
Служебная лояльность как фактор служебной деятельности: административно-правовой и феноменологический подходы

Горностаев С.В., кандидат психологических наук, докторант, Академия ФСИН
России (stanislavrz@yandex.ru)

В статье рассматриваются административно-правовой и феноменологический подходы к пониманию служебной лояльности. Служебная лояльность рассматривается в рамках административно-правового подхода как следование формальному служебному долгу, представляющему собой систему обязательств, принимаемых вместе со служебным статусом, источником которых выступают: нормативная база служебной деятельности, законные требования руководителя и общественные интересы. Указаны ограничения административно-правового подхода к пониманию служебной лояльности: слабая разработанность понятия, неспособность учесть широту спектра ситуаций служебной деятельности, оперирование моделями, а не реальными процессами. Рассмотрены преимущества феноменологического подхода в изучении служебной лояльности: его психологичность, наличие теоретической базы, работа с реальными явлениями. В рамках феноменологического подхода служебная лояльность определена как психоповеденческая интегрированность служащего в группы, функционирующие в служебной сфере, на основе общего мотивационного основания деятельности. Обозначены возможности совместного использования рассмотренных подходов для решения задач оптимизации служебной деятельности.

Ключевые слова: лояльность, служебная лояльность, служебный долг, административно-правовой подход, феноменологический подход, государственные служащие, сотрудники правоохранительных органов.

Для цитаты:

Горностаев С.В. Служебная лояльность как фактор служебной деятельности: административно-правовой и феноменологический подходы. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2017(7). № 1. С. 68-79. doi: 10.17759/psylaw.207070106

For citation:

Gornostaev S.V. Official loyalty as the factor of official activity: administratively-legal and

phenomenological approaches. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2017(7), no. 1. pp. 68-79.
doi: 10.17759/psylaw.2017070106

В ряде предыдущих работ [2; 3; 9 и др.] нами были изложены отдельные положения административно-правового подхода к проблемам служебной лояльности, который распространен, в первую очередь, в общественно-политических науках и применяется для решения проблем оценки и коррекции профессиональной деятельности представителей формальных организаций, прежде всего правоохранительных и иных государственных структур, ведущих правоприменительную практику.

В основе административно-правового подхода лежит понимание служебной лояльности как следования формальному служебному долгу [4; 8 и др.], который понимается как система служебных обязательств, закрепленных в нормативной базе, регламентирующей служебную деятельность.

Многие авторы [22; 27; 34 и др.] включают в эту систему и обязательства, правомерно вменяемые служащим вышестоящими начальниками как законными представителями нанимателя (государства). С. Веллиш не без оснований полагает, что в иерархических организациях, таких как государственные ведомства, лояльность, в понимании направления усилий сотрудников на решение поставленных руководителями задач, играет ведущую роль [34]. При этом учеными поднимается проблема смещения лояльности с закона на персональную лояльность начальникам.

В свете данной проблемы многие авторы [6; 16; 27; 32 и др.] указывают как на источник служебных обязательств также и на общественную мораль, предполагающую учет в службе общественных интересов. Отдельные авторы даже считают общественную мораль краеугольным камнем служебного долга. Так, Дж. Уотерфорд [32] полагает, что отличительной чертой государственной (общественной) службы является то, что основной источник обязанности государственных (общественных) служащих – не трудовые отношения. Общественный интерес и благосостояние намного больше, чем то, что требует сегодняшний министр или правительство или то, о чем говорит должностной регламент. Подобную этику, по мнению Дж. Уотерфорда требуют закон, обычай и система издержек и противовесов. Автор считает, что практически не встречается ситуаций, когда общественный интерес, с точки зрения этики, проигрывал бы лояльности конкретному министру. Рассматривая проблему, автор анализирует право служащего действовать по собственному усмотрению и, в результате анализа, не отказывает служащему в таком праве в ситуациях, требующих того с точки зрения соблюдения общественных интересов. Подобные взгляды с трудом вписываются в рамки административно-правового подхода, в связи с чем большинство ученых, рассматривающих общественный интерес и благо как источник служебных обязательств, в этом вопросе занимают более умеренную позицию. Например, П. Боуэл и соавторы [16] единственным условием прямого учета служащим общественного интереса в служебных решениях считают высокую общественную опасность их игнорирования.

Наиболее же популярна сбалансированная точка зрения, рассматривающая все три источника служебных обязательств (общественное благо, нормативную базу и указания руководителей) в единстве и иерархической системной взаимосвязи. Подобные взгляды,

являющиеся, на наш взгляд, передовыми в рамках административно-правового подхода, изложены, в частности, М. Касински [22], который полагает, что лояльность служащего обществу в демократическом государстве должна проявляться через уважение к законам, принятым людьми, делегированными для этой функции обществом. Таким образом, общество, государство и закон должны, с точки зрения М. Касински, выступать для государственных служащих демократических государств как триединый объект лояльности. Проявление лояльности к старшим начальникам должно реализовываться, по мнению М. Касински, в виде исполнения возложенных обязанностей предписываемыми руководителями способами, которые не должны противоречить нормам права. То есть первому объекту лояльности (общество – государство – закон) М. Касински отдает приоритет, по сравнению со вторым (прямые начальники), тем самым придавая структуре объектов лояльности служащих элементы иерархии.

Таким образом, в рамках административно-правового подхода обоснован важный для деятельности государственных служащих принцип служебной лояльности и создан ряд аргументированных, в первую очередь логикой теории государства и права, моделей служебной лояльности. Однако даже прогрессивное системное рассмотрение источников служебного долга не избавляет административно-правовой подход к пониманию служебной лояльности от ряда ограничений и проблем в практическом применении.

Во-первых, следует отметить, что теоретически понятие лояльности практически не разрабатывалось в рамках административно-правового подхода, положения которого, по выражению А. Ментцелополос, «...родились из размышлений высших государственных служащих, чья работа – развивать структуру эффективного управления большим количеством служащих на различных уровнях» [27, с. 63]. В связи с этим термин «лояльность» не имеет в рамках подхода устоявшегося значения и используется исследователями достаточно произвольно, что снижает возможность сопоставления концепций и применения предлагаемых авторами рекомендаций.

Во-вторых, административно-правовой подход, выстраивающий свою логику от общего к частному, не способен охватить и учесть всего многообразия реальных ситуаций и условий служебной деятельности и, в лучшем случае, может претендовать на создание моделей, распространяемых на определенный и достаточно узкий круг служащих.

И наконец, самым существенным недостатком административно-правового подхода является его деонтологическая сущность, предполагающая не выходящее за рамки теоретических конструкций сопоставление реального служебного поведения с идеальными моделями, но не изучение источников и факторов этого поведения, которое и позволяет прогнозировать и корректировать служебную деятельность. Рассмотрение служебной лояльности в первую очередь как принципа государственной службы [4; 8; 13], а не реального феномена снижает способности административно-правового подхода к решению практических задач государственной службы.

Гораздо больший потенциал в решении таких задач имеет феноменологический подход, в меньшей степени применявшийся в изучении лояльности государственных служащих, однако имеющий более разработанную теоретико-методологическую базу, созданную, прежде всего, в психологических науках. Если в рамках административно-правового подхода лояльность служащих, как выражается А. Ментцелополос, «...это не естественное следствие самой природы службы обществу, но требование бюрократической

иерархии, которая разрушится при отсутствии лояльности» [27, с. 63], то с позиций феноменологического подхода лояльность не является понятием правового поля. Это психоповеденческий феномен. При наличии определенных условий лояльность возникает, а при их отсутствии – не возникает, несмотря на этические или нормативно-правовые оценки и требования.

Согласно результатам проведенного нами анализа наиболее значимых теоретических исследований психологических проблем лояльности [7; 15; 17; 20; 23; 24; 25; 29; 30 и др.], было установлено, что в психологической теории лояльность, в наиболее общем смысле, понимается как психоповеденческая интегрированность личности в общность, действующую на основе единого системообразующего мотивационного основания. В состав мотивационного основания включаются как ориентирующие (идеи, символы, убеждения, мифы, идеалы, ценности, цели и т. д.), так и детализирующие (конкретные нормы, частные обязательства, традиции и т. п.) компоненты.

