ПЕРЕВОДНЫЕ СТАТЬИ / TRANSLATED ARTICLES

УДК 342.9:351.74/.76(73)

DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.3.1412-1429>

П. Д. РЕЙНОЛЬДС¹,

Р. С. ХЕЛФЕРС²

¹ Университет Северного Техаса в Далласе, США

² Университет Техаса в Тайлере, США

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ НАРУШЕНИЯ В ПОЛИЦИИ: ПРЕДСКАЗАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ НАРУШЕНИЙ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ*

Пол Д. Рейнольдс, PhD, ассистент кафедры уголовного права, Университет Северного Техаса в Далласе

Адрес: 7400 University Hills Blvd., Dallas, Texas, 75241, USA

E-mail: Paul.Reynolds@untdallas.edu

Контактное лицо:

Ричард С. Хелферс, PhD, доцент программы уголовного права, Университет Техаса в Тайлере

Адрес: 3900 University Blvd., Tyler, Texas, 75799, USA

E-mail: rhelfers@uttyler.edu

Цель: изучение влияния организационной несправедливости на нарушение дисциплины сотрудниками правоохранительных органов в Соединенных Штатах Америки.

Методы: диалектический подход к познанию социальных явлений, позволяющий проанализировать их в историческом развитии и функционировании в контексте совокупности объективных и субъективных факторов, который определил выбор следующих методов исследования: формально-логический, сравнительно-правовой, социологический.

Результаты: многочисленные исследования подтверждают связь между проявлением справедливости на рабочем месте и производительностью труда. В данной работе организационная справедливость рассматривается как теоретическая основа для предсказания нарушений дисциплины сотрудниками полиции. В частности, исследовались реакции сотрудников полиции на действия, воспринимаемые как несправедливые, и выявлялась связь между восприятием общего уровня несправедливости и каