

ДОСТИЖЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

ДУХНОВСКИЙ С.В.,

доктор психологических наук, профессор
кафедры юридической психологии
Санкт-Петербургского университета МВД России
dukhnovskysv@mail.ru

ЗЛОКАЗОВ К.В.,

кандидат психологических наук, доцент,
начальник научно-исследовательского отдела
Санкт-Петербургского университета МВД России
zkirvit@yandex.ru

УДК 316.454.5

СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ВНУТРИГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОПИСАНИЕ ОПРОСНИКА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Внутригрупповые отношения, диагностика коллектива, социально-психологический климат, изучение взаимоотношений, функциональность отношений.

В статье приводятся результаты операционализации модели внутригрупповых отношений сотрудников органов внутренних дел в виде опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Структура опросника основывается на концепции внутригрупповых отношений, предполагающей, что функциональные отношения членов служебного коллектива могут характеризоваться функционально-позитивными и функционально-негативными проявлениями, влияющими на различные аспекты служебного взаимодействия, самоотношение его участников и психологическое благополучие. Назначение опросника СОВО – выявление функциональных (позитивных и негативных) характеристик внутригрупповых отношений и их интегрального показателя с помощью самооценок обследуемого. Приведены результаты использования опросника СОВО в кадровой психодиагностике. Опросник предлагается применять для прогнозирования готовности служебных коллективов (сводных отрядов) органов внутренних дел Российской Федерации к оперативно-служебной деятельности, в том числе в особых условиях; предиктивной оценки риска нарушений служебной дисциплины и законности; определения социально-психологических ресурсов обеспечения оптимального морально-психологического состояния личного состава органов внутренних дел.

Актуальность нашего исследования обусловлена значимостью изучения внутригрупповых отношений в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Его общественная значимость обусловлена зависимостью эффективности деятельности подразделений органов внутренних дел от содержания отношений между их сотрудниками. Профессиональная значимость объясняется влиянием внутригрупповых отношений на организацию деятельности подразделений органов внутренних дел, качество выполнения должностных обязанностей сотрудниками, служебную и исполнительскую дисциплину. Личностная значимость изучения отношений определяется влиянием внутригрупповых отношений на субъективное благополучие сотрудников, их мотивацию прохождения службы в органах внутренних дел.

Помимо рассмотренных аспектов актуальности, отметим научную значимость изучения внутригрупповых отношений. Данные отношения выступают основанием для формирования социально-психологического климата служебного коллектива, однако не подвергаются систематическому изучению в отличие от субъективных оценок сотрудниками взаимодействия друг с другом. Вместе с тем внутригрупповые отношения неоднократно рассматривались в качестве оснований для определения уровня (стадии) развития социальной группы, оценки сплоченности и слаженности действий, прогнозирования состояния и активности группы в особых условиях деятельности. Поэтому обращение к внутригрупповым отношениям в служебном коллективе является обоснованным шагом для рас-

крытия предпосылок социальных и профессионально значимых аспектов совместной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Методической проблемой выступает отсутствие не только необходимого инструментария, но и целостного теоретико-методологического основания для его разработки [1]. Для решения проблемы нами разработана концептуальная модель внутригрупповых отношений сотрудников органов внутренних дел, содержащая принципы образования отношений, описание их специфики и характеристики проявлений в совместной деятельности.

Целью статьи является представление результатов верификации опросника, созданного на основе концептуальной модели внутригрупповых отношений сотрудников органов внутренних дел. Опросник является новым инструментом измерения и оценки внутригрупповых отношений, необходимым для научной и практической работы со служебными коллективами органов внутренних дел.

Задачами исследования были операционализация положений концептуальной модели в виде опросника и эмпирическая верификация психометрических характеристик его надежности и отдельных видов валидности.

Структура статьи соответствует последовательности этапов проведенного исследования: описыва-

ются теоретические предпосылки и новая концептуальная модель внутригрупповых отношений, замысел эмпирического исследования, его процесс и результаты. В завершении статьи формулируются выводы и представляются перспективные направления изучения внутригрупповых отношений для развития социально-психологической теории взаимоотношений сотрудников органов внутренних дел и практики работы по совершенствованию отношений в служебных коллективах.