С точки зрения административно-правового подхода, главным мотивационным регулятором служебной деятельности должен быть интериоризированный в структуры индивидуальной мотивации формальный служебный долг [10; 11; 12]. При этом все средства интериоризации предполагаются и фактически лежат в плоскости субъект-объектного подхода [1]. Однако если даже формальный служебный долг представлен в мотивации служащих достаточно полно и адекватно, их правоприменительная деятельность, как показали результаты исследований [18; 26; 28], регулируется и другими представленными там компонентами, зачастую превосходящими по влиянию служебный долг. Эти компоненты мотивации служащих могут быть как сугубо индивидуальными, так и разделяемыми служащим компонентами общегрупповой мотивации (в случае психоповеденческой интегрированности служащего в какую-либо группу в служебной сфере).

С точки зрения феноменологического подхода, именно реальная психоповеденческая интегрированность служащего в различные группы, существующие в служебной сфере, действующие на основе единых мотивационных оснований (группового порядка, групповой субкультуры, общегруппового паттерна), и характеризует его реальную служебную лояльность. Как показали исследования психологии лояльности, для лиц, имеющих отношения лояльности в каких-либо группах [7; 15; 20; 29; 31; 33 и др.], именно общегрупповые мотивационные основания во многом регулируют индивидуальную активность лояльных членов групп, что наглядно иллюстрируется, например, данными О.В. Кузнецовой о групповой относительности морально-этических норм сотрудников правоохранительных органов [4].

Как отмечает Г. Де Граф, лояльности служащих могут лежать не только в пределах формальных структур, но распространяться на неформальные группы коллег или клиентов [18].

По мнению Ю. Уэверли, лояльность имеет определенную территорию действия [33], но на служебное поведение, как отмечает ряд исследователей [26; 28 и др.], могут оказывать влияние и лояльности группам, не относящимся к служебной сфере (семья, землячество, расовые и этнические, политические, досуговые общности), законы которых напрямую не регламентируют действия в служебных ситуациях, но могут повлиять на принятие решений

в них. Однако это влияние, в большинстве случаев, значимо, если у служащих не сформированы лояльности в служебной сфере.

В свете вышеизложенного, основными проблемами служебной лояльности, решаемыми в рамках феноменологического подхода являются: 1) наличие у служащих лояльностей в служебной сфере и, при наличии нескольких лояльностей, их соотношение; 2) степень интегрированности служащих в эти группы лояльности и, соответственно, степень влияния групповых порядков на служебное поведение; 3) сферы влияния порядков групп лояльности на служебное поведение; 4) содержание групповых порядков и их соотношение с содержанием формального служебного долга; 5) практические проявления влияния служебной лояльности на служебную деятельность; 6) методы диагностики, формирования и коррекции служебной лояльности.

Первые попытки использовать идеи феноменологического подхода в исследованиях проблем лояльности государственных служащих предпринимались еще в первой половине XX в. Так, в работе Д. Эмерсона и Т. Хелфилда «Лояльность среди государственных служащих», посвященной лояльности государственных служащих правящей политической элите, содержится важный вывод о том, что решение проблемы лояльности заключается именно «... в решении общественных проблем, а не в кадровых отборах и чистках» [19, с. 143], ориентирующий в формировании служебной лояльности отталкиваться от социальных и служебных реалий служащих.

