

Научная статья

УДК 316.454.3

doi: 10.47475/2409-4102-2024-25-1-50-57

## **ОЦЕНКА ВНУТРИГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СЛУЖЕБНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ СОТРУДНИКАМИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ СОЦИАЛЬНОЙ НОРМАТИВНОСТИ**

**Сергей Витальевич Духновский**

Санкт-Петербургский университет МВД России, Санкт-Петербург, Россия, dukhnovskysv@mail.ru, ORCID 0000-0003-3118-9988

**Аннотация.** Исследованы внутригрупповые отношения как индикатор благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе у сотрудников с разным уровнем социальной нормативности. Основными методами в исследовании выступили опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» и шкала «Социальная нормативность личности». В качестве статистических методов использовали анализ первичных статистик, корреляционный и сравнительный анализ. Респондентами выступил 151 сотрудник органов внутренних дел. Установлено, что чем выше уровень социальной нормативности сотрудника, тем более выражены функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений (понимание, эмоциональная близость, сопринадлежность коллективу и возможность ощущать себя профессионалом, находясь в нем) и менее выражены функционально-негативные характеристики (напряженность, конфликтность, неблагоприятный чувственный тон в отношениях). Установлено, что чем выше социальная нормативность сотрудника, тем выше общий индекс внутригрупповых отношений, являющийся индикатором социально-психологического климата в служебном коллективе. Общий показатель внутригрупповых отношений как индикатор социально-психологического климата различен у социально-нормативных и ненормативных сотрудников. Оценки внутригрупповых отношений нормативными сотрудниками говорят о благоприятном социально-психологическом климате в служебных коллективах, тогда как у ненормативных сотрудников, исходя из оценок внутригрупповых отношений, климат будет являться умеренно благоприятным.

**Ключевые слова:** служебный коллектив, внутригрупповые отношения, функциональность отношений, социально-психологический климат, нормативность

**Для цитирования:** Духновский С. В. Оценка внутригрупповых отношений в служебных коллективах сотрудниками с разным уровнем социальной нормативности // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2024. № 1 (25). С. 50–57. doi: 10.47475/2409-4102-2024-25-1-50-57.

Original article

## **ASSESSMENT OF INTRA-GROUP RELATIONSHIPS IN SERVICE TEAMS BY EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF SOCIAL COMPLIANCE**

**Sergey V. Dukhnovsky**

St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, St. Petersburg, Russia, dukhnovskysv@mail.ru, ORCID 0000-0003-3118-9988

**Abstract.** The goal is to study intra-group relations as an indicator of the favorability of the socio-psychological climate in the service team among employees with different levels of social regulation. The main methods in the study were the questionnaire “Subjective assessment of intra-group relationships” and the scale “Social normative personality.” primary statistical analysis, correlation and comparative analysis were used as statistical methods. The respondents were 151 employees of the internal affairs bodies. It was established that the higher the level of social normality of the employee, the more the functional-positive characteristics of intra-group relations (understanding, emotional proximity, belonging to the team, and the ability to feel like a professional while in it) and the less the functional-negative characteristics (tension, conflict, unfavorable sensual tone in the relationship) are expressed.

It was established that the higher the social normative of the employee, the higher the general index of intra-group relations, which is an indicator of the socio-psychological climate in the service team. It is shown that the overall indicator of intra-group relations, as an indicator of the socio-psychological climate, is different among socio-regulatory and non-normative employees. Assessments of intra-group relations by regulatory employees indicate a favorable socio-psychological climate in their service teams, while non-normative employees, based on assessments of intra-group relations, will have a moderately favorable climate.

**Keywords:** service team, intra-group relations, functionality of relations, socio-psychological climate, normative

**For citation:** Dukhnovsky SV. Assessment of Intra-Group Relationships in Service Teams by Employees with Different Levels of Social Compliance. *Bulletin of Chelyabinsk State University. Education and Healthcare.* 2024;(1(25):50-57. doi: 10.47475/2409-4102-2024-25-1-50-57. (In Russ.)