Теоретическое обоснование опросника. В научно-практическом плане, вопросы социально-психологического климата, его оценка и характеристики рассматривались в работах С.А. Бобинкина, Н.С. Акатовой¹, В.В. Бойко, А.Г. Ковалева, В.И. Панферова², В.А. Бугаевой³, Э.В. Будаевой⁴, Т.А. Гуськовой⁵, В.В. Жавтоножко⁶, В.В. Зародиной⁷, Л.А. Лазаренко, Т.Е. Хорольской⁸, К.А. Лукашевой⁹, А.Н. Лутошкина¹⁰, Б.Д. Парыгина¹¹, К.К. Платонова¹², И.Э. Соколовской, Д.А. Брусковой¹³, И.В. Старченко¹⁴, В.Н. Тисуновой, Ю.В. Грибановой, Д.Н. Кравцова¹⁵, Е.В. Яшковой, Д.Ю. Вагина¹⁶ и др. Проблема социально-психологического климата в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел поднималась в исследованиях Л.Г. Бигчинтаевой¹⁷, А.О. Бурцева, Н.Н. Тавиловой¹⁸, К.В. Злоказова, В.А. Юренковой, А.А. Рожкова¹⁹, Л.В. Медведицко-

¹ Бобинкин С.А., Акатова Н.С. Социально-психологические особенности формирования климата в трудовом коллективе // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-4. С. 409-412.

² Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.И. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 1983. 207 с.

³ Бугаева В.А. Понятие социально-психологического климата в отечественной и зарубежной психологии // Вестник магистратуры. 2017. № 11-2 (74). С. 40-41.

⁴ Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе // Вестник Бурятского государственного университета. 2015. № 6. С. 92-95.

⁵ Гуськова Т.А. Влияние психологической совместности сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2022. № 6. С. 93-98.

⁶ Жавтоножко В.В. Исторический анализ термина «социально-психологический климат» в отечественной науке // Власть. 2016. № 3. С. 163-167.

⁷ Зародина В.В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников // Человеческий капитал. 2018. № 3 (111). С. 41-52.

⁸ Лазаренко Л.А., Хорольская Т.Е. Влияние социально-психологического климата в коллективе на эффективность деятельности организации // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 28 (2). С. 150-156.

⁹ Лукашева К.А. Современные тенденции исследования социально-психологического климата организации // Психология и Психотехника. 2022. № 3. С. 19-29.

¹⁰ Лутошкин А.Н. Как вести за собой. М.: Просвещение, 1981. 208 с.

¹¹ Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. М.: Наука, 1981. 192 с.

¹² Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 256 с.

¹³ Соколовская И.Э., Брускова Д.А. Исследование взаимосвязи конфликтности сотрудников и социально-психологического климата на рабочем месте // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 1-2 (76). С. 44-46.

¹⁴ Старченко И.В. Формирование положительного социально-психологического климата в органах местного самоуправления // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 2 (56). С. 105-111.

¹⁵ Тисунова В.Н., Грибанова Ю.В., Кравцов Д.Н. Управление социально-психологическим климатом в коллективе как средство улучшения управленческих коммуникаций и обеспечения экономической безопасности организации // Коммуникология: электронный научный журнал. 2018. Т. 2. № 1. С. 29-37.

¹⁶ Яшкова Е.В., Вагин Д.Ю. Организационный климат как психологический фактор влияния на эффективность трудовой деятельности персонала // Государственный Советник. 2019. № 1. С. 40-44.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Злоказов К.В. Организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. № 3 (59). С. 163-170; 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.

вой¹, Е.Э. Нетребко², В.Л. Ситникова, С.В. Духновского, В.А. Корзунина³ и др.

В разработанной нами методике предлагается измерять социально-психологический климат в служебных коллективах при помощи оценки функциональных особенностей внутригрупповых отношений (позитивных и негативных), соотношение которых будет определять степень его благоприятности.

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.

