



Мотивация лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам принадлежности

ГОРНОСТАЕВ Станислав Викторович

Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, Рязань, Россия

Аннотация. Целью данной работы является эмпирическая проверка гипотезы о специфичности мотивации лояльности служащих группам, функционирующим в профессионально-служебной среде, и выявление конкретных особенностей мотивации лояльности этим группам. **Методология.** В основе исследования лежало понимание лояльности как психо-поведенческой причастности личности к группе на взаимосвязанных уровнях самоопределения, групповых эмоций, а также мотивации, направленности и процессов групповой активности. Выборку исследования составили 2786 сотрудников уголовно-исполнительной системы России различных категорий. Для сбора эмпирического материала использовалась адаптированная под цели исследования методика цветowych метафор (МЦМ) И. Л. Соломина, компьютеризированная в среде программы Psychometric Expert 9.0.4. Обработка полученных данных осуществлялась при помощи кластерного анализа («метод ближней связи», критерий — количество совпадений), а также анализа статистической значимости различий с применением критерия Фишера. **Результаты.** Особенностью мотивации лояльности группам, функционирующим в профессионально-служебной среде, являются ведущая роль мотивов, связанных с самоощущением и самооценкой, таких как «самоутверждение», «уважение», а также «самостоятельность» и «самореализация». Наиболее устойчивой и универсальной в мотивации лояльности служебным группам является связь с идеалом законности. Самостоятельность выступает в большей степени как инструментальная ценность, обеспечивая реализацию других ценностей и идеалов, лежащих в основе мотивации лояльности служебным группам. **Ценность и практическое применение результатов.** Настоящее исследование дало прямые эмпирические доказательства специфичности мотивации лояльности служащих группам, функционирующим в их профессионально-служебной среде. Тем самым была подтверждена необходимость исследования этой специфики. Полученные данные о специфике мотивации группам, функционирующим в профессионально-служебной среде, могут найти практическое применение в вопросах мотивирования действующих государственных служащих и отбора кандидатов на государственную службу.

Ключевые слова: лояльность, служащие, мотивация, профессионально-служебные группы.

Введение

В отсутствие общепринятого определения понятия «лояльность», в настоящей работе она понимается как «причастность личности к группе на взаимосвязанных уровнях самоопределения, групповых эмоций, а также мотивации, направленности и процессов групповой

активности» (Горностаев, 2017, с. 139). Данное определение, полученное в результате междисциплинарного анализа проблемы, на наш взгляд, раскрывает сущность лояльности и её психологическую структуру, позволяя выйти на операционализацию теоретического конструкта.

Под причастностью личности к группе на уровне самоопределения предполагается владение групповыми представлениями о границах и особенностях группы, отнесение себя к группе и восприятие членства в данной группе как важной стороны своей личности. Причастность на уровне групповых эмоций подразумевает единство с другими членами группы в эмоциональном отношении к группе, а также к наиболее значимым для группы объектам и событиям, сходство в характере эмоциональных реакций на них. Причастность на уровне мотивации подразумевает, что человек побуждается теми же мотивами причастности к группе и участия в ведущей групповой деятельности, что и другие члены группы.

Причастность на уровне направленности и процессов групповой активности является внешней наблюдаемой стороной феномена лояльности. Лояльные члены группы участвуют в ведущей групповой деятельности, реализуя в поведении разделяемую членами группы систему ожиданий, норм и стереотипов. Данный аспект лояльности чаще всего используется как её основной диагностический признак при попытках операционализировать понятие, однако часто это происходит без необходимого учета других её аспектов и системных характеристик.

Указанные выше аспекты лояльности неразрывно связаны в целостную систему и лишь условно выделяются для раскрытия сути явления и удобства анализа групповых психо-поведенческих паттернов, которые определяют особенности группы в целом и одновременно характеризуют ее лояльных членов. При практической оценке лояльности конкретной личности той или иной группе, все вышеперечисленные аспекты должны рассматриваться комплексно. Однако в научных исследованиях часто изучаются содержательные особенности отдельных аспектов лояльности конкретным группам или типам групп. Наличие таких особенностей обычно предполагается исследователями на основе структурной или функциональной специфики интересующих групп, а также их социального положения.

В представленном исследовании изучается мотивационный аспект лояльности государственных служащих группам, в которые они включены в профессионально-служебной среде (далее — служебным группам). Изучаются общие черты мотивации лояльности госслужащих различным служебным группам. Предпринимается попытка эмпирического выявления статистически значимых различий в мотивации лояльности госслужащих группам, к которым они принадлежат в профессионально-служебной и во внеслужебной сферах их жизни.

Проверяемая гипотеза о существовании особенностей, отличающих мотивацию лояльности государственных служащих служебным группам от мотивации их лояльности внеслужебным группам принадлежности, основывается на специфических характеристиках групп госслужащих. Главной из них представляется то, что государственные структуры, в отличие от других социальных структур, например, коммерческих организаций, создаются, чтобы реализовывать потребности не членов этих групп, а общества в целом (см., например: Оболонский, 2007). В связи с высокой значимостью государственной службы, общество формирует и закрепляет в законе систему ожиданий по отношению к госслужащим и их группам, оказывающую влияние на группы госслужащих, в том числе и неформальные.

В обмен на соответствие общественным ожиданиям, гражданское общество наделяет государственных служащих статусом, предполагающим определённый уровень социальной защищённости и общественного признания, тем самым частично принимая на себя функции,

которые обычно группы и сообщества реализуют в отношении их лояльных членов. Поэтому, поступая на государственную службу, люди не только связывают себя отношениями со служебными группами принадлежности, но формируют специфические связи с гражданским обществом, опосредованно поощряющим лояльность социально-ориентированным служебным группам, в том числе и неформального характера.

С учётом вышеизложенного, мотивация поступления на государственную службу и лояльности служебным группам может быть связана у госслужащих со специфическими мотиваторами, предлагаемыми не только этими конкретными группами принадлежности, но и обществом в целом. Это даёт теоретические основания полагать, что мотивация лояльности госслужащих служебным группам имеет особенности, отличающие её от мотивации лояльности группам принадлежности, не связанным со службой.

Состояние исследования проблемы

Лояльность формальным и неформальным группам, функционирующим в профессионально-служебной среде и связанные с ней феномены ранее исследовались в деятельности таких категорий служащих, как: служащие международных организаций (Egeberg, Morten, 1999); гражданские и муниципальные служащие (Иванова, Прозорова, 2016; Оболонский, 1998, 2007; Педыч, 2011; Усова, 2015; Emerson, Helfeld, 1948; Fletcher, 1958; Golden, 1992; De Graaf, 2011; Johnagin, 1953; Kasiński, 2010; Mentzelopoulos, 1990; Merriam, 1948; Merton, 1940; Perry, 1998; Wellisz, 2002), военнослужащие (Gade, Tiggel, Schumm, 2003; Coleman, 2009; Sherman, 2013), а также служащие органов правопорядка (Ермолаев, 2012; Горностаев, 2017; Статный, Шаранов, 2013; Шаранов, Устюжанин, 2017; Adams, Rohe, Arcury, 2002; Britton, 1997; Culliver, Sigler, McNeely, 1991; Ewin, 1990; Hogan, Lambert, Griffin 2013; Kleinig, 1996; Maynard-Moody, Musheno, 2003). Однако изучению мотивации лояльности служебным группам не уделялось достаточно внимания. Похоже, вопрос о том, почему служащие лояльны своим группам, даже не вставал перед исследователями.

Идею о специфичности мотивации лояльности служебным группам, по сути, высказывал ещё Р. Мертон, связывая её с влиянием «бюрократических» структур и процедур служебной деятельности (Merton, 1940). Но до настоящего времени это положение так и не получило достаточного теоретического развития, так же как и прямого эмпирического подтверждения. Косвенное подтверждение существования специфических мотивов лояльности служебным группам, можно усмотреть в высказываниях ряда служащих, опрошенных С. Мейнардом-Муди и М. Машено с применением метода анализа историй из служебной деятельности (*storytelling*) около пятнадцати лет тому назад. Рассуждая о причинах своих служебных поступков, некоторые их респонденты упоминали об удовлетворении, получаемом в ситуациях, когда они, применяя свои лучшие качества, оправдывали ожидания позитивно оцениваемых клиентов и групп сослуживцев, достигая результатов, которые они считали значимыми для общества. С. Мейнард-Муди и М. Машено отмечали в таких рассказах гордость респондентов за принадлежность к положительно оцениваемой группе сослуживцев, свою приверженность её нормам и другие признаки, которые мы можем сопоставить с изложенным выше пониманием лояльности (Maynard-Moody, Musheno, 2003). Однако, исследуя с феноменологических позиций проблемы управления государственной службой, указанные учёные, так же как и Р. Мертон не фокусировались на проблеме лояльности и, тем более, не пытались выявить специфику мотивации лояльности служебным группам.