### Введение

Взаимоотношения в коллективе являются одним из условий, определяющих эффективность решения служебных задач, а также профессиональное, психологическое здоровье и благополучие сотрудника. Особенности внутригрупповых отношений способствуют формированию личности профессионала. При этом надо учитывать, что члены коллектива изначально обладают различными индивидуально-психологическими особенностями, в том числе и такой характеристикой, как социальная нормативность (ненормативность). Мы предполагаем, что сотрудники с данной характеристикой, ее выраженностью, будут по-разному относиться как к коллективу, так и к отдельным его участникам, а соответственно, и оценивать внутригрупповые отношения как индикатор социально-психологического климата в служебном коллективе.

### Основная часть

Отметим, что проблема нормы и нормативности личности рассматривалась в работах А. Г. Асмолова [1], С. В. Духновского [5; 6], А. Ф. Караваева, В. М. Крук, И. Н. Носс [8], Ю. М. Лотмана [10], В. Д. Менделевича [13], А. В. Смирнова [15], Л. Сонди [16], Р. М. Шамионова [17] и др. В исследовании исходим из того, что оценка внутригрупповых отношений в служебном коллективе выступает показателем социально-психологического климата в нем. Укажем, что вопросы социально-психологического климата в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел изучались в исследованиях Л. Г. Бигчинтаевой [2], В. В. Бойко, А. Г. Ковалева, В. И. Панферова [3], А. О. Бурцева, Н. Н. Тавтиловой [4], К. В. Злоказова, В. А. Юренковой, А. А. Рожкова [7], К. А. Лукашевой [11], В. Л. Ситникова, С. В. Духновского, В. А. Корзунина [14], М. А. Мазур [12] и др.

Обращает на себя внимание, что, несмотря на наличие исследований, проблема внутригруп-

повых отношений как индикатора благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе у сотрудников с разным уровнем социальной нормативности нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и обобщении. В этом плане актуальным являются следующие вопросы: существует ли взаимосвязь между социальной нормативностью сотрудника и его оценкой внутригрупповых отношений в служебном коллективе? Существуют ли различия в оценке особенностей внутригрупповых отношений как индикатора социально-психологического климата в служебном коллективе у социально-нормативных и ненормативных сотрудников? Ответы на поставленные вопросы и послужили основной целью исследования.

В нашем исследовании под *социальной нормативностью* понимаем развитость морально-этической регуляции поведения, чувство ответственности, добросовестность, обязательность, в том числе и в выполнении порученного дела, стремление к качественному выполнению поручений и дел. В крайнем варианте нормативность может проявляться в виде тревожности и дискомфорта в непривычных, неопределенных ситуациях, проявлении беспокойства или тревожности при угрозе нарушения норм, правил или договоренностей. *Социальная ненормативность* проявляется в пренебрежении к соблюдению принятых социальных норм и правил поведения, в том числе и в профессиональной деятельности; это отсутствие внутренних жестких запретов на нарушение норм поведения и деятельности. Нормативные ценности, правила поведения воспринимаются личностью как ограничение, а их соблюдение — как «потеря свободы», поэтому появляется желание игнорировать или нарушать их. Феноменами ненормативности выступают необязательность, безответственность, недобросовестность, пренебрежение обязанностями и данными обещаниями, а также интересами других людей ради собственной выгоды [6].

При рассмотрении внутригрупповых отношений в служебном коллективе акцент ставим на их функциональность. Под *функциональностью внутригрупповых отношений* (их параметров) понимаем их значение для формирования и поддержания благополучия коллектива, которое, с одной стороны, предполагает эффективное решение поставленных служебных задач, достижение желаемых и/или необходимых групповых целей, а с другой — определяет профессионально-психологическое благополучие ее членов. В конечном итоге это оказывает влияние на качество профессиональной трудовой (служебной) деятельности. По своему значению функциональные характеристики внутригрупповых отношений могут быть позитивными и негативными, выступая в то же время индикаторами социально-психологического климата [9]. Описывая функционально-позитивные и негативные параметры внутригрупповых отношений, используем концептуальные положения о дистанции и дисгармонии отношений, а также об отношении к себе как профессионалу, представленные в работах С. В. Духновского [5]. Таким образом, к функционально-позитивным характеристикам внутригрупповых отношений будут отнесены особенности дистанции (доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость) и активно-позитивного профессионального самоотношения, тогда как к функционально-негативным характеристикам — параметры дисгармоничности отношений в группе (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон).