Говоря о функционально-позитивных и негативных характеристиках внутригрупповых отношений, будем использовать концептуальные положения о дистанции и дисгармонии отношений [2], а также об отношении к себе как профессионалу⁴. Социально-психологическая дистанция как характеристика межличностных (внутригрупповых) отношений проявляется в переживании и понимании близости (отдаленности) между субъектами (членами служебного коллектива), регулирующей внешними (средовыми) факторами, личностными особенностями, а также активностью субъектов [2]. Отношение к себе как профессионалу предполагает познание себя, самооценку, саморегуляцию и осознание себя, проявляющиеся в представлении и принятии себя как профессионала, а также в установках на профессиональное саморазвитие и должностное развитие субъекта профессиональной (в том числе и будущей) деятельности. Составляющими отношения к себе как профессионалу выступают: уровень притязаний, установка на профессиональное саморазвитие, представление о себе как профессионале, принятие себя как профессионала, установка на должностное развитие⁵. Дисгармония внутригрупповых отношений представляет собой отсутствие доверия, понимания, эмоциональной близости между взаимодействующими субъектами, напряжение и дискомфорт, возникающие в совместной служебной деятельности [2].

Исходя из этого, к числу функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений будут отнесены особенности дистанции

(доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость) и активно-позитивного профессионального самоотношения. Тогда как к числу функционально-негативных характеристик - параметры дисгармоничности отношений в группе (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон).

Далее обратимся к описанию конструирования и краткой психометрической характеристике методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Основное назначение методики «СОВО» - выявление с помощью самооценок обследуемого 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.

Формы проведения методики «СОВО»: индивидуальная и групповая.

Выборка исследования - служебные коллективы сотрудников органов внутренних дел численностью от 5 до 100 человек.

Структура методики: методика состоит из 60 утверждений, объединенных в 10 шкал, репрезентирующих концептуальную модель внутригрупповых отношений.

1. Взаимопонимание в коллективе. Примеры пунктов:

а) Я всегда старюсь понять чувства, настроение и состояние своих коллег по подразделению;

б) При разрешении в подразделении возникающих конфликтов каждый стремится прийти к взаимопониманию друг с другом.

2. Отчужденность в отношениях. Примеры пунктов:

а) Обычно я стараюсь не создавать слишком близких отношений с коллегами из своего подразделения;

б) Я стараюсь не обсуждать свои проблемы в моем подразделении.

3. Доверие внутри коллектива. Примеры пунктов:

а) Считаю, что отношения в моем подразделении построены на взаимном доверии;

б) Я доверяю своим коллегам в подразделении, даже тогда, когда о них говорят что-либо плохое или неприятное для меня.

¹ Медведицкова Л.В. Формирование благоприятного психологического климата в подразделениях ОВД как педагогическая проблема // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 4 (71). С. 307-309.

² Нетребко Е.Э. Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе // Общество и право. 2015. № 1 (51). С. 286-290.

³ 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.

⁴ Духновский С.В. Психодиагностика: Учебник и практикум для вузов. М: Юрайт, 2021. 353 с.

⁵ Там же.

4. Напряженность в отношениях. Примеры пунктов:

а) *Существующие отношения в подразделении часто беспокоят меня, вызывают внутреннее напряжение;*

б) *В отношениях с коллегами у меня возникает чувство, что меня обманывают или могут обмануть.*

5. Эмоциональная близость. Примеры пунктов:

а) *Я чувствую свое единство (или общность) с коллегами по подразделению;*

б) *Отношения с коллегами по подразделению дают мне возможность почувствовать собственную значимость.*

6. Конфликтность в отношениях. Примеры пунктов:

а) *Мне часто трудно идти на уступки моим коллегам;*

б) *У меня возникают противоречия, приводящие к ссорам с коллегами по подразделению.*

7. Сопринадлежность с коллективом. Примеры пунктов:

а) *Считаю себя частью своего подразделения;*

б) *Я испытываю чувство гордости за свое подразделение и рад, что являюсь его частью.*

8. Агрессия в коллективе. Примеры пунктов:

а) *Бывает, я чувствую неприязнь к себе со стороны своих коллег;*

б) *Я не могу удержаться от спора, если коллеги в подразделении не соглашаются со мной.*

9. Профессиональное самоотношение. Примеры пунктов:

а) *Отношения в подразделении способствуют повышению качества моей профессиональной подготовки, необходимой для служебной деятельности;*

б) *В моем подразделении высоко ценят мои личностно-профессиональные качества, считают меня профессионалом.*

10. Чувственный тон в отношениях. Примеры пунктов:

а) *Я разочарован отношениями, существующими в подразделении;*

б) *В общении с коллегами из своего подразделения я чувствую напряжение.*

Каждый пункт опросника оценивается респондентом по семибальной шкале в диапазоне от 1 - «полностью несогласен» до 7 - «согласен полностью». Обработка результатов заключается в суммировании баллов по пунктам, входящим в соответствующую шкалу методики «СОВО». Затем «сырые» баллы переводятся в шкальные оценки (шкала стэнов) по нормативной таблице.

Интегральный показатель функциональной позитивности внутригрупповых отношений - результат сложения баллов, полученных по шкалам: взаимопонимание в коллективе, доверие в группе, эмоциональная близость, сопринадлежность субъекта в коллективе. Интегральный показатель функциональной негативности внутригрупповых отношений - результат сложения баллов, полученных по шкалам: отчужденность от внутригрупповых отношений, напряженность, конфликтность и агрессивность отношений, а также неблагоприятный чувственный тон в отношениях (меланхолические и астенические чувства во взаимодействии).

Общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий степень благоприятности социально-психологического климата, вычисляется в форме дроби, где в числителе находятся функционально-позитивные характеристики отношений в коллективе, а в знаменателе - функционально-негативные характеристики отношений.

Время выполнения методики: 30-40 минут.

Информация о психометрической проверке и стандартизации. Ретестовая надежность устанавливалась на выборке 125 сотрудников органов внутренних дел (обследовано 5 служебных коллективов по 25 человек в каждом) путем повторного тестирования через 4 недели. Использовался коэффициент корреляции Пирсона. Установлено, что шкалы опросника обладают приемлемыми характеристиками надежности. Коэффициенты корреляции находятся в диапазоне 0,65-0,73 ($p < 0,001$), что свидетельствует о достаточной ретестовой надежности методики.

Надежность по однородности проверялась на выборке 500 сотрудников органов внутренних дел (было обследовано 13 служебных коллективов). В качестве показателей использовались следующие коэффициенты: альфа Кронбаха (значение коэффициента - от 0,67 до 0,73), формула Спирмена-Брауна (значение коэффициента - от 0,71 до 0,75) по половине теста, формула Спирмена-Брауна по полной форме (значение коэффициента - 0,77 до 0,79). Проверка конструктивной валидности оценивалась также в ряде корреляционных исследований на общей выборке 10 служебных коллективов (обследовано 430 сотрудников органов внутренних дел, 320 лиц мужского пола и 110 лиц женского пола). Для ее проверки были взяты следующие методики: «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации» (О.С. Михалюк, А.Ю. Шальто), «Оценка уровня благоприятности психологического климата в коллективе» (А.Н. Лутошкин), «Определение индекса групповой сплоченности Сिशора», «Диагностика ценностно-ориентационного единства организации», «Шкала удовлетворенности карьерой» (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук), «Удовлетворенность организационной средой» (А.А. Грачев), «Субъективная оценка межличностных отношений» (С.В. Духновский), «Определение социально-психологической дистанции в отношениях» (С.В. Духновский), «Отношение к себе как профессионалу» (С.В. Духновский), «Методика определения мотивационных типов» (В.И. Герчиков).

Оценка критериальной валидности проводилась посредством сравнения контрастных групп. В качестве критерия выступили различия между вновь созданными подразделениями и служебными коллективами, функционирующими не менее трех месяцев (обследовано по 5 служебных коллективов численностью от 25 до 100 человек). Достоверность различий между этими группами определялась с помощью t-критерия Стьюдента. Полученные результаты показывают статистически значимые различия по шкалам опросника ($p < 0,001$), позволяющие различать служебные коллективы, обладающие разным уровнем внутригрупповых отношений.