Результаты использованного С. Мейнардом-Муди и М. Машено нарративного подхода подтвердили перспективность дальнейших исследований проблемы, которые целесообразно

проводить с привлечением эмпирических методов, позволяющих статистически проверить гипотезу о наличии особенностей у мотивации лояльности госслужащих служебным группам и конкретизировать эти особенности. На этом основании были определены следующие цели настоящего исследования. Во-первых, при помощи психодиагностического инструментария эмпирически проверить гипотезу о существовании статистически значимых различий в мотивации лояльности госслужащих группам, функционирующим в профессионально-служебной среде и группам вне её. Во-вторых, в случае подтверждения данной гипотезы, выявить конкретные особенности мотивации лояльности служебным группам, в том числе, у отдельных категорий служащих.

Организация и методика исследования

Исследование было организовано методом поперечных срезов. Объем выборки, после предварительного отбора первичных данных по ряду критериев их достоверности и соответствия целям исследования, составил 2786 госслужащих. Это сотрудники уголовно-исполнительной системы России (далее — УИС), имеющие различный служебный стаж: до пяти полных лет службы — 540 человек, 6-15 лет службы — 1645 человек, 16 и более лет стажа — 601 человек. Пол: 2027 мужчин и 760 женщин. Возрастной интервал обследованных — от 19 до 60 лет, региональный охват — 74 региона России. Исследование проводилось при содействии сотрудников психологических служб территориальных органов УИС, выборочным методом с квотированием по сопряженным квотным признакам, таким как функциональное направление служебной деятельности, служебный статус и тип организации, в которой проходит службу обследуемый.

Обследованные представляли три типа организаций, соответствующие трём уровням структуры подразделений УИС — центральный управленческий аппарат, территориальные органы управления и отдельные исправительные учреждения. Были представлены пять статусных уровней в служебной иерархии: первые лица, заместители первых лиц, линейные руководители, руководители подразделений осуждённых и рядовые специалисты. Респонденты пропорционально доле в генеральной совокупности представляли все значительные по численности (более 3% от общей численности) функциональные направления служебной деятельности в УИС. В частности, такие как: 1) общее руководство деятельностью учреждения или территориального органа; 2) обеспечение режима и надзора; 3) обеспечение охраны; 4) кадровое обеспечение; 5) конвоирование; 6) информационно-техническое обеспечение, связь и вооружение; 7) оперативная работа; 8) воспитательная работа с осуждёнными; 9) медицинская работа; 10) служба специального назначения; 11) тыловое обеспечение; 12) организационно-аналитическая работа; 13) психологическая работа; 14) специальный учёт; 15) производство; 16) уголовно-исполнительные инспекции; 17) финансово-экономическая работа; 18) иные направления (категория объединяет сотрудников иных функциональных направлений со штатной численностью менее 3% от генеральной совокупности).

Эмпирическим методом сбора информации выступила адаптированная под цели исследования и компьютеризированная в среде программы Psychometric Expert 9.0.4. методика цветowych метафор (МЦМ) И. Л. Соломина (Горностаев, 2017), представляющая собой вариант известной психодиагностической методики «Цветовой тест отношений», ЦТО (Бажин, Эткинд, 1983), результаты психометрической проверки которой были обобщены ранее (см., например: Бодалев, Столин, Аванесов, 2000). Отличие МЦМ (Соломин, 2001; Соломин, 2006) от краткого варианта ЦТО, предполагающего, что испытуемый обозначает каждый стимул

с помощью одного из предложенных цветов, а после этого цвета ранжируются по степени привлекательности, заключаются в сокращённой интерпретации результатов. МЦМ не использует стандартную психологическую интерпретацию цветов. Интерпретация ограничивается качественным анализом цвето-ассоциативных ответов (анализ группировки стимулов на основе цветов, выбранных для их обозначения) и формализованным анализом цвето-ассоциативных ответов по «валентности» — принятию либо отвержению, позитивности либо негативности восприятия стимула, отношение к которому исследуется. При этом валентность определяется позицией ассоциируемого цвета после индивидуального ранжирования использованных цветов. МЦМ, в отличие от ЦТО, не ориентирован на клинические исследования, поэтому показатель валентности в МЦМ также не предполагает сравнение с показателем нормативности, который предусмотрен в ЦТО.

Кроме того, МЦМ, ориентированная на использование за пределами клинической практики, не ограничивается выявлением отношений человека к себе, своему состоянию и другим людям, а направлена на диагностику более широкого круга отношений, прежде всего, к различным видам деятельности, а также группам, их реализующим (Соломин, 2006). К моменту использования имелся значительный опыт применения методики при обследовании государственных служащих, в том числе и в целях диагностики их мотивации (Соломин, 2011; Соломин 2012).

Базовая методика — «Цветовой тест отношений» — изначально создавалась и апробировалась как методика, предполагающая подбор стимулов в зависимости от целей исследования. Однако это не исключало необходимости проведения испытаний включённого в методику автором настоящего исследования стимульного материала для выяснения основных параметров, по которым могут быть оценены проективные методики с непараметрическим характером данных — содержательной валидности и ретестовой надёжности.

Для проведения пилотажного исследования привлекались 70 практических сотрудников УИС различных категорий из числа обучавшихся в Академии ФСИН России по образовательным программам со сроком реализации более одного месяца, давших добровольное согласие на участие в исследовании. Ретестовая надёжность оценивалась посредством проведения повторного испытания через месяц после первоначального. Для различных шкал методики, отражающих привлекательность для испытуемого, включённых в методику стимулов (в диапазоне от 1 до 8), коэффициенты ранговой корреляции имели значения в диапазоне 0.74 – 0.93, что свидетельствовало в пользу достаточно высокой ретестовой надёжности использованного варианта методики для статистических исследований на больших выборках.

Содержательная валидность оценивалась путем получения у испытуемых обратной связи о достоверности результатов проведённого индивидуального обследования (экспертные оценки были получены в отношении результатов индивидуальной интерпретации результатов второго испытания, после первого испытания результаты не предоставлялись). По итогам предоставленной обратной связи испытуемые высоко оценили диагностические возможности методики. 80% мотивированных к добросовестному сотрудничеству респондентов, у которых после интерпретации результатов была получена обратная связь, оценили результаты диагностики как высоко достоверные, 14.3% — как преимущественно достоверные и лишь 5.7% — как недостоверные, что указывает на достаточную валидность данной модификации методики. Методика продемонстрировала и характерную для ЦТО высокую защищённость от намеренных искажений результатов, которую отметили участвовавшие в пилотажном обследовании профессиональные психологи, знакомые с проективными методами. Содержательная валидность методики подтверждена обратной связью испытуемых пилотажной группы, отметивших способность методики выявлять даже слабо

осознаваемые и скрытые мотивы лояльности той или иной группе, изначально обеспечивалась предварительным теоретическим анализом и подбором стимулов с использованием принципа очевидной валидности (*face-validity*).

Применение методики базировалось на положении о том, что надёжным индикатором лояльности могут выступать особенности репрезентации в психике человека образа группы, включающего определённые связанные с этой группой социальные представления, эмоции, мотивы и стереотипы поведенческой активности (Горностаев, 2017). Поэтому проективные реакции испытуемого на стимулы, актуализирующие эту репрезентацию, позволяют выявить как имеющуюся у него лояльность отдельным группам, так и её содержательные особенности. При этом генеральным маркером лояльности конкретной группе выступает реакция на стимул, обозначающий эту группу.

В качестве стимульного материала применённой в исследовании авторской модификации методики И. Л. Соломина испытуемым предъявлялись восемь стандартных цветов М. Люшера и 80 понятий-стимулов, относящихся к трём категориям: 1) стимулы, обозначающие отобранные в ходе пилотажного исследования наиболее типичные группы государственных служащих в системе исполнения наказаний; 2) стимулы, обозначающие понятия, относящиеся к отдельным теоретически выделенным (Горностаев, 2017) аспектам лояльности: групповой самоидентификации, групповым чувствам, мотивации групповой причастности и активности, процессуально-поведенческим аспектам групповой активности; 3) стимулы, предположительно способные помочь в смысловой интерпретации результатов. Во вторую и, преимущественно, в третью группу вошли базовые стимулы, предложенные И. Л. Соломиным для исходного варианта методики. Итак, в указанные группы были включены следующие стимулы.