### Материалы и методы исследования

Респондентами выступил 151 сотрудник органов внутренних дел в возрасте от 23 до 33 лет (49 женщин и 102 мужчины). В качестве психодиагностических методик использовали авторские разработки:

- опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО), разработанный С. В. Духновским, К. В. Злоказовым (2023), основное назначение которого — выявление функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений и их интегрального показателя. *Предмет методики* — функционально-позитивные (доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость,

самоотношение) и негативные (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон) характеристики внутригрупповых отношений. Соотношение функциональных показателей (позитивных и негативных) позволяет установить общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий благоприятность / неблагоприятность климата в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел;

- шкала «Социальная нормативность личности» (СН), позволяющая выявить уровень выраженности данного качества у субъекта трудовой деятельности и связанные с ним кадровые риски [5].

В качестве статистических методов применяли анализ первичных статистик, корреляционный анализ (использовали коэффициент корреляции  $r$ -Пирсона) и сравнительный анализ. Перед проведением сравнительного анализа для каждой переменной был рассчитан статистический критерий нормальности Колмогорова — Смирнова. Уровень значимости  $p$  по всем переменным выше 0,05 (что позволило сделать вывод о нормальном распределении данных и определить в качестве метода анализа достоверности различий параметрический критерий  $t$ -Стьюдента). Для обработки полученных эмпирических данных использовали программный пакет статистического анализа SPSS23.0.

### Результаты исследования и их обсуждение

Для проверки гипотезы о взаимосвязи оценки внутригрупповых отношений с нормативностью (ненормативностью) личности использовали процедуру корреляционного анализа, результаты которого представлены в табл. 1.

Из табл. 1 видим, что у обследованных сотрудников показатель «социальная нормативность» значимо коррелирует с интегральными показателями по шкалам методики «СОВО», таким как «функциональная позитивность отношений», «функциональная негативность отношений» и общим индексом внутригрупповых отношений. Наличие отрицательных взаимосвязей объясняем тем, что чем ниже значение по шкале «СН», тем больше субъект отклоняется в сторону социальной нормативности, и наоборот, повышение значений по данной шкале свидетельствует о ненормативности обследуемого.

Таблица 1

Table 1

**Матрица интеркорреляций шкал методики «СОВО»  
с показателем социальной нормативности**  
**Matrix of intercorrelations of scales of the “SOVO” methodology  
with an indicator of social normativity**

Шкала методики «СОВО»	Показатель нормативности
Взаимопонимание в коллективе	-0,21
Доверие внутри коллектива	-0,24
Эмоциональная близость	-0,24
Сопринадлежность коллективу	-0,25
Профессиональное самоотношение	-0,31*
<i>Индекс функциональной позитивности</i>	-0,46
Отчужденность в коллективе	0,15
Напряженность в коллективе	0,28
Конфликтность в коллективе	0,34*
Агрессивность в коллективе	0,43*
Негативный чувственный тон в коллективе	0,28
<i>Индекс функциональной негативности</i>	0,48*
Интегральный показатель психологического климата	-0,47*

\* Коэффициенты корреляции на уровне  $p \leq 0,05$ .