Проблемы применения феноменологического подхода к служебной лояльности были вновь подняты уже в XXI в. Учеными [26; 28] было отмечено, что существование одновременно и культурного, и правового регуляторов в деятельности служащих очевидно во многих исследованиях, однако редко является их центральной темой. По мнению авторов, это связано с тем, что подобные исследования подорвали бы представления о государстве и государственном управлении, представления о том, что в демократическом государстве все процедуры должны быть предсказуемы и построены на законе, в связи с чем аналогичные случаи всегда должны разрешаться аналогично. При таком подходе отклонения от закона допустимы, только если служащие приспособливают закон к обстоятельствам способом, совместимым с политикой и служебной подчиненностью, а сами случаи оцениваются как случаи контролируемого принятия решений, в которых государственный аппарат должен ограничивать и направлять решения, унифицируя их по мере возможности. «Учитывая данную концепцию, ученые и средства массовой информации сосредотачиваются на беспокоящих личных качествах работников, предпочитающих мнение закону и социальную принадлежность клиента его поведению» [26, с. 4].

По мнению С. Мейнарда-Муди и М. Машено [26], ярко представляющих современные тенденции применения феноменологического подхода к проблемам служебной лояльности, углубление в проблемы моральных представлений и социальной идентичности служащих способно разрушить представление о государственном управлении, к которому мы привыкли. Для решения описанной выше проблемы авторы предлагают свою концепцию государственной службы, которая открыто учитывает культурные ориентации, существующие в реальной практике, в том числе и субкультуру неформальных общностей служащих.

В концепцию авторы включают следующие существенные для теории служебной лояльности положения.

1. Действия служащих определяются настолько же смыслом, насколько и функцией. Их социальные отношения и различные образы в самоотношении определяют и формируют смысл их деятельности. Их проекции и самоидентификация тесно связаны с их убеждениями и самопрезентацией другим людям. Данное положение С. Мейнарда-Муди и М. Машено отражает положения психологической теории лояльности [14; 20; 21; 29 и др.], рассматривающей самоидентификацию как один из ключевых компонентов и механизмов лояльности.

2. Служащие осознают свою принадлежность не только к профессиональной, но одновременно и к другим группам (сексуальной, этнической, гендерной и т. д.), в том числе к «профессиональным группировкам».

3. Лояльности своим идентификационным группам внутри служебной сферы могут быть сильней формальной структуры. Наиболее существенные профессиональные идентификаторы и закладывают основу отношений с клиентами. В различных ситуациях принятия решений служащими учитываются правила и надзорные инстанции как детали ситуации, которую служащий должен разрешить. Служащие хорошо знают о правилах и политике, однако применяют их не напрямую, а через призму личных и групповых установок, в соответствии с которыми они иногда отклоняются от правил и идут на допустимый риск, чтобы достигнуть значимых, по их мнению, целей.

4. Решение служащего о том, когда соответствовать правилам и процедурам, а когда пренебречь ими, когда сотрудничать с властью, а когда действовать независимо, является сущностью усмотрения служащих.

Авторы пишут о лояльности служащих группе, «круговой поруке» и групповой субкультуре, регламентирующей отношения с тремя ключевыми объектами, которые можно обозначить как «клиенты» (люди, в отношении которых исполняются служебные обязанности), «свои» (группа коллег, с которыми служащие себя идентифицируют) и «система» (ведомство, другие ведомства, политики, начальники, не относящиеся к «своим», отрицательно оцениваемые коллеги и т. д.). При этом служащие эмоционально и рационально стараются отмежеваться от «системы», осознавая тем не менее необходимость сохранения ему минимально необходимого уровня лояльности.

Таким образом, в своей работе С. Мейнард-Муди и М. Машено убедительно показали, что схемы лояльностей и реализации служебной деятельности на практике отличаются от тех, которые теоретически предполагаются в демократических государствах (например, в описанных выше моделях А. Ментцелополос и М. Касински).

Авторы отмечают, что не противопоставляют свою концепцию доминирующим, но пытаются учесть и упорядочить применение культурных ориентаций служащих в принятии ими решений.

Таким образом, административно-правовой и феноменологический подходы не являются взаимоисключающими. Более того, в реальной практике наработки административно-правового подхода могут быть использованы как ориентиры в коррекции профессионального мышления и служебного поведения, начальной точкой движения к которым будет выступать психоповеденческая реальность служащих, которую позволяет диагностировать феноменологический подход.