1. Названия потенциальных групп лояльности испытуемых

1.1 функционирующих в служебной сфере, выделенных в результате теоретического анализа, а также проведения фокус-групп с практическими работниками уголовно-исполнительной системы («Карьерная команда», «Моё подразделение», «Госслужащие», «Сотрудники правоохранительных органов», «Сотрудники УИС», «Друзья по службе», «Клиенты по службе», «Сообщество профессионалов», «Коллектив в целом»);

1.2 наиболее типичных групп лояльности из внеслужебной сферы: «Семья» и «Друзья вне службы»;

2. Стимулы, относимые к различным аспектам лояльности, содержание которых было раскрыто во введении

2.1 к аспекту самоопределения («Какой Я на самом деле», «Каким Я хочу быть», «Я на службе», «Мой ближний круг», «Чужие люди»);

2.2 к эмоциональному аспекту (базовые человеческие эмоции: «Радость», «Интерес», «Презрение», «Удивление», «Гнев», «Страх», «Печаль», «Отвращение»; социальные чувства: «Вина», «Гордость», «Стыд» (Boszormenyi-Nagy, Spark, 1973; Бреслав, 2015); конструкты групповых чувств («Чувство как дома» и «Отчуждение», «Доверие» и «Подозрение», «Единство» и «Разобщённость», «Включённость» и «Изолированность»); конструкты общей эмоциональной оценки группы («Хорошие люди» и «Плохие люди»);

2.3 к аспекту мотивации участия в группе и в групповой активности – наиболее распространённые ценности россиян, выявленные В. С. Магуном и М. Г. Рудневым (Магун, Руднев, 2010) («Безопасность», «Традиции», «Самостоятельность», «Новизна», «Самоутверждение», «Забота», «Удовольствие»); иные ценности и мотивы, теоретически выделяемые различными авторами: («Здоровье», «Общение», «Деньги», «Творчество», «Самореализация», «Духовность»,

«Покой», «Активность», «Уважение»; идеалы деятельности госслужащего: «Законность», «Справедливость», «Общее благо»); стимулы, указывающие на распространённые мотивы интеграции в группу и отчуждения от неё («Угроза», «Препятствие», «Мерзость», «Пустое место», «Причастность», «Выгода», «Понимание», «Идеал», «Согласие», «Противоречия»);

2.4 к аспекту групповой активности — основные стратегии социального поведения по К. Томасу и Р. Килманну: «Сотрудничество», «Соперничество», «Компромисс», «Избегание», «Приспособление» (Thomas, Kilmann, 1974)¹; предложенные И. Л. Соломиным маркеры направленности активности «Моё увлечение», «Интересное занятие».

3. Дополнительные стимулы для интерпретации результатов

Наиболее общие регуляторы активности «Разум» и «Эмоции»; а также стимулы из базового набора И. Л. Соломина — эталонные для конструирования отношений человека понятия («Моя мать», «Мой отец») и для наиболее общих оценок своего жизненного пути («Моё прошлое», «Моё настоящее», «Моё будущее»).

Результаты

В ходе статистической обработки результатов реакция на каждый из этих стимулов рассматривалась как отдельная шкала, значение которой соответствовало рангу (от 1 до 8) субъективной привлекательности цвета, с которым испытуемый ассоциировал данное понятие. Гипотеза о специфичности мотивации лояльности группам, функционирующим в профессионально-служебной сфере, была проверена при помощи следующей процедуры обработки данных. На первом этапе к результатам всей выборки исследования был применен кластерный анализ (метод ближней связи, критерий — количество совпадений), использовавшийся в исследовании в качестве разведочного метода. Кластерный анализ позволил проверить гипотезу о семантической близости всех служебных групп для испытуемых и выделить мотивационные конструкты, которые чаще других ассоциируются (обозначались одним цветом) со служебными группами принадлежности, в связи с чем, с наибольшей вероятностью обеспечивают лояльность данным группам. На втором этапе с помощью φ -критерия Фишера проводилось оценка статистической достоверности наблюдаемых различий в частотах встречаемости выделенных в ходе кластерного анализа мотивационных конструктов в качестве детерминант лояльности служебным и внеслужебным группам.

В результате кластерного анализа отчетливо выделились два кластера, каждый из которых, помимо прочих стимулов, включал в себя как группы (лояльности), представляющие соответственно профессионально-служебную и внеслужебную сферу, так и тесно ассоциирующиеся с этими группами мотивационные конструкты (Рис. 1).

Один из двух выделившихся кластеров (верхний на рисунке 1) включил в себя обе типичные группы лояльности, не относящиеся к профессионально-служебной сфере — «Семья» и «Друзья вне службы». Ядро другого кластера, содержащего конструкты, относящиеся к профессионально-служебной сфере (нижний на рисунке 1), образовали группы официального характера, имеющие формальные границы и структуру, а также внешнюю социальную миссию, закреплённую как в праве, так и в ожиданиях общества («Госслужащие», «Сотрудники УИС», «Сотрудники правоохранительных органов», «Коллектив в целом», «Моё подразделение»). Близко к ядру расположились служебные группы, в меньшей степени соответствующие критериям наличия формальной структуры, подчинённости правовым нормам, а также наличия по отношению к этим группам внешних ожиданий («Друзья по службе», «Сообщество профессионалов», «Карьерная команда»). Все группы из профессионально-

1 Психометрическая проверка опросника проведена С. В. Кардашиной и Н. В. Шаньгиной (Кардашина, Шаньгина, 2016).

служебной среды, за исключением группы «Клиенты по службе», не являющейся группой принадлежности госслужащих и расположившейся на периферии кластера, оказались достаточно близки в восприятии испытуемых.

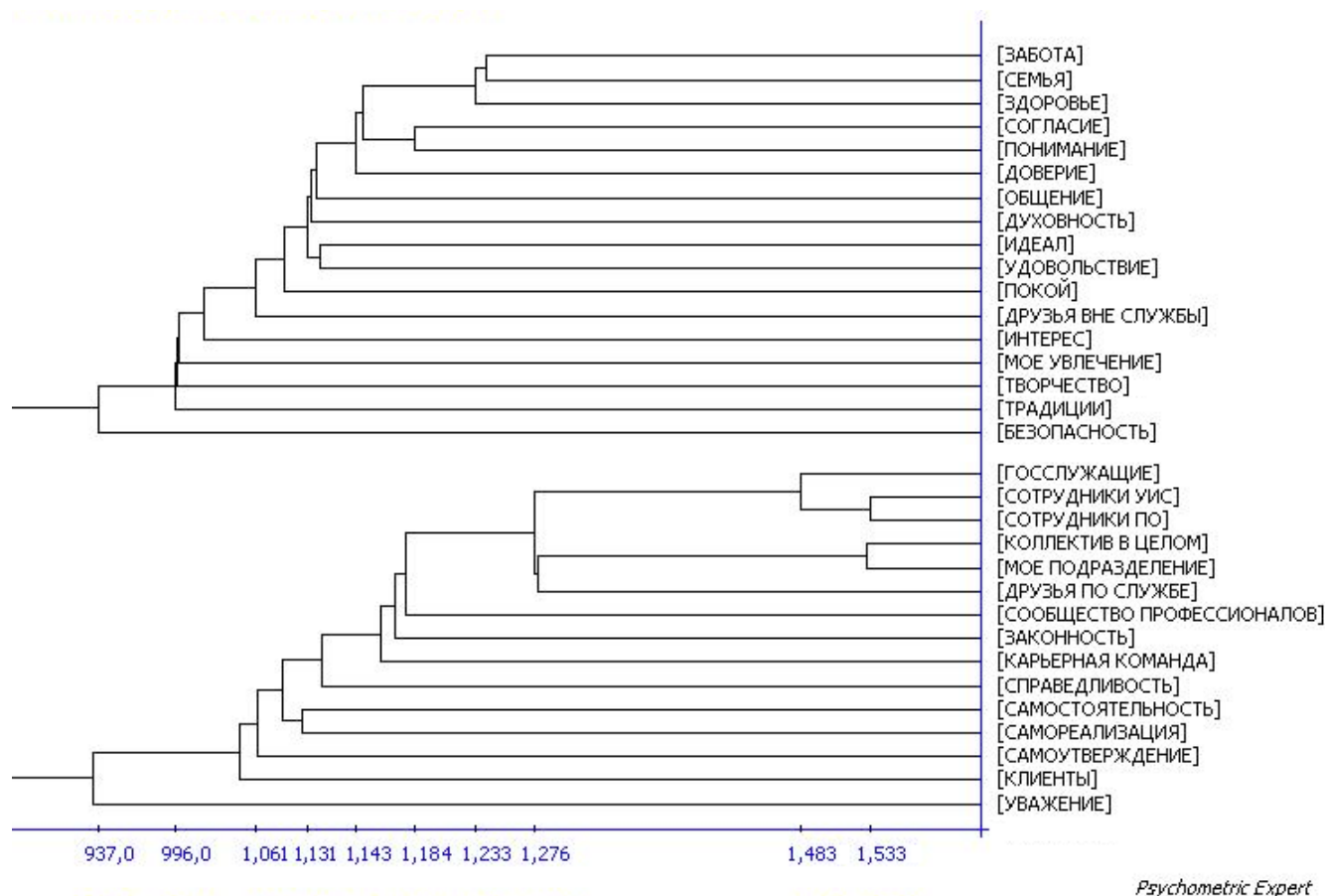


Рисунок 1. Результаты кластеризации групп и мотивов лояльности. $N = 2786$, метод объединения — метод ближней связи, мера различия — количество совпадений, пороговый уровень = 929 точных совпадений (1/3 выборки)

Наиболее интересным отличием мотивации лояльности группам, относящимся к служебной и внеслужебной сферам, по результатам кластерного анализа, оказалась их связанность с понятиями-стимулами, обозначающими ортогональные (Магун, Руднев, 2010) ценности — «самоутверждение» и «забота» соответственно. С группами внеслужебных лояльностей в сознании испытуемых, кроме заботы, оказались сопряжены ценности «здоровье», «общение», «духовность», «покой», «творчество», «традиции», «удовольствие» «безопасность», интегральный образ высшей ценности «идеал» а также такие распространенные мотивы интеграции в группу, как «понимание» и «согласие». Кроме «самоутверждения», в одном кластере со служебными группами оказались ценности «самостоятельность», «самореализация», «уважение». В тот же кластер ожидаемо вошли «законность» и «справедливость» — закреплённые в общественном сознании идеалы государственной службы.