Соответственно, повышение социальной ненормативности субъекта сопровождается снижением значений индекса функциональной позитивности внутригрупповых отношений ( $r = -0,46$  при  $p \leq 0,05$ ) и увеличением значений их функциональной негативности ( $r = 0,48$  при  $p \leq 0,05$ ), а также снижением общего индекса внутригрупповых отношений как показателя благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе ( $r = -0,47$  при  $p \leq 0,05$ ). Таким образом, чем более выражено у субъекта равнодушное отношение к соблюдению принятых социальных норм и правил поведения, тем выше оценка функциональной негативности внутригрупповых отношений, что говорит об их дисгармоничности и неблагоприятном климате в служебном коллективе.

Установив зависимость показателя «социальная нормативность» от показателя внутригрупповых отношений, обратимся к описанию различий в оценке внутригрупповых отношений сотрудниками с разным уровнем нормативности. Для этого на основании данных по методике «СН» обследованные были разделены на две группы: с пониженными и повышенными значениями по данной шкале.

*Первая группа* — сотрудники с повышенным уровнем социальной нормативности ( $n = 107$ ,

70,8 % обследованной выборки; значение показателя «СН» при переводе сырых значений в стандартные находится в диапазоне 7 стэнов). Сотрудники отличаются обязательностью, ответственностью как в повседневной жизни, так и в служебной деятельности; имеет место стремление к качественному выполнению поручений, развитость морально-этической регуляции поведения.

*Вторая группа* — обследованные с пониженным уровнем социальной нормативности ( $n = 44$ , 29,2 % обследованной выборки; значение показателя «СН» при переводе сырых значений в стандартные находится в диапазоне 4 стэнов). Обследованные данной категории характеризуются пренебрежением к соблюдению норм и правил, в том числе и в профессиональной деятельности, могут пренебрегать интересами других людей, обязанностями и данными обещаниями ради собственной выгоды, демонстрировать необязательность, безответственность.

Далее нами установлены различия между показателями по шкалам опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» у сотрудников с разным уровнем социальной нормативности (использовали  $t$ -критерий Стьюдента). Результаты представлены в табл. 2.



Результаты, представленные в табл. 2, показывают наличие значимых различий по шкалам методики «СОВО» у сотрудников с разным уровнем социальной нормативности (значение  $t$ -критерия находится в диапазоне от 1,89 до 1,95). В частности, установлено, что в группе нормативных сотрудников показатели функциональной позитивности внутригрупповых отношений и их общего индекса достоверно выше, чем в группе социально-ненормативных сотрудников, тогда как у последних показатель функциональной негативности внутригрупповых отношений достоверно выше, чем в группе социально-нормативных сотрудников.

Различия в функциональной позитивности отношений у нормативных сотрудников достигаются за счет того, что такие показатели, как взаимопонимание, доверие, сопринадлежность и профессиональное отношение, находятся на повышенном уровне (при переводе сырых значений в стандартные они выражены в диапазоне от 7 до 8 стэнов), тогда как в группе ненормативных сотрудников данные показатели выражены умеренно — в диапазоне от 5 стэнов.

Различия в функциональной негативности отношений у ненормативных сотрудников обеспе-

чиваются выраженностью таких показателей, как напряженность, конфликтность и негативный чувственный тон в отношениях (при переводе сырых значений в стандартные они выражены в диапазоне от 5 до 6 стэнов), тогда как в группе нормативных сотрудников они находятся на пониженном уровне — в диапазоне от 3 до 4 стэнов.

Таким образом, во *внутригрупповых отношениях социально-нормативных сотрудников* выражено чувство сопринадлежности служебному коллективу, сотрудники ориентируются на взаимопонимание во взаимодействии друг с другом. Членство в служебной группе, по мнению респондентов, формирует у них конструктивное профессиональное самоотношение. *Внутригрупповые отношения в служебном коллективе у социально-ненормативных сотрудников* отличаются умеренно выраженными показателями доверия, понимания, эмоциональной близости, сопринадлежности группе. По их мнению, служебный коллектив не позволяет им в полной для себя мере ощутить себя как профессионала. Отношения характеризуются напряженностью, конфликтностью, с преобладанием негативных астенических, меланхолических и удаляющих чувств.