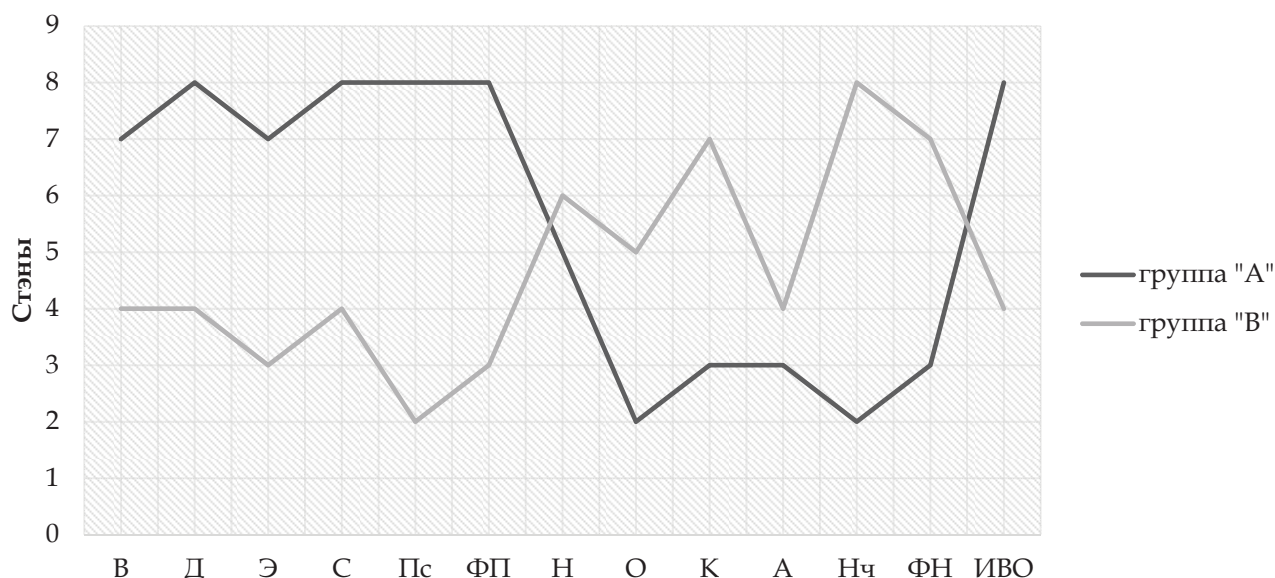


Иллюстрация 1. Оценка внутригрупповых отношений в группах.*

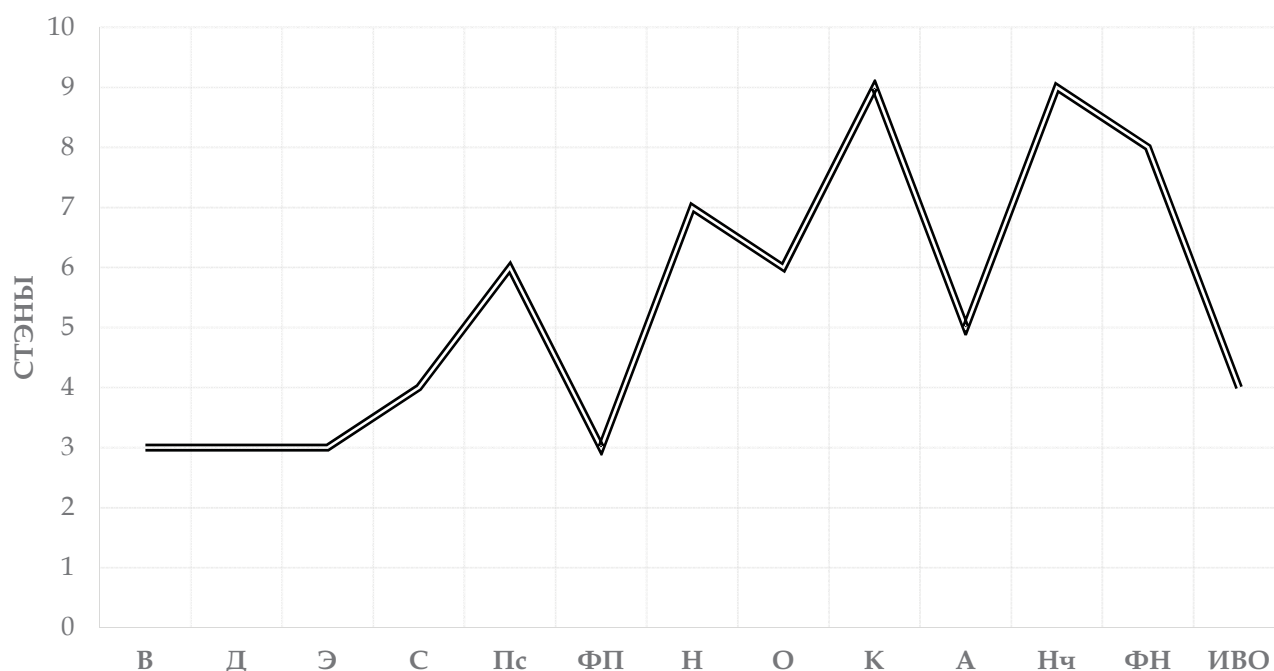


Иллюстрация 2. Субъективная оценка сотрудником внутригрупповых отношений.*

* **Примечание:** В - взаимопонимание в коллективе, Д - доверие в коллективе, Э - эмоциональная близость, С - сопринадлежность с коллективом, Пс - профессиональное самоотношение, ФП - индекс функциональной позитивности внутригрупповых отношений, Н - напряженность в отношениях, О - отчужденность в отношениях, К - конфликтность в отношениях, А - агрессия в отношениях, Нч - негативный чувственный тон в отношениях, ФН - индекс функциональной негативности внутригрупповых отношений, ИВО - интегральный показатель внутригрупповых отношений (благоприятности климата в группе).

Расчет нормативных показателей проводился на выборке 715 сотрудников органов внутренних дел (592 мужчины и 123 женщины, в возрасте от 29 до 43 лет) из 25 служебных коллективов (обследовано 5 групп по 50 человек, 7 - по 30 человек, 5 - по 11 человек и 8 - по 25 человек). В качестве стандартной шкалы для расчета тестовых норм была использована шкала стэнов.

Далее приведем примеры использования опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) в кадровой психодиагностике.

Пример 1. Результаты обследования двух служебных коллективов для оценки социально-психологического климата с помощью анализа внутригрупповых отношений. Группа «А» - сводный отряд патрульно-постовой службы в количестве 27 человек, проходящий подготовку для несения службы в особых условиях (возраст обследуемых - от 27 до 33 лет). Группа «В» - подразделение, предназначенное для охраны общественного порядка и состоящее из сотрудников полиции и дружинников (обследована группа из 60 человек, возраст

обследуемых - от 27 лет до 31 года). Полученные данные представлены на иллюстрации 1.