Объединение всех служебных групп в одном кластере и включение в этот кластер ряда мотивационных конструктов предварительно подтвердило гипотезу о том, что лояльности служебным группам детерминируются характерными мотиваторами, которые реже обеспечивают лояльности внеслужебным группам. Однако процедура кластеризации по количеству совпадений не дала ответа на вопрос, насколько значимо различие между частотами совпадений: а) реакций на мотивационные конструкты с реакциями на служебные группы и б) реакций на эти же мотивационные конструкты с реакциями на внеслужебные группы.

Кроме того, в ходе кластеризации включались все совпадения, независимо от того, насколько предпочтительным был цвет, которым одновременно обозначались группа и мотивационный конструкт. То есть учитывались не только интересующие нас совпадения, когда как группа, так и мотивационный конструкт обозначались предпочитаемым цветом, давая основания предполагать что данный конструкт выступает как мотиватор лояльности данной группе. Учитывались также и совпадения отвергаемых групп с отвергаемыми или фрустрированными мотиваторами (обозначенных наименее предпочтительными цветами), а также совпадения отношения к группе и мотиватору как безразличного (средние по рангу цвета).

Поэтому для решения задач исследования, во-первых, была необходима статистическая проверка значимости различий между частотами, с которыми данные мотиваторы обозначаются одним цветом со служебными и с внеслужебными группами лояльности испытуемых. Во-вторых, для того чтобы говорить о мотивации лояльности, необходимо было брать в расчёт совпадения цветовых обозначений групп и мотивационных конструктов только у людей, обладающих лояльностью анализируемой группе, то есть обозначающих группу (и соответствующий мотивационный конструкт) одним из двух наиболее предпочтительных цветов. В связи с вышеизложенным, из выборки исследования были сформированы три частично пересекающиеся подвыборки:

А) лица, обладающие сформированной лояльностью наиболее типичной внеслужебной группе принадлежности «*моя семья*» (в выборку вошли лица, обозначившие данную группу цветом, который они затем выбрали первым или вторым);

Б) лица, обладающие сформированной лояльностью типичной условной служебной группе принадлежности «*госслужащие*» (в выборку вошли лица, обозначившие данную группу цветом, который они затем выбрали первым или вторым);

В) лица, обладающие сформированной лояльностью типичной контактной служебной группе принадлежности «*моё подразделение*» (в выборку вошли лица, обозначившие данную группу цветом, который они затем выбрали первым или вторым).

Статистическая значимость различий в частотах, с которыми анализируемый мотивационный конструкт обозначен тем же цветом что и группа лояльности исследовалась для пар подгрупп А–Б и А–В при помощи ϕ -критерия Фишера. Измерялась достоверность различий между процентными долями, в которых зарегистрировано точное совпадение цвета обозначающего группу лояльности и одновременно интересующий мотивационный конструкт, при условии, если данный цвет затем выбран как первый или второй по предпочтительности. Для каждого исследуемого мотивационного конструкта, для каждой пары подгрупп (А–Б и А–В) предварительно составлялась таблица следующего вида (Табл. 1).

Таблица 1. Пример таблицы для расчёта ϕ -критерия Фишера

Группы	Количество и % испытуемых		Суммы
	«Есть эффект» ²	«Нет эффекта» ³	
Группа «Моя семья»	618 (30.5%)	1407 (69.5%)	2025 (100%)
Группа «Госслужащие»	566 (43.9%)	724 (56.1%)	1290 (100%)

Рассчитывалась эмпирическое значение ϕ^* и сравнивалось с критическими значениями для уровней значимости $p \leq 0.01$ и $p \leq 0.05$. Так, для приведённого примера $\phi^*_{эмп} = 7.804$, при $\phi^*_{крит} = 2.31$ для уровня значимости $p \leq 0,01$. Вывод: между частотами встречаемости мотива уважения как детерминанты лояльности группам «*моя семья*» и «*госслужащие*» выявлены статистически значимые различия на уровне $p \leq 0.01$). Данные о статистической значимости

2 Точное совпадение оценки стимула, обозначающего группу, с оценкой стимула «уважение» (при ранге цвета, выбранного для группы, = 1 или 2).

3 Нет совпадения оценки стимула, обозначающего группу, с оценкой стимула «уважение» (при ранге цвета, выбранного для группы, = 1 или 2).

различий для каждого исследуемого мотивационного конструкта, из числа отобранных по результатам кластерного анализа были занесены в следующие две таблицы (Табл. 2 и 3).

Таблица 2. Статистическая значимость различий частот точных совпадений оценок групп и оценок мотивационных конструктов в подвыборках А и Б

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ⁴ в подвыборке Б, N = 1290	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ⁵ в подвыборке А, N = 2025	$\varphi^*_{эмп}$	Уровень значимости
законность	667 (51.7%)	658 (32.5%)	11.004	$p \leq 0.01$
самостоятельность	543 (42.1%)	791 (39.1%)	1.712	$p \leq 0.05$
уважение	566 (43.9%)	618 (30.5%)	7.804	$p \leq 0.01$
самореализация	529 (40.7%)	746 (36.8%)	2.251	$p \leq 0.05$
самоутверждение	486 (37.7%)	612 (30.2%)	4.435	$p \leq 0.01$
справедливость	492 (38.1%)	720 (35.6%)	1.432	$p \geq 0.05$

Анализ данных в таблицах 2 и 3 позволил установить, что мотивационные конструкты, по результатам кластерного анализа оценённые как характерные для лояльности служебным группам, за исключением конструкта «справедливость», действительно статистически чаще ассоциируются у испытуемых с служебными, чем с внеслужебными группами их лояльности. Наиболее значимыми ($p \leq 0.01$) оказались различия в мере связанности с лояльностью служебными и внеслужебным группам у таких мотивационных конструктов, как «законность», «уважение» и «самоутверждение».

Таким образом, было эмпирически доказано, что имеются мотивационные конструкты, которые статистически чаще ассоциирующиеся у государственных служащих с группами их лояльности, относящимися к профессионально-служебной сфере, чем с группами, относящимися к внеслужебной сфере, то есть существуют мотивационные конструкты, характерные для обеспечения лояльности служебным группам.

Таблица 3. Различия частот точных совпадений оценок групп и оценок мотивационных конструктов в подвыборках А и В

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ⁶ в подвыборке В, N = 1443	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ⁷ в подвыборке А, N = 2025	$\varphi^*_{эмп}$	Уровень значимости
законность	718 (49.8%)	658 (32.5%)	10.276	$p \leq .01$
самостоятельность	620 (43%)	791 (39.1%)	2.293	$p \leq .05$
уважение	592 (41%)	618 (30.5%)	6.386	$p \leq .01$
самореализация	587 (40.7%)	746 (36.9%)	2.263	$p \leq .05$
самоутверждение	551 (38.2%)	612 (30.2%)	4.906	$p \leq .01$
справедливость	560 (38.8%)	720 (35.6%)	1.916	$p \leq .05$

Кроме того, исследование показало, что значимость различий по указанным пяти мотивационным конструктам остается примерно одинаковой вне зависимости от того, сравнивается ли мотивация лояльности внеслужебной группе (в данном случае — семье) с мотивацией лояльности контактной («моё подразделение») или условной («госслужащие») служебной группе. Этот вывод дал основание в дальнейшем исследовании использовать сравнение частот совпадений реакций на мотиватор и группу принадлежности в отношении только двух групп «моя семья» и «госслужащие». Сравнение в этих группах использовалось для выявления особенностей мотивации лояльности служебным группам у различных категорий госслужащих.

4 Точное совпадение оценки группы «Госслужащие» с оценкой мотивационного конструкта.

5 Точное совпадение оценки группы «Моя семья» с оценкой мотивационного конструкта.

6 Точное совпадение оценки группы «Моё подразделение» с оценкой мотивационного конструкта.

7 Точное совпадение оценки группы «Моя семья» с оценкой мотивационного конструкта.

Первым и наиболее очевидным фактором выделения категорий госслужащих был пол испытуемых. Сравнивалась статистическая значимость различий между частотами встречаемости отдельных мотивов лояльности группам «моя семья» и «госслужащие» у мужчин и женщин (Табл. 4 и 5).