В ходе проведенного нами опроса 186 сотрудников учреждений и территориальных органов ФСИН России был получен вывод о применимости концепции С. Мейнардом-Муди и М. Машено к отечественным служащим. После разъяснения применяемых понятий 38,7% опрошенных указали, что имеют лояльности в служебной сфере. Кроме того, 21,5% указали, что не имеют их в настоящий момент, но имели ранее, когда кадровый состав подразделений был более стабильным, а работа – менее формализованной. Из сотрудников, имеющих лояльности в служебной сфере, 75,5% отметили, что осознают влияние групповых порядков на применение нормативной базы в служебной деятельности, что содержание отдельных нормативных актов скорее учитывается и трансформируется, становясь частью групповых норм, чем применяется напрямую. Также 69% опрошенных, имеющих лояльности в служебной сфере, предположили, что изменения порядков в группах их лояльности значимо повлияет на исполнение ими служебных обязанностей.

Эти данные подтверждают значимость проблемы служебной лояльности для отечественной правоохранительной практики и принципиальную возможность влиять на служебную деятельность сотрудников правоохранительных органов путем формирования и коррекции их служебной лояльности.

Литература

1. Бурцева Е.В. Проблема субъектности сотрудников в системе органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Психология и право. 2013. № 1. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n1/58309.shtml> (дата обращения: 06.04.2017)
2. Горностаев С.В. Проблемы диагностики служебной лояльности // Прикладная юридическая психология. 2015. № 2. С. 110–117.
3. Горностаев С.В. Служебная лояльность сотрудников как научная проблема и фактор обеспечения безопасности и эффективности в функционировании уголовно-исполнительной системы // Человек: преступление и наказание. 2016. № 1 (92). С. 133–138.
4. Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие / Под. ред. А.В. Оболонского. 2-е изд. М.: Дело, 2000. 440 с.
5. Кузнецова О.В. Гендерные особенности правосознания у сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Психология и право. 2016. Том 6. № 2. С. 142–151. doi:10.17759/psylaw.2016060211
6. Музяков С.И. Служение как социальная модель реализации ценностных оснований воинской деятельности // Армия и общество. 2008. № 2. С.37–41.
7. Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева; под ред. М.С. Ковалевой. М.: Аспект Пресс, 1998. 270 с.
8. Педыч М.В. Социокультурные аспекты формирования эффективной бюрократии: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06. Майкоп, 2012. 25 с.

9. Свинаярева О.В., Горностаев С.В. Служебный долг: значение для служебной деятельности, сущность, формирование // Закон и право. 2014. № 9. С. 37–40.
10. Симзяев А.В. Профессионально-этическая культура сотрудника ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2009. № 3. С. 12–15.
11. Сливка С.С. Юридическая деонтология: учеб. пособие. Киев: Атика, 2008. 296 с.
12. Стригуненко Ю.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений [Электронный ресурс] // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sluzhebnyaya-distsiplina-i-zakonnost-v-organah-vnutrennih-del-ponyatie-osnovnye-komponenty-i-vidy-distsiplinarnyh-otnosheniy> (дата обращения: 13.07.2014).
13. Чиркин В.Е. Конституционное право: курс для преподавателей, аспирантов и магистрантов. М.: Норма; ИНФРА-М, 2013. 688 с.
14. Anderson B. Imagined communities: reflections on the origin and spread of nationalism. 2nd, revised edition. London, New York: Verso, 1991. 224 p.
15. Boszormenyi-Nagy I., Spark G. Invisible loyalties: reciprocity in intergenerational family therapy. Hagerstown: Harper & Row, 1973. xxi, 409 p.
16. Bowal P., Brierton T.D. & Campbell C. The Whistleblower Defence to Employment Dismissal [Электронный ресурс] // Law Now. 2007. № 32(2). URL: <http://hdl.handle.net/1880/47956> 15/07/2014 (дата обращения: 15.07.2014).
17. Connor J. The Sociology of Loyalty. New York: Springer Science Business Media, LLC, 2007. 161 p.
18. De Graaf G. The Loyalties of Top Public Administrators [Электронный ресурс] // Jnl. of Public Admin. Research and Theory. 2001. –№21(2). P. 285-306 [Review]. URL: <http://jpart.oxfordjournals.org/content/21/2/285> (дата обращения: 22.07.2014).
19. Emerson D.M., Helfeld T.I. Loyalty among government employees // The Yale law journal. 1948. № 58(1). P.1–143.
20. Fletcher G.P. Loyalty: an essay on the morality of relationships. Oxford: Oxford University Press, 1993. 224 p.
21. Grodzins M. The loyal and the disloyal: social boundaries of patriotism and treason. Chicago: The University of Chicago Press, 1956. 319 p.
22. Kasiński M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. [Электронный ресурс] // Annales. Etyka w życiu gospodarczym. 2010. № 13(1). URL: <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1575> (дата обращения: 8.07.2014).
23. Keller S. The limits of loyalty. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. 232 p.

