yuridicheskij institut MVD Rossii.
- Savos'kina, T. N., Chervonnyh, E. V., Zubkov, V. Yu. (2011). Normirovanie trudovoj deyatel'nosti v obespechivayushchih podrazdeleniyah organov i uchrezhdenij Ministerstva vnutrennih del Rossijskoj Federacii: osnovnye harakteristiki, tendencii, problemy i puti ih preodoleniya. *Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii*, 1 (17), 13-18.
- Iskhakov, E. R., Bikkinina G. M. (2010). Intensivnost' proizvodstvennoj nagruzki i napryazhennost' truda kak faktory riska sluzhebnoj deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennih del. *Medicina truda i promyshlennaya ekologiya*, 6, 32-38.
- Kidinov, A. V. (2021). Issledovanie additivnogo i subordinativnogo mekhanizmov razvitiya vnutrigruppovyh otnoshenij v professional'noj organizacii. *Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika*, 5(85), 106-111. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.5.17>
- Koren', V. A., Ma C., Semunina, S. E. (2021). Analiz metodik izmereniya organizacionnoj loyāl'nosti. *Skif. Voprosy studentcheskoj nauki*, 8(60), 19-27.
- Lopatin, E. A., Lavrent'eva, I. V., Vorob'ev, S. M. (2020). Vzaimosvyaz' loyāl'nosti kursantov k sluzhbe i ee neseniyu v vuze Ministerstva vnutrennih del Rossijskoj Federacii s urovnem sub'ektivnogo finansovogo blagopoluchiya. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 1(50), 61-67. [https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.1\(50\).061-067](https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.1(50).061-067)
- Lyachin, M. A. (2014). Loyāl'nost' v sisteme motivacii trudovoj deyatel'nosti. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, 4(28), 32-35.
- Osin, E. N., Ivanova, T. Yu., Gordeeva, T. O. (2013). Avtonomnaya i kontroliruemaya professional'naya motivaciya kak prediktory sub'ektivnogo blagopoluchiya u sotrudnikov rossijskikh organizacij. *Organizacionnaya psihologiya*, 3(1), 8-29.
- Solomin, I. L. (2001). «O cvetovyh metaforah», i ne tol'ko o nih. (Psihologicheskaya gazeta). *Psihologiya obucheniya*, 8.
- Tutikova, I. A. (2015). Zhaloby uchastnikov ugolovnogo sudoproizvodstva kak rezul'tat sledstvennyh oshibok na stadii predvaritel'nogo rassledovaniya. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya «Ekonomika i pravo»*, 25(4), 150-153.
- Falkina, S. A. (2019). Professional'no vazhnye kachestva prokurorskih rabotnikov dlya deyatel'nosti v sfere profilaktiki. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya*, 7(4). URL: <https://mir-nauki.com/PDF/60PSMN419.pdf>
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: implications for Job Performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482. <https://doi.org/10.5465/256788>
- Reichheld, F. (2006). The Microeconomics of Customer Relationships. *MIT Sloan Management Review*, 47(2), 73–78.

**Информация об авторе:**

Асель Азилбековна Сарсенова – адъюнкт Санкт-Петербургского университета МВД России.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию 12.05.2022

Одобрена после рецензирования 14.06.2022

Опубликована 29.07.2022

**About the author:**

Asel A. Sarsenova – Graduate of the Saint Petersburg University of the MIA of Russia.

The author declare no conflicts of interests.

Submitted May, 12, 2022

Approved after reviewing June 14, 2022

Accepted July 29, 2022