Таблица 4. Значимость различий лояльности в подвыборке «мужчины», N = 2028

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ⁸ , N = 980	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ⁹ , N = 1451	$\varphi^*_{эмп}$	Значимость различий
законность	497 (50.7%)	471 (32.5%)	8.997	$p \leq .01$
самостоятельность	417 (42.6%)	537 (37%)	2.757	$p \leq .01$
уважение	428 (43.7%)	427 (30.1%)	6.815	$p \leq .01$
самореализация	416 (42%)	527 (36.3%)	2.838	$p \leq .01$
самоутверждение	371 (37.9%)	432 (29.8%)	4.136	$p \leq .01$

Таблица 5. Значимость различий лояльности в подвыборке «женщины», N = 760

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹⁰ , N = 310	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹¹ , N = 574	$\varphi^*_{эмп}$	Значимость различий
законность	170 (54.8%)	187 (32.6%)	6.413	$p \leq .01$
самостоятельность	126 (40.6%)	254 (44.3%)	1.064	$p \geq .05$
уважение	138 (44.5%)	191 (33.3%)	3.277	$p \leq .01$
самореализация	113 (36.5%)	219 (38.2%)	0.511	$p \geq .05$
самоутверждение	115 (37.1%)	180 (31.4%)	1.703	$p \leq .05$

Данные, приведённые в таблицах 4 и 5, свидетельствуют, что спектр мотивов, которые специфичны для лояльности служебным группам, у женщин меньше, чем у мужчин. В частности, мотивы самостоятельности и самореализации не являются специфичными для лояльности женщин служебным группам. У женщин хотя и присутствует, но ниже, чем у мужчин статистическая значимость различий между частотами встречаемости самоутверждения как мотива лояльности служебным и внеслужебным группам.

Вторым критерием выделения категорий служащих для последующего сравнения, был срок пребывания в профессионально-служебной среде, то есть стаж службы в уголовно-исполнительной системе. Данный фактор был интересен тем, что отражал динамический аспект мотивации лояльности, меняющейся по мере воздействия на госслужащего профессионально-служебной среды. Кроме того, выделенные группы по стажу во многом совпадали с возрастными. Для исследования по критерию стажа были выделены три группы.

1. Респонденты со стажем до 5 лет — лица, начинающие профессиональный путь в качестве сотрудников УИС, активно познающие профессионально-служебную среду, примеряющие службу и её перспективы к своим личным особенностям, потребностям, возможностям. Сравнительно мало вложившие в карьеру и часто не полностью осознающие мотивы поступления на службу, они легко могут сменить род занятий. Имея возраст, как правило, 19-27 лет, респонденты этой категории активны в социальном поиске, многие ещё не создали семьи, но имея интересы и группы общения за пределами службы, готовы к включению в различные группы и на рабочем месте.

8 Точное совпадение оценки группы «Госслужащие» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы, = 1 или 2.

9 Точное совпадение оценки группы «Моя семья» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы, = 1 или 2.

10 Точное совпадение оценки группы «Госслужащие» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы, = 1 или 2.

11 Точное совпадение оценки группы «Моя семья» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы, = 1 или 2.

2. Респонденты со стажем службы в УИС от 6 до 15 полных лет — как правило, лица, имеющие профессиональный опыт, определившиеся с необходимостью продолжения службы как минимум до выслуги льготной пенсии и таким образом привязанные к УИС. Эту прагматическую мотивацию службы, обычно, поддерживает наличие у них семей, которые служащие не хотят подвергать риску в связи со сменой работы. Представители группы, как правило, имеют устоявшиеся социальные связи и группы лояльности, которые если и меняют, то преимущественно под воздействием обстоятельств.

3. Респонденты со стажем службы в УИС 16 полных лет и больше — лица, уже имеющие право выхода на пенсию, но продолжающие службу в УИС, достаточно удовлетворённые ею, чтобы связать с ней долгосрочные карьерные планы, рассматривающие свою причастность к УИС как важную сторону своей личности. В силу высокого должностного положения или серьезного служебного опыта большинство этих лиц пользуются авторитетом у сослуживцев, они способны обеспечивать преемственность и хранить традиции в группах служащих. Вместе с тем, имея возраст около 40 и более лет, многие из них осознают ценность семейных и сохранившихся дружеских отношений, стремясь уделять им достаточное внимание.

Сравнивалась статистическая значимость различий между частотами встречаемости отдельных мотивов лояльности группам «семья» и «госслужащие» у респондентов, имеющих различный стаж службы в УИС (Табл. 6, 7 и 8).

Таблица 6. Значимость различий лояльности в подвыборке «сотрудники со стажем до 5 лет», $N = 540$

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹² , $N = 287$	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹³ , $N = 409$	$\varphi^*_{эмт}$	Значимость различий
законность	128 (44.6%)	135 (33%)	3.104	$p \leq .01$
самостоятельность	111 (38.7%)	172 (42.1%)	0.896	$p \geq .05$
уважение	124 (44.8%)	114 (27.9%)	4.549	$p \leq .01$
самореализация	120 (41.8%)	143 (35%)	1.818	$p \leq .05$
самоутверждение	115 (40.1%)	128 (31.3%)	2.39	$p \leq .01$

Таблица 7. Значимость различий лояльности в подвыборке «сотрудники со стажем от 6 до 15 полных лет», $N = 1645$

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹⁴ , $N = 687$	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹⁵ , $N = 1123$	$\varphi^*_{эмт}$	Значимость различий
законность	356 (51.8%)	375 (33.4%)	7.742	$p \leq .01$
самостоятельность	292 (42.5%)	431 (38.4%)	1.714	$p \leq .05$
уважение	275 (40%)	334 (29.7%)	4.459	$p \leq .01$
самореализация	281 (40.9%)	434 (38.6%)	0.97	$p \geq .05$
самоутверждение	262 (38.1%)	364 (32.4%)	2.457	$p \leq .01$

Данные, приведённые в таблицах 6, 7 и 8 свидетельствуют о различиях в мотивации респондентов, имеющих различный стаж службы. В частности у сотрудников со стажем до 5 лет

12 Точное совпадение оценки группы «Госслужащие» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы = 1 или 2.

13 Точное совпадение оценки группы «Моя семья» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы = 1 или 2.

14 Точное совпадение оценки группы «Госслужащие» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы = 1 или 2.

15 Точное совпадение оценки группы «Моя семья» с оценкой мотивационного конструкта при ранге цвета, выбранного для группы = 1 или 2.

мотивы самостоятельности не являются мотивами лояльности служебным группам статистически чаще, чем внеслужебным. У сотрудников со стажем 6-15 лет не выявлены статистически значимые различия между частотами, с которыми мотивы самореализации обеспечивают служебные и внеслужебные лояльности. В целом, из трёх рассмотренных категорий, мотивация лояльности служебным и внеслужебным группам максимально отличается у сотрудников со стажем от 16 лет.

Таблица 8. Значимость различий лояльности в подвыборке «сотрудники со стажем от 16 полных лет», $N = 601$

Мотивационный конструкт	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹⁶ ,	Количество и доля испытуемых с результатом «есть эффект» ¹⁷ ,	$\varphi^*_{эм}$	Значимость различий
	$N = 316$	$N = 493$		
законность	183 (57.9%)	148 (30%)	7.91	$p \leq .01$
самостоятельность	140 (44.3%)	188 (38.1%)	1.762	$p \leq .05$
уважение	167 (52.8%)	170 (34.5%)	5.148	$p \leq .01$
самореализация	128 (40.5%)	169 (34.3%)	1.231	$p \leq .05$
самоутверждение	109 (38%)	120 (29.3%)	2.39	$p \leq .01$

Рассмотрение различий в мотивации лояльности служебным и внеслужебным группам у различных категориях служащих, так же как и в целом по выборке, подтвердило, что ценности уважения и самоутверждения, а также идеал законности статистически чаще детерминируют лояльность служебным группам, чем внеслужебным. Ценности самостоятельности и самоутверждения в масштабах общей выборки статистически чаще выступают основой лояльности служебным группам, чем внеслужебным. Однако имеются отдельные категории служащих, на которые данная закономерность не распространяется.

Обсуждение результатов

Описанные выше результаты, прежде всего, подтвердили гипотезу исследования и позволили сделать выводы о наличии универсальных мотивов, обеспечивающих лояльность различным служебным группам у различных категорий служащих, а также о существовании особенностей, значимо отличающих мотивацию лояльности госслужащих группам, функционирующим в служебной сфере от мотивации лояльности внеслужебным группам.

Наиболее специфическим и наиболее тесно связанным с лояльностью всем служебным группам является идеал законности, в том или ином виде учитываемый в субкультурах групп служащих. Рост связи этого идеала с лояльностью служебным группам по мере увеличения стажа службы, на наш взгляд, следует относить на счёт не только искусственного насаждения идеала государственной системой, но и постижения сотрудниками тонкостей обеспечения законности в разнообразных, сложных и противоречивых условиях ситуациях служебной деятельности, связанного с этим удовлетворения и позитивного отношения со стороны коллег и клиентов. Поэтому можно сказать, что идеал скорее не насаждается, а по мере набора опыта все больше поощряется в служебных группах у лиц, имеющих соответствующие социальные ориентиры и нашедших себя на государственной службе.