24. Kleinig J. On loyalty and loyalties: The contours of a problematic virtue. Oxford: Oxford University Press, 2014. 315 p.
25. Maurer H.H. The political attitudes of the Lutheran parish in America: a study in religious sectionalism // American journal of sociology. 1928. № 33(4). P. 568–585.
26. Maynard-Moody S., Musheno M. Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service. Michigan: University of Michigan, 2003. 221 p.
27. Mentzelopoulos A.M. Federal government public service ethics: managing public expectations [Электронный ресурс] // Carleton University, 1990. 159 p. URL: <https://dspace.library.uvic.ca//handle/1828/2361> (дата обращения: 15.07.2014).
28. Meyers M.K., Vorsanger S. Street-Level Bureaucrats and the Implementation of Public Policy // Handbook of Public Administration / B.G. Peters and J. Pierre (eds.). New York: Sage Publications, 2003. P. 245–256.
29. Royce J. The Philosophy of Loyalty. New York, Norwood: Macmillan Co, Norwood Press, J.S.Cushing Co, Berwick&Smith Co., 1914. 409 p.
30. Singer E.A. Love and loyalty // The philosophical review. 1916. № 25(3). P. 456–465.
31. Tanner A.E. The Philosophy of Loyalty by Jostah Royce. The Macmillan Co., New York, 1908. pp. xiii+409 review // The American Journal of Psychology. 1908. № 19(3). P. 409–412.
32. Waterford J. Loyalty versus the public interest. 2007. [Электронный ресурс]. URL: <http://apo.org.au/commentary/leaking-public-interest> (дата обращения: 14.07.2014).
33. Weatherly U.G. Multiple groupings and loyalty patterns // American journal of sociology. 1934. № 40(2). P. 204–213.
34. Wellisz S.H. Bureaucracy: Department of Economics Discussion Papers. Department of Economics, Columbia University. New York, 2002. [Электронный ресурс]. URL: <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594> (дата обращения: 24.07.2014).
35. Wynne L.C., Ryckoff I.M., Day J., Hirsch S.I. Pseudomutuality in the family relations of schizophrenics // Psychiatry. 1958. № 21. P. 205–220.

Official loyalty as the factor of official activity: administratively-legal and phenomenological approaches

Gornostaev S.V., PhD (Psychology), Doctoral student, Academy of law and management of the Federal penitentiary service of Russia (stanislavrz@yandex.ru)

The article discusses the administrative-legal and phenomenological approaches to understanding the official loyalty. Official loyalty is being considered under the administrative-legal approach as adherence to formal official duty, which is a system of obligations, taken together with official status, the source of which are: normative base of service activity, legal requirements of the head and public interests. Lists of the limitations of administrative-legal approach to understanding the of official loyalty: weak underdeveloped concept, the failure to take into account the wide range of situations, operation with a models rather than actual processes. Discusses the advantages of the phenomenological approach in studying the performance of loyalty: its psychological advantages, the existence of a theoretical framework, the work with the real phenomena. Within the phenomenological approach official loyalty is defined as psychological-behavioral integration of the employee in the group operating in the service sector, on the basis of a common cause of activities. Possibilities of sharing of the considered approaches for the decision of problems of optimization of official activity are designated.