Таблица 2

Table 2

**Выраженность показателей внутригрупповых отношений (по методике «СОВО») у сотрудников с разным уровнем социальной нормативности**  
**The severity of indicators of intra-group relations (according to the “SOVO” method) among employees with different levels of social normativity**

Шкалы методики «СОВО»	Уровень социальной нормативности	
	Повышенный, $n = 107$	Пониженный, $n = 44$
Взаимопонимание в коллективе	32,9*	26,3
Доверие внутри коллектива	29,8*	23,1
Эмоциональная близость	29,1	27,9
Сопринадлежность коллективу	35,2*	29,7
Профессиональное самоотношение	31,6*	24,5
<i>Индекс функциональной позитивности</i>	159,9*	137,5
Отчужденность в коллективе	18,7	19,2
Напряженность в коллективе	11,5	17,0*
Конфликтность в коллективе	17,7	24,0*
Агрессивность в коллективе	15,9	17,5
Негативный чувственный тон в коллективе	10,1	16,5*
<i>Индекс функциональной негативности</i>	74,0	95,3*
Общий показатель внутригрупповых отношений	2,3*	1,4

\* Различия достоверны на уровне  $p \leq 0,05$ .

Также установлены достоверные различия в выраженности интегрального показателя внутригрупповых отношений, который, как показали результаты предыдущих исследований [14], отражает уровень благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе. Так, в группе нормативных сотрудников данный показатель находится на повышенном уровне (при переводе сырых значений, представленных в табл. 2, в стандартные он выражен в диапазоне 8 стэнов), тогда как в группе ненормативных сотрудников данный показатель выражен на среднем уровне (при переводе сырых значений в стандартные находится в диапазоне 5 стэнов).

Исходя из этого, *социально-психологический климат по оценкам социально-нормативных сотрудников* в их служебных коллективах можно охарактеризовать как *благоприятный*, которому присуще стеническое доминирующее состояние (с преобладанием активности, бодрости, ресурсов для эффективного решения служебных задач, в том числе и в ситуациях неопределенности), ценностное отношение друг другу с признанием значимости мнения каждого, в сочетании с активно-позитивным отношением к себе как профессионалу и субъективной значимостью принадлежности к служебному коллективу. Служебный коллектив достигает стоящих перед ним целей при минимальных затратах благодаря эффективной организации и координации взаимодействия его участниками. *Социально-психологический климат в служебном коллективе*, исходя из оценок внутригрупповых отношений *социально-ненормативными сотрудниками*, можно обозначить как *умеренно благоприятный*, с избирательным ценностным отношением к отдельным его членам и значимости их мнения для субъекта, который не стремится в полной мере чувствовать свою принадлежность коллективу. Эффективность служебного взаимодействия пропорциональна затраченным ресурсам.

## Заключение

Предположение о наличии взаимосвязи социальной нормативности с оценкой внутригрупповых отношений как индикатора социально-психологического климата в служебном коллективе, а также наличие различий в их оценках социально-нормативными и ненормативными сотрудниками нашло свое эмпирическое подтверждение.

В частности, установлено, что повышение социальной ненормативности соотносится с увеличением функционально-негативных характеристик внутригрупповых отношений и снижением функционально-позитивных как индикаторов благоприятности климата в служебном коллективе.

Показано, что у нормативных сотрудников функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений (взаимопонимание, доверие, сопринадлежность группе и поддержание позитивного профессионального самоотношения в коллективе) более выражены, чем у ненормативных служащих, тогда как у социально-ненормативных сотрудников, наоборот, достоверно выше показатели функционально-негативных характеристик отношений (напряженность, конфликтность и негативный чувственный тон) в служебных коллективах, чем у нормативных.

Установленные различия в выраженности интегрального показателя внутригрупповых отношений свидетельствуют о том, что социально-нормативные сотрудники оценивают климат в служебных коллективах как благоприятный, а ненормативные — как умеренно благоприятный.