Связь лояльности служебным группам с ценностями уважения и самоутверждения, подтвердило сформулированное во введении предположение о том, что статус государственной службы и госслужащего в обществе является важным фактором, влияющим на особенности лояльности госслужащих служебным группам. Этот статус и связанные с ним ожидания, на наш взгляд, являются источником позитивной оценки личности правомерно

действующих служащих как со стороны клиентов и других граждан, так и со стороны социально-ориентированных групп коллег. Позитивный эмоциональный отклик на правомерную деятельность госслужащих, через подкрепление позитивной самооценки, подкрепляет лояльность госслужащих группам, ориентированным на идеал законности.

Данный вывод согласуется с результатами ряда ранее проведённых исследований. Не связывая уважение и самоутверждение с лояльностью служебным группам принадлежности, С. Мейнард-Муди и М. Машено указывали на существование схожей мотивации в выборе индивидуальных служебных поступков. Так, указанные авторы упоминали о роли в мотивации индивидуальной служебной деятельности социального признания и престижа в глазах клиентов и социально-ориентированных сослуживцев (Maynard-Moody, Musheno, 2003). Р. Денхардт высказывал теоретические предположения об осознании социальной значимости общеколлективной служебной деятельности как распространённой мотивации современных служащих руководящего звена (Denhardt, 2000).

Проведённое нами эмпирическое исследование дало основание полагать, что уважение, самоутверждение и подобные мотивы, связанные с самовосприятием и самооценкой, не только стимулируют индивидуальную служебную активность, но и обеспечивают лояльность служебным группам, которые в свою очередь, регулируют служебную деятельность своих членов через групповые нормы, с течением времени интегрирующиеся в систему индивидуальной мотивации госслужащих. Очевидно, что лица, ориентированные на ценности уважения и самоутверждения, смогут получать удовлетворение от правопослушной служебной деятельности, интегрироваться в социально-ориентированные группы сослуживцев, интериоризировать и реализовывать в правоприменительной деятельности идеалы законности. Данный вывод ориентирует руководителей и психологов государственных структур на подбор в качестве кандидатов на службу лиц с выраженными ценностями уважения и самоутверждения и актуализацию этих ценностей у действующих сотрудников.

Отнесение в результате настоящего эмпирического исследования ценностей самостоятельности и самореализации к числу характерных мотивационных детерминант лояльности служебным группам также согласуется с результатами ранее проведённых исследований. С. Мейнард-Муди и М. Машено писали о принятии ответственности, профессиональном усмотрении и профессиональном риске служащих, преодолевающих ограничения «системы» для достижения социально-значимых целей, а также о получаемом за это признании уважаемых коллег и общества (Maynard-Moody, Musheno, 2003). На наш взгляд, осуществлению подобного профессионального поведения как раз способствует ценность «самостоятельности», распространённая в группах госслужащих. Таким образом, в отличие от ценностей уважения, самоутверждения или самореализации, ценность самостоятельности является для групп госслужащих не только терминальной, но одновременно и инструментальной, обеспечивающей реализацию вышеперечисленных ценностей. Самостоятельность, присутствующая как ценность в субкультурах служебных групп, особенно важна для реализации идеала законности, в связи с изъянами, существующими в государственной системе и праве (Оболонский, 2007; Ромашов, 2018). Самостоятельность в группах служащих выступает скорее не самоцелью, а процессуальной нормой, реализация которой, вместе с тем, является и отдельным источником удовлетворения от деятельности, поддерживая лояльность группам, допускающим и поощряющим самостоятельность её членов в профессиональных действиях.

Данное положение вызывает сомнение при рассмотрении результатов категории служащих женщин (табл. 5), а также сотрудников с небольшим стажем службы (Табл. 6). Так, из таблицы 5 видно, что у женщин частота встречаемости самостоятельности в качестве мотивационной детерминанты лояльности служебным группам статистически значимо

не отличается от частоты её встречаемости в качестве детерминанты лояльности внеслужбным группам, более того самостоятельность как мотивация лояльности у женщин чаще наблюдается в отношении внеслужбных групп. Однако высокая абсолютная частота встречаемости самостоятельности как мотивации служебных лояльностей у женщин, свидетельствуют скорее не о том, что самостоятельность не является распространённым мотивом лояльности служебным группам у женщин, а о том, что он также типичен для женщин во внеслужбной сфере и не является у женщин специфическим для служебных групп принадлежностью.

В отношении сотрудников со стажем до пяти лет, отсутствие значимых различий в частотах, с которыми самостоятельность ассоциируется у этой категории госслужащих со служебными и внеслужбными группами их лояльности, объясняется тем, что малоопытные сотрудники занимают, как правило, низшие должности в служебной иерархии и ещё не полностью ориентируются в профессионально-служебной среде и деятельности, поэтому имеют сравнительно низкие возможности в проявлении самостоятельности на службе. В группах сотрудников со стажем 6-15 и более 16 лет, можно наблюдать повышение значимости указанных различий, связанное с увеличением наблюдений, в которых самостоятельность связана с лояльностью служебным группам (см. Табл. 6-8). Этот факт закономерен, так как по мере службы сотрудники продвигаются по карьерной лестнице, приобретают доверие руководителей и получают опыт для принятия самостоятельных решений. Кроме того, менее опытные сотрудники ожидают от более опытных коллег большей самостоятельности.

Таким образом, мотивация самостоятельности включается в механизм поддержания лояльности служебным группам по мере набора стажа службы и максимально выражена и является специфической мотивацией лояльности служебным группам у сотрудников с большим стажем. Теснота связи ценности самореализации с лояльностью служебным группам, демонстрирует, по мере набора стажа, несколько иную динамику, незначительно снижаясь. Возможно, это связано с тем, что личный потенциал опытного сотрудника уже вполне достаточен, а иногда даже избыточен для решения большинства типичных служебных задач. Вместе с тем процент сотрудников, у которых самореализация связана с лояльностью семьям от одной стажной группе к другой изменяется более заметно. Сотрудники, находящиеся в стажной группе 6-15 лет, как правило, активно воспитывают детей и развивают отношения с супругами. Процент представителей этой группы, у которых лояльность семье связана с мотивами самореализации повышается до отметки в 38,6%. Поэтому в данной стажной группе различия частот встречаемости самореализации как мотива лояльности служебным и внеслужбным группам теряют статистическую значимость, что свидетельствует о том, что мотивы самореализации на данном отрезке службы будут сравнительно менее действенны для формирования лояльности служебным группам.

Так же, как и ценность самостоятельности, ценность самореализации связана с лояльностью служебным группам реже у женщин, чем у мужчин. На основе мотивации самореализации женщины чаще лояльны внеслужбным группам, чем служебным, хотя статистически значимых различий между этими частотами не выявляется. Таким образом, у женщин самореализация, также как и самостоятельность, является значимым, но не специфически мотивом лояльности служебным группам, за счёт большей выраженности связей этих мотивов с лояльностью женщин внеслужбным группам принадлежности. Поэтому выявление подобной мотивации у женщин-кандидатов на службу не значительно повышает шансы на формирование у них лояльности служебным группам. Также организационно-групповые условия, позволяющие реализовывать в служебной деятельности мотивы самостоятельности и самореализации, предположительно, в меньшей степени стимулируют женщин интегрироваться в служебные группы.

Таким образом, несмотря на частные особенности мотивации лояльности различных категорий госслужащих служебным группам, она базируется, преимущественно на удовлетворённости, связанной с позитивной самооценкой, источником которой являются как члены группы, так и клиенты служащих. Для обеспечения ценностей, реализация которых повышает самооценку служащих (уважение, самоутверждение, самореализация, а также законность), в субкультуре служебных групп также культивируются инструментальные ценности, такие как самостоятельность. При этом самостоятельность одновременно является и отдельным источником удовлетворения от участия в группе, поддерживающим лояльность.

Заключение

Ценность результатов настоящего исследования заключается, прежде всего, в том, что высказанная Р. Мертоном идея специфичности мотивации лояльности служебным группам впервые нашла своё прямое эмпирическое подтверждение в ходе специального сравнительного исследования. Получены статистически значимые данные о типичных особенностях мотивации лояльности госслужащих служебным группам и её отличиях от мотивации их лояльности внеслужебным группам. Среди ценностей, на реализации которых базируется лояльность служебным группам, выделены терминальные и инструментальные, раскрыты их связи в системе мотивации лояльности. Выделена специфика мотивации лояльности служебным группам у отдельных категорий служащих.