Key words: loyalty, official loyalty, official duty, administratively-legal approach, phenomenological approach, governmental employees, law enforcement officers.

References

1. Burtseva E.V. The problem of subjectivity of employees in the system of internal affairs [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2013. no. 1 (In Russ., abstr. in Engl.)Gornostaev S.V. Problemy diagnostiki sluzhebnoi loyal'nosti. [Problems of diagnostics of official loyalty]. Prikladnaia iuridicheskaja psikhologiya [Applied legal psychology]. 2015. № 2. pp. 110–117.
2. Gornostaev S.V. Sluzhebnyaya loyal'nost' sotrudnikov kak nauchnaya problema i faktor obespecheniya bezopasnosti i effektivnosti v funktsionirovanii ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Performance of staff official loyalty as a scientific problem and the factor of safety and efficiency in the functioning of the penitentiary system]. Chelovek: prestuplenie i nakazanie [Person: crime and punishment]. 2016. № 1 (92). pp. 133–138.
3. Gosudarstvennaya sluzhba (kompleksnyi podkhod) [Public service (the complex approach)]: Ucheb. Posobie / Pod. red. A.V. Obolonskogo – 2-e izd. Moscow: Delo Publ., 2000. 440 p.

4. Kuznetsova O.V. Gender characteristics of legal conscience in internal affairs agencies staff [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]*, 2016. Vol. 6, no. 2, pp. 142–151. doi:10.17759/psylaw.2016060211. (In Russ., abstr. in Engl.)
5. Muzyakov C.I. Sluzhenie kak sotsial'naya model' realizatsii tsennostnykh osnovanii voinskoj deyatel'nosti [Service as social model of realization of the valuable bases of military activity]. *Armiya i obshchestvo [Army and a society]*. 2008. № 2. pp.37–41.
6. Parsons T. Sistema sovremennykh obshchestv [The system of modern societies] [In Russian]/ Per. s angl. L.A. Sedova i A.D. Kovaleva. Pod red. M.S. Kovalevoi. M.: Aspekt Press Publ., 1998. 270 p.
7. Pedych M.V. Sotsiokul'turnye aspekty formirovaniya effektivnoi byurokratii [Social and cultural aspects of the formation of an effective bureaucracy]: avtoref. dis. ... kand.sotsiol. nauk : 22.00.06. Maikop, 2012. 25 p.
8. Svinareva O.V., Gornostaev S.V. Sluzhebnyi dolg: znachenie dlya sluzhebnoi deyatel'nosti, sushchnost', formirovanie. [Official duty: value for official activity, entity, formation]. *Zakon i pravo [Law and the right]*. 2014. № 9. pp. 37–40.
9. Simzyaev A.V. Professional'no-eticheskaya kul'tura sotrudnika OVD [Professional-ethical culture of police officer]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh [Psychopedagogy in law enforcement]*. 2009. № 3. pp. 12–15.
10. Slivka S.S. Yuridicheskaya deontologiya [Legal deontology]: uchebnoe posobie. Kiev: Atika Publ., 2008. 296 p.
11. Strigunenکو Yu.V. Sluzhebnyaya distsiplina i zakonnost' v organakh vnutrennikh del: ponyatie, osnovnye komponenty i vidy distsiplinarnykh otnoshenii [Service discipline and legality in the organs of Internal Affairs: concept, key components and types of disciplinary relations] [Elektronnyi resurs]. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo [Society: politics, economics and law]*. 2011. №2. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/sluzhebnyaya-distciplina-i-zakonnost-v-organakh-vnutrennikh-del-ponyatie-osnovnye-komponenty-i-vidy-distciplinarnykh-otnoshenii> (Accessed: 13.07.2014).
12. Chirkin V.E. Konstitutsionnoe pravo : kurs dlya prepodavatelei, aspirantov i magistrantov [Constitutional law: a course for teachers, graduate students and undergraduates]. Moscow. : Norma : INFRA M Publ., 2013. 688 p.
13. Anderson B. Imagined communities: reflections on the origin and spread of nationalism. – 2nd, revised edition. London, New York: Verso, 1991. 224 p.
14. Boszormenyi-Nagy I., Spark G. Invisible loyalties: reciprocity in intergenerational family therapy. Hagerstown: Harper & Row, 1973. xxi, 409 p.
15. Bowal P., Brierton T.D. & Campbell C. The Whistleblower Defence to Employment Dismissal [Электронный ресурс]. *Law Now*. 2007. № 32(2). Available at: <http://hdl.handle.net/1880/47956> 15/07/2014 (Accessed: 15.07.2014).
16. Connor J. The Sociology of Loyalty / J. Connor. – New York: Springer Science Business Media, LLC, 2007. – 161 p.