Таким образом, социальная нормативность сотрудника может являться одним из факторов, определяющих взаимоотношения с служебном коллективе, а соответственно и социально-психологический климат в нем. Полагаем, что своевременная оценка и выявление сотрудников с разным уровнем социальной нормативности (ненормативности) позволяет прогнозировать особенности внутригрупповых отношений в служебных коллективах. Это в конечном счете позитивно скажется на их функционировании и эффективности решения служебных задач.

## Список источников

1. Асмолов А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа. М. : Смысл, 2001. 416 с.
2. Бигчинтаева Л. Г. Теоретический анализ психодиагностики социально-психологического климата в коллективах сотрудников ОВД в контексте исследования правовой психологии групп // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 3. С. 244–249.

3. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. И. Социально-психологический климат коллектива и личность. М. : Мысль, 1983. 207 с.
4. Бурцев А. О., Тавилова Н. Н. Влияние стиля руководства на психологический климат организации (на примере служебных коллективов МВД России // Прикладная юридическая психология. 2020. № 2 (51). С. 107–116. DOI:10.33463/2072-8336.2020.2(51).
5. Духновский С. В. Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы). Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018. 314 с.
6. Духновский С. В. Социально-ненормативный сотрудник: проблема классификации и оценка // Российский девиантологический журнал. 2023. № 3 (2). С. 189–194.
7. Злоказов К. В., Юренкова В. А., Рожков А. А. Трудности в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2022. № 3 (95). С. 191–197. DOI: 10.35750/2071-8284-2022-3-191-197.
8. Караваяев А. Ф., Крук В. М., Носс И. Н. Проблема личностно-профессиональной диагностики в профессиональном отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудников // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 106–113.
9. Корниенко А. В., Старченкова Е. С. Структурная модель влияния личностных детерминант на профессиональное здоровье // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2023. № 4 (24). С. 73–80. DOI: <https://doi.org/10.47475/2409-4102-2023-24-4-73-80>
10. Лотман Ю. М. Семиосфера. СПб. : Искусство-СПб, 2004. 704 с.
11. Лукашева К. А. Современные тенденции исследования социально-психологического климата организации // Психология и психотехника. 2022. № 3. С. 19–29. DOI: 10.7256/2454-0722.2022.3.38582
12. Мазур М. А. Аксиологический подход к нравственным традициям органов внутренних дел // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2023. № 4 (24). С. 10–15. DOI: <https://doi.org/10.47475/2409-4102-2023-24-4-10-15>
13. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения : учебное пособие. СПб. : Речь, 2005. 445 с.
14. Ситников В. Л., Духновский С. В., Корзунин В. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел: подход к его реконцептуализации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2023. № 1 (97). С. 221–229.
15. Смирнов А. В. Кто такой неблагоденственный работник? // Актуальные вопросы психологии в области человеческого фактора : материалы второй международной научн. практ. конф. Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т, 2008. С. 157–161.
16. Сонди Л. Судьбоанализ. М. : Три квадрата, 2007. 480 с.
17. Шамионов Р. М. Социализация и ресоциализация личности: нормативность и процессуальность // Известия Саратовского университета. Акмеология образования. Психология развития. 2012. Т. 12, № 4. С. 3–8

## References

1. Asmolov AG. Psihologija lichnosti: Principy obshhepsihologicheskogo analiza [Personality psychology: Principles of general psychological analysis]. Moscow, Smysl; 2001. (In Russ.).
2. Bigchintaeva LG. Theoretical analysis of psychodiagnostics of the socio-psychological climate in the teams of ATS employees in the context of a study of the legal psychology of groups. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. 2014; (3):244-249. (In Russ.).
3. Bojko VV, Kovalev AG, Panferov VI. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva i lichnost' [Social and psychological climate of the team and personality]. Moscow, Mysl'; 1983. (In Russ.).
4. Burcev AO, Tavtilova NN. Influence of the leadership style on the psychological climate of the organization (using the example of service teams of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Prikladnaja juridicheskaja psihologija* [Applied legal psychology]. 2020;2(51):107-116. DOI: 10.33463/2072-8336.2020.2(51). (In Russ.).
5. Duhnovskij SV. Psihologicheskaja nadezhnost' i kadrovaja bezopasnost' (na primere gosudarstvennoj grazhdanskoj i municipal'noj sluzhby) [Psychological reliability and personnel security (using the example of the state civil and municipal service)]. Kurgan, Kurgan State Publishing House; 2018. 314 p. (In Russ.).