Что касается факторов, определяющих специфику мотивации лояльности служебным группам, то, на наш взгляд, выделенные Р. Мертоном бюрократические структуры и процессы, в настоящее время не являющиеся специфическими для государственных структур, они характерны для многих современных, особенно, крупных, коммерческих и даже общественных организаций, и поэтому они утратили свою актуальность в качестве такого фактора. Выявленные особенности мотивации лояльности госслужащих служебным группам свидетельствуют в пользу изложенного выше предположения, что основным фактором возникновения этих особенностей, на современном этапе развития общества, действительно, является нормативно закреплённый социальный заказ общества на деятельность госслужащих и связанное с его выполнением отношение коллег и других членов общества к добросовестным госслужащим. При этом восприятие группами служащих этого заказа не всегда тотально опосредовано государственной системой. Некоторые группы госслужащих имеют собственное уникальное восприятие ожиданий общества, полученное опытным путём и отраженное в групповой субкультуре. Оно ориентирует членов групп на действия, ведущие к удовлетворению потребностей в уважении, самоутверждении и самореализации в профессионально-служебной деятельности, при выполнении социальной миссии по поддержанию в обществе законности, на основе профессиональной самостоятельности, позволяющей максимально реализовывать этот идеал, оказывающий значительное влияние на субкультуру служебных групп.

Наряду с наиболее общими чертами мотивации госслужащих служебным группам принадлежности, выявлены и частные её особенности, характерные для отдельных категорий госслужащих, учёт которых позволит сделать работу по интеграции госслужащих в группы принадлежности более дифференцированной и результативной. Изучение степени присутствия в мотивации лиц поступающих на службу и действующих госслужащих ценностей уважения, самоутверждения, самореализации и самостоятельности, а также идеала законности, позволит спрогнозировать успешность их интеграции в служебные группы и форми-

рование лояльности им, а также выбрать наиболее эффективные средства воздействия для стимулирования этих процессов.

Полученные результаты применимы, в первую очередь, к сотрудникам уголовно-исполнительной системы. Вместе с тем, широта литературных источников, на базе которых был подобран круг возможных мотивов лояльности госслужащих, сходство организационно-правовых условий их деятельности, значительный объем выборки, а также характер полученных результатов дают основание полагать, что выявленные закономерности вполне могут быть экстраполированы и на другие категории государственных служащих. Однако возможность такой экстраполяции должна быть проверена на соответствующих выборках, в том числе и с использованием альтернативного диагностического инструментария.

Литература

- Бажин, Е. Ф., Эткинд, А. М. (1983). *Цветовой Тест Отношений: метод. рекомендации*. Л.: Ленинградский науч.-исслед. психоневрол. ин-т им. В. М. Бехтерева.
- Бодалев, А. А., Столин, В. В., Аванесов, В. С. (2000). *Общая психодиагностика*. СПб.: Речь.
- Бреслав, Г. М. (2015). Композиционная теория эмоций: к пониманию моральных эмоций и любви. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 12(4), 81–102.
- Горностаев, С. В. (2017). *Основы психологической теории лояльности*. Рязань.
- 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.
- Иванова, В. С., Прозорова, С. А. (2016). Корпоративная лояльность как фактор повышения эффективности работы государственного служащего. *Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика*, 26, 295–300.
- Кардашина, С. В., Шаньгина, Н. В. (2016). Психометрические характеристики русскоязычной версии Опросника К. Томаса — Р. Килманна («Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument — ТКК-Р»). *Педагогическое образование в России*, 11, 216–228.
- Магун, В. С., Руднев, М. Г. (2010). Базовые ценности россиян в европейском контексте (статья первая). *Общественные науки и современность*, 3, 5–22.
- Оболонский, А. В. (2007). Мораль и право в политике и управлении. *Общественные науки и современность*, 1, 66–72.
- Оболонский, А. В. (1998). Реформа российской государственной службы: концепция и стратегия. *Общественные науки и современность*, 3, 5–15.
- Педыч, М. В. (2011). Корпоративная культура современной бюрократии и служебная лояльность. *Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН*, 5(43), 234–240.
- Ромашов, Р. (2018). *Право: нормативность и девиантность*. СПб.
- Соломин, И. Л., Чернышкова, М. П., Суворина, Н. Ю. (2012). *Использование методики цветowych метафор И. Л. Соломина в практике психологов уголовно-исполнительной системы*. СПб.
- Соломин, И. Л. (2001). *Психосемантическая диагностика скрытой мотивации. Методическое руководство*. СПб: ИМАТОН.
- Соломин, И. Л. (2011). Психосемантическое исследование мотивации сотрудников государственной службы в процессе реформирования. *Карминские чтения: материалы Всероссийской научной конференции, 15-17 ноября 2011 г.* (364–373), СПб.
- Соломин, И. Л. (2006). *Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования*. СПб.: Речь.

- Статный, В. М., Шаранов, Ю.А. (2013). Новая структурная целостность правоохранительной деятельности на основе дискурса субъектов права и общества. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 4(60), 177–187.
- Усова, О. В. (2015). Взаимосвязь социальных установок и лояльности к организации государственных гражданских служащих. *Управление корпоративной культурой*, 1, 46–50.
- Шаранов, Ю. А., Устюжанин, В. Н. (2017). Полицейский дискурс «мягкой силы». *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 4(76), 229–235.
- Adams, R. E., Rohe, W. M., Arcury, T. A. (2002). Implementing community oriented policing: Organizational change and street officers' attitudes. *Crime and Delinquency*, 48(3), 399–430.
- Britton, D. M. (1997). Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and sex matter? *Criminology*, 35(1), 85–105.
- Coleman, S. (2009). The Problems of Duty and Loyalty. *Journal of Military Ethics*, 8(2), 105–115.
- Culliver, C., Sigler, R., McNeely, B. (1991). Examining prosocial organizational behavior among correctional officers. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 15, 277–284.
- Denhardt, R. B. (2000). *The pursuit of significance: Strategies for managerial success in public organizations*. Long Grove, IL: Waveland Press.
- Egeberg, M. (1999). *Transcending Intergovernmentalism? Identity and Role Perceptions of National Officials in EU Decision-Making*. Thesis. Pittsburgh, PA.
- Emerson, D. M. Helfeld, T. I. (1948). Loyalty among government employees. *The Yale law journal*, 58, 1–143.
- Ewin, R. E. (1990) Loyalty: The police. *Criminal Justice Ethics*, 9(2), 3–15.
- Fletcher, T. W. (1958). The Nature of Administrative Loyalty. *Public Administration Review*, 18(1), 37–42.
- Gade, P. A., Tiggler, R. B., Schumm, W. R. (2003). The Measurement and Consequences of Military Organizational Commitment in Soldiers and Spouses. *Military Psychology*, 15(3), 191–207.
- Golden, M. M. (1992). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Bureaucratic Responses to Presidential Control During the Reagan Administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2(1), 29–62.
- Graaf De, G. (2011). The Loyalties of Top Public Administrators. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(2), 285–306.
- Hogan, N. L., Lambert, E. G., Griffin, M. L. (2013). Loyalty, Love, and Investments: The Impact of Job Outcomes on the Organizational Commitment of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 40(4), 355–375.
- Ivanova, V.S., Prozorova, S. A. (2016). Korporativnaya loy'al'nost' kak faktor povysheniya ehffektivnosti raboty gosudarstvennogo sluzhashchego [Corporate loyalty as a factor in increasing the efficiency of the public servant]. *State and municipal management in the twenty-first century: theory, methodology, practice*, 26, 295–300.
- Johnagin, L. A. (1953). *A Study of the Government's Loyalty and Security Programs*. Denton, Texas.
- Kasiński, M. (2010). Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, 13(1).
- Kleinig, J. (1996). Police Loyalties. *Professional Ethics*, 5(1/2), 29–42.
- Maynard-Moody, S., Musheno, M. (2003). *Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service*. Michigan: University of Michigan.
- Mentzelopoulos, A. M. (1990). *Federal government public service ethics: managing public expectations*. Carleton University.
- Merriam, Ch. E. (1948). Some Aspects of Loyalty. *Public Administration Review*, 8(2), 81–84.

- Merton, R. K. (1940). Bureaucratic Structure and Personality. *Social Forces*, 18(4), 560–568.
- Perry, Jr. H. W. (1998). United States Attorneys — Whom Shall They Serve? *Law and Contemporary Problems*, 61(1), 129–148.
- Sherman, N. (2013). A fractured fidelity to cause. In S. Levinson, J. Parker, P. Woodruff (Eds.), *Loyalty: NOMOS LIV*, (139–174). NYU Press.
- Thomas, K. W, Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Tuxedo, NY: XICOM
- Wellisz, S. H. (2002). *Bureaucracy: Department of Economics Discussion Papers*. Department of Economics, Columbia University. New York.