Профили внутригрупповых отношений показывают следующее. Группа «А» - обладает высокой выраженностью функционально-позитивных и низкой выраженностью функционально-негативных характеристик внутригрупповых отношений. Это позитивно отражается на интегральном показателе внутригрупповых отношений (находится на высоком уровне) и свидетельствует о благоприятном социально-психологическом климате в служебном коллективе. В группе «В» имеет место иная картина, здесь показатель функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений находится на низком уровне за счет таких показателей, как эмоциональная близость и профессиональное самоотношение. В коллективе отсутствует эмоциональное единство, обследованные не чувствуют себя профессионалами, состоя в данном коллективе. Это находит выражение в высоких показателях конфликтности и негативном чувственном тоне внутригрупповых отношений. В группе «В» функционально-негативные характеристики доминируют над позитивными, что обуславливает низкий уровень выраженности интегрального показателя внутригрупповых отношений и свидетельствует о неблагоприятном социально-психологическом климате.

Пример 2. Профиль внутригрупповых отношений сотрудника органов внутренних дел в возрасте 35 лет, проходившего аттестацию в связи с несоответствием занимаемой должности сотрудника патрульно-постовой службы полиции. Полученные данные представлены на иллюстрации 2. Эти данные свидетельствуют о следующем:

- показатель функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений выражен на низком уровне (3 стэна). Отношения внутри служебного коллектива характеризуются как дистантные: недостаток взаимопонимания, доверия, эмоциональной близости, не выражено чувство сопринадлежности коллективу;

- показатель функционально-негативных характеристик выражен на повышенном уровне (8 стэнов). Отношения в коллективе, по оценкам субъекта, носят дисгармоничный характер, что выражается в высокой конфликтности (9 стэнов), негативном чувственном тоне отношений с выраженными удаляющими, астеническими и меланхолическими чувствами (9 стэнов), напряженности в отношениях (9 стэнов).