17. De Graaf G. The Loyalties of Top Public Administrators [Elektronnyi resurs]. Jnl. of Public Admin. Research and Theory. 2001. №21(2). P. 285-306 [Review]. Available at: <http://jpart.oxfordjournals.org/content/21/2/285> (Accessed: 22.07.2014).
18. Emerson D.M., Helfeld T.I. Loyalty among government employees. The Yale law journal. 1948. № 58(1). pp.1-143.
19. Fletcher G.P. Loyalty: an essay on the morality of relationships. Oxford: Oxford University Press, 1993. 224 p.
20. Grodzins M. The loyal and the disloyal: social boundaries of patriotism and treason. – Chicago: The University of Chicago Press, 1956. 319 p.
21. Kasiński M. Lojalność urzędnika w świetle prawa i etyki. [Elektronnyi resurs]. Annales. Etyka w życiu gospodarczym. 2010. № 13(1). Available at: <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1575> (Accessed: 8.07.2014).
22. Keller S. The limits of loyalty. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. 232 p.
23. Kleinig J. On loyalty and loyalties: The contours of a problematic virtue. Oxford: Oxford University Press, 2014. 315 p.
24. Maurer H.H. The political attitudes of the Lutheran parish in America: a study in religious sectionalism. American journal of sociology. 1928. № 33(4). pp. 568-585.
25. Maynard-Moody S., Musheno M. Cops, Teachers, Counselors. Stories from the Front Lines of Public Service. Michigan: University of Michigan, 2003. 221 p.
26. Mentzelopoulos A.M. Federal government public service ethics: managing public expectations / A.M. Mentzelopoulos. Carleton University, 1990. 159 p. [Elektronnyi resurs]. Available at: <https://dspace.library.uvic.ca/handle/1828/2361> (Accessed: 15.07.2014).
27. Meyers M.K., Vorsanger S. Street-Level Bureaucrats and the Implementation of Public Policy. Handbook of Public Administration / B.G. Peters and J. Pierre (eds.). New York: Sage Publications, 2003. pp. 245-256.
28. Royce J. The Philosophy of Loyalty. New York, Norwood: Macmillan Co, Norwood Press, J.S.Cushing Co, Berwick&Smith Co., 1914. 409 p.
29. Singer E.A. Love and loyalty. The philosophical review. 1916. № 25(3). pp. 456-465.
30. Tanner A.E. The Philosophy of Loyalty by Jostah Royce. The Macmillan Co., New York, 1908. pp. xiii+409 review. The American Journal of Psychology. 1908. № 19(3). pp. 409-412.
31. Waterford J. Loyalty versus the public interest. 2007. [Elektronnyi resurs]. Available at: <http://apo.org.au/commentary/leaking-public-interest> (Accessed: 14.07.2014).
32. Weatherly U.G. Multiple groupings and loyalty patterns. American journal of sociology. 1934. № 40(2). pp. 204-213.
33. Wellisz S.H. Bureaucracy: Department of Economics Discussion Papers. Department of Economics, Columbia University. New York, 2002. [Elektronnyi resurs]. Available at: <http://academiccommons.columbia.edu/item/ac:112594> (Accessed: 24.07.2014).
34. Wynne L.C., Ryckoff I.M., Day J., Hirsch S.I. Pseudomutuality in the family relations of schizophrenics. Psychiatry. 1958. № 21. pp. 205-220.