Поступила 29.10.2018



Motivation and loyalty of public servants to job-related groups

Stanislav V. GORNOSTAEV

The Academy of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, Ryazan, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The article describes an empirical study to test the hypothesis about the specificity of the motivation of loyalty of public servants to groups operating in social environment in their workplace and to identify specific features of the motivation of loyalty to such groups. *Methodology.* The study was based on the understanding of loyalty as a psycho-behavioral participation the person in group at the interconnected levels of self-determination, group emotions, as well as motivations, orientations and processes of group activity. The research sample consisted of employees of Russian penitentiary system ($N = 2786$). To collect the empirical material was used Method of color metaphors (by I. L. Solomin) adapted for the purposes of the research and computerized in the Psychometric Expert 9.0.4 program. Data processing was carried out using the 'nearest neighbour' method of cluster analysis and Fisher's significance testing. *Findings.* The main peculiarity of public servants motivation of loyalty to job-related groups is the leading role of self-assertive motives. The most stable and universal in the motivation of loyalty to such groups is the association with the ideal of legality. Self-dependence acts as an instrumental value, ensuring other values and ideals which are providing motivation of loyalty to job-related groups. *Value of the results.* The present study has provided direct empirical evidence of specificity of the motivation of loyalty of public servants to job-related groups. Thus, the need to study this specificity was proved. Implications for practice. The knowledge gained about peculiarities of motivation of loyalty of public servants to job-related groups can find practical application in matters of public servants motivating and selection of candidates for public service.

Keywords: loyalty, motivation, public servants, job-related groups.

References

- Adams, R. E., Rohe, W. M., Arcury, T. A. (2002). Implementing community oriented policing: Organizational change and street officers' attitudes. *Crime and Delinquency*, 48(3), 399–430.
- Bazhin, Ye. F., Etkind, A. M. (1983). *Tsvetovoy Test Otnosheniy: metod. rekomendatsii* [Relationship Color Test: Method. recommendations]. L.: Leningradskiy nauch.-issled. psikhonevrol. in-t im. V. M. Bekhtereva.
- Bodalev, A. A., Stolin, V. V., Avanesov, V. S. (2000). *Obshchaya psihodiagnostika* [General Psychodiagnosics]. St. Petersburg: Rech Publ.
- Breslav, G. M. (2015). Kompozicionnaja teorija jemocij: k ponimaniju moral'nyh jemocij i ljubvi [Compositional Theory of Emotion: Understanding Moral Emotion and Love]. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 12(4), 81–102.
- Britton, D. M. (1997). Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and sex matter? *Criminology*, 35(1), 85–105.

- Coleman, S. (2009). The Problems of Duty and Loyalty. *Journal of Military Ethics*, 8(2), 105–115.
- Culliver, C., Sigler, R., McNeely, B. (1991). Examining prosocial organizational behavior among correctional officers. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 15, 277–284.
- Denhardt, R. B. (2000). *The pursuit of significance: Strategies for managerial success in public organizations*. Long Grove, IL: Waveland Press.
- Egeberg, M. (1999). *Transcending Intergovernmentalism? Identity and Role Perceptions of National Officials in EU Decision-Making*. Thesis. Pittsburgh, PA.
- Emerson, D. M. Helfeld, T. I. (1948). Loyalty among government employees. *The Yale law journal*, 58, 1–143.
- Ewin, R. E. (1990) Loyalty: The police. *Criminal Justice Ethics*, 9(2), 3–15.
- Fletcher, T. W. (1958). The Nature of Administrative Loyalty. *Public Administration Review*, 18(1), 37–42.
- Gade, P. A., Tiggler, R. B., Schumm, W. R. (2003). The Measurement and Consequences of Military Organizational Commitment in Soldiers and Spouses. *Military Psychology*, 15(3), 191–207.
- Golden, M. M. (1992). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Bureaucratic Responses to Presidential Control During the Reagan Administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2(1), 29–62.
- Gornostaev, S. V. (2017). *Osnovy psichologicheskoy teorii lojal'nosti* [Bases of the psychological theory of loyalty]. Ryazan: the Ryazan state university Publ.
- Graaf De, G. (2011). The Loyalties of Top Public Administrators. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(2), 285–306.
- Hogan, N. L., Lambert, E. G., Griffin, M. L. (2013). Loyalty, Love, and Investments: The Impact of Job Outcomes on the Organizational Commitment of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 40(4), 355–375.
- Ivanova, V. S., Prozorova, S. A. (2016). Korporativnaya lojal'nost' kak faktor povysheniya ehffektivnosti raboty gosudarstvennogo sluzhashchego [Corporate loyalty as a factor in increasing the efficiency of the public servant]. *State and municipal management in the twenty-first century: theory, methodology, practice*, 26, 295–300.
- Johnagin, L. A. (1953). *A Study of the Government's Loyalty and Security Programs*. Denton, Texas.
- Kardashina, S. V., Shangina, N. V. (2016). Psikhometricheskiye kharakteristiki russkoyazychnoy versii Oprosnika K. Tomasa — R. Kilmanna («Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument — TKI-R») [Psychometric characteristics of the Russian version of the Questionnaire K. Thomas — R. Kilmann]. *Pedagogicheskoye obrazovaniye v Rossii*, 11, 216–228.
- Kasiński, M. (2010). Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, 13(1).
- Kleinig, J. (1996). Police Loyalties. *Professional Ethics*, 5(1/2), 29–42.
- Magun V. S., Rudnev M. G. (2010). Bazovye cennosti rossiyan v evropejskom kontekste (stat'ya pervaya) [Core values of Russians in the European context (article 1th)]. *Social Sciences and modernity*, 3, 5–22.
- Maynard-Moody, S., Musheno, M. (2003). *Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service*. Michigan: University of Michigan.
- Mentzelopoulos, A. M. (1990). *Federal government public service ethics: managing public expectations*. Carleton University.
- Merriam, Ch. E. (1948). Some Aspects of Loyalty. *Public Administration Review*, 8(2), 81–84.
- Merton, R. K. (1940). Bureaucratic Structure and Personality. *Social Forces*, 18(4), 560–568.
- Obolonskiy, A. V. (1998). Reforma rossiyskoy gosudarstvennoy sluzhby: kontsepsiya i strategiya [The reform of the Russian civil service: concept and strategy]. *Social Sciences and modernity*, 3, 10–12.

- Obolonskiy, A. V. (2007). Moral' i pravo v politike i upravlenii [Morality and law in policy and administration]. *Social Sciences and modernity*, 1, 66–72.
- Pedych, M. V. (2011). Korporativnaya kul'tura sovremennoj byurokratii i sluzhebnyaya loyal'nost [Corporate culture of modern bureaucracy and officials loyalty]. *Proceedings of the Kabardino-Balkarian Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*, 5(43), 234–240.
- Perry, Jr. H. W. (1998). United States Attorneys — Whom Shall They Serve? *Law and Contemporary Problems*, 61(1), 129–148.
- Romashov, R. (2018). *Pravo: normativnost' i deviantnost'* [Law: normativity and deviance]. Sankt-Peterburg.
- Sharanov, Y. A., Ustyuzhanin, V. N. (2017). Policejskij diskurs "myagkoj sily" [Police discourse of «soft power»]. *Bulletin of Saint-Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 4(76), 229–235.
- Sherman, N. (2013). A fractured fidelity to cause. In S. Levinson, J. Parker, P. Woodruff (Eds.), *Loyalty: NOMOS LIV*, (139–174). NYU Press.
- Solomin, I. L. (2006). *Sovremennye metody psichologicheskoy ekspress-diyagnostiki i professional'nogo konsul'tirovaniya* [Modern methods of psychological rapid diagnosis and professional counseling]. St. Petersburg: Rech Publ.
- Solomin, I. L., Chernyshkova, M. P., Suvorina, N. Ju. (2012). *Ispol'zovanie metodiki cvetovyh metafor I. L. Solomina v praktike psichologov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy* [Using the method of color metaphors of I. L. Solomin in the practice of psychologists of the penitentiary system: methodical allowance]. St. Petersburg.
- Solomin, I. L. (2001). *Psihosemanticheskaya diyagnostika skrytoj motivacii. Metodicheskoe rukovodstvo* [Psychosemantic diagnosis of hidden motivation. Methodical manual]. St. Petersburg: IMATON Publ.
- Solomin, I. L. (2011). Psihosemanticheskoe issledovanie motivacii sotrudnikov gosudarstvennoj sluzhby v processe reformirovaniya [Psychosemantic study of the motivation of public service employees in the reform process]. In *Karminsky Readings: materials of the All-Russian Scientific Conference, November 15-17, 2011* (364–373). St. Petersburg.
- Statny, V. M., Sharanov, Y. A. (2013). Novaya strukturnaya celostnost' pravoohranitel'noj deyatel'nosti na osnove diskursa sub'ektov prava i obshchestva [New structural integrity of law enforcement activities on the basis of the discourse of the subjects of the law and society]. *Bulletin of Saint-Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 4(60), 177–187.
- Thomas, K. W., Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Tuxedo, NY: XICOM
- Usova, O. V. (2015). Vzaimosvyaz' social'nyh ustanovok i loyal'nosti k organizacii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih [Interrelation of social attitudes and loyalty to the organization of public civil servants]. *Corporate Culture Management*, 1, 46–50.
- Wellisz, S. H. (2002) *Bureaucracy: Department of Economics Discussion Papers*. Department of Economics, Columbia University. New York.
- Yermolaev, V. V. (2012). Predstavleniya o professional'noj kar'ere u sotrudnikov policii s raznym urovnem loyal'nosti k organizacii [Ideas about the professional career of police officers with different levels of loyalty to the organization]. *The bulletin of Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 4, 162–166.

Received 29.10.2018