6. Duhnovskij SV. Social profanity: classification problem and assessment. *Rossijskij deviantologicheskij zhurnal* [Russian Deviantology Journal]. 2023;3(2):189-194. (In Russ.).
7. Zlokazov KV, Jurenkova VA, Rozhkov AA. Difficulties in measuring and assessing the socio-psychological climate in the service teams of the internal affairs bodies. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. 2022;3(95):191-197. DOI: 10.35750/2071-8284-2022-3-191-197. (In Russ.).
8. Karavaev AF, Kruk VM, Noss IN. The problem of personal and professional diagnostics in the professional selection of candidates for service in the internal affairs bodies and assessing the reliability of employees. *Psichopedagogika v pravoohranitel'nyh organah* [Psychopedagogy in law enforcement agencies]. 2015;3(62):106-113. (In Russ.).
9. Kornienko AV, Starchenkova ES. Structural model of the influence of personal determinants on professional health. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovaniye i zdavookhraneniye* [Bulletin of Chelyabinsk State University. Education and healthcare]. 2023;4(24):73-80. DOI: 10.47475/2409-4102-2023-24-4-73-80 (In Russ.)
10. Lotman JuM. *Semiosfera* [Semiosphere]. St. Peterburg, Iskusstvo-SPB; 2004. (In Russ.).
11. Lukasheva KA. Modern trends in the study of the socio-psychological climate of the organization. *Psihologija i Psihotehnika* [Psychology and Psychotechnics]. 2022;3(3):19-29. DOI: 10.7256/2454-0722.2022.3.38582 (In Russ.).
12. Mazur MA. Axiological approach to the moral traditions of internal affairs bodies. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovaniye i zdavookhraneniye* [Bulletin of Chelyabinsk State University. Education and healthcare]. 2023;4(24):10-15. (In Russ.).
13. Mendeleevich VD. *Psihologija deviantnogo povedeniya* [Psychology of deviant behavior]. St. Peterburg, Rech'; 2005. 445 p. (In Russ.).
14. Sitnikov VL, Duhnovskij SV, Korzunin VA. Social and psychological climate in the service teams of the internal affairs bodies: approach to its receptualization. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. 2023;1(97): 221-229. (In Russ.).
15. Smirnov AV. Who is an unreliable worker? Aktual'nye voprosy psihologii v oblasti chelovecheskogo faktora [Topical issues of psychology in the field of the human factor]. Ekaterinburg, 2008. Pp. 157–161. (In Russ.).
16. Sondi L. Sud'boanaliz [Sudboanalysis]. Moscow, Tri kvadrata; 2007. (In Russ.).
17. Shamionov RM. Socialization and resocialization of personality: normative and procedural. *Izvestija Saratovskogo universiteta. Ser. Akmeologija obrazovanija. Psihologija razvitiya* [Izvestia of Saratov University. Ser. Education acmeology. Psychology of developmen]. 2012;12(4):3-8. (In Russ.).

### Информация об авторе

**С. В. Духновский** — доктор психологических наук, профессор кафедры юридической психологии.

### Information about the author

**S. V. Dukhnovsky** — Doctor of Psychological Sciences, Professor, Department of Legal Psychology.

---

Статья поступила в редакцию 15.10.2023;  
принята к публикации 20.03.2024.

The article was submitted 15.10.2023; accepted for  
publication 20.03.2024.

Автор заявляет об отсутствии конфликта  
интересов.

The author declares no conflicts of interests.