- интегральный показатель внутригрупповых отношений выражен на пониженном уровне (4 стэна): функционально-негативные характеристики отношений доминируют над позитивными, соответственно, социально-психологический климат служебного коллектива в оценках субъекта носит неблагоприятный характер.

Подводя итоги обсуждения результатов измерения социально-психологического климата служебных коллективов (пример 1), отметим, что они расширены и дополнены образующими их внутригрупповыми отношениями. Методика, кроме того, раскрывает социально-психологические условия, вызывающие негативные проявления служебного поведения (пример 2). Полагаем, что представленный опросник может быть полезен при организации работы со служебными коллективами органов внутренних дел (при оценке готовности к взаимодействию, сплоченности, прогнозировании конфликтов), а также с отдельными сотрудниками, испытывающими трудности во взаимодействии с руководством и членами коллектива.

Заключение. В статье рассмотрены результаты операционализации модели внутригрупповых отношений сотрудников органов внутренних дел в виде опросника «Субъективная оценка внутригрупповых отношений». Показано, что структура опросника основывается на концепции внутригрупповых отношений, предполагающей, что функциональные отношения членов служебного

DUKHNOVSKY S.V.,
Doctor of Psychology, Professor
of the Department of Legal
Psychology of the Saint-
Petersburg University of the
Ministry of the Interior of Russia

ZLOKAZOV K.V.,
PhD in Psychological Sciences,
Associate Professor, Head of
the Research Department
of the Saint-Petersburg
University of the Ministry
of the Interior of Russia

SUBJECTIVE ASSESSMENT OF INTRA-GROUP RELATIONSHIPS: DESCRIPTION OF THE QUESTIONNAIRE AND POSSIBILITIES OF ITS USE

**Intragroup relations, group
diagnostics, socio-psychological
climate, study of relationships,
functionality of relationships.**

The article presents the results of the operationalization of the model of intragroup relations among employees of internal affairs bodies in the form of the questionnaire «Subjective Assessment of Intragroup Relations» (SAIR). The structure of the questionnaire is based on the concept of intragroup relations, which assumes that the functional relationships of members of a work team can be characterized by functionally positive and functionally negative manifestations that affect various aspects of work interaction, the self-attitude of its participants and psychological well-being. The purpose of the SAIR questionnaire is to identify the functional (positive and negative) characteristics of intragroup relations and their integral indicator using the self-assessments of the subject. The results of using the SAIR questionnaire in personnel psychodiagnostics are presented. The questionnaire is proposed to be used to predict the readiness of service teams (combined detachments) of the internal affairs bodies of the Russian Federation for operational and official activities, including in special conditions; predictive assessment of the risk of violations of official discipline and the rule of law; determining the socio-psychological resources to ensure the optimal moral and psychological state of the personnel of the internal affairs bodies.

коллектива могут характеризоваться функционально-позитивными и функционально-негативными проявлениями, влияющими на различные аспекты служебного взаимодействия, самоотношение его участников и психологическое благополучие.

Разработанный нами опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» соответствует основным психометрическим требованиям, предъявляемым к разработке профессиональных психологических тестов¹, а также положениям Российского стандарта тестирования персонала². Удовлетворительные психометрические характеристики опросника позволяют применять его в качестве новой методики изучения внутригрупповых отношений, а также осуществлять практическую

работу по совершенствованию социально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел. Перспективы исследования видятся в изучении комплекса внутренних и внешних показателей валидности, позволяющих применять опросник для: 1) прогнозирования готовности служебных коллективов (сводных отрядов) органов внутренних дел Российской Федерации к оперативно-служебной деятельности, в том числе в особых условиях; 2) предиктивной оценки риска нарушений служебной дисциплины и законности; 3) определения социально-психологических ресурсов обеспечения оптимального морально-психологического состояния личного состава органов внутренних дел. ■

Библиографический список:

1. 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.
2. Духновский С.В. Психология отношений личности: Монография. Курган, 2014. 380 с.

¹ Фер Р.М., Бакарак В.Р. Психометрика. Введение. Челябинск: ЮУрГУ, 2010. 445 с.

² Батурин Н.А. и др. Российский стандарт тестирования персонала // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 2. С. 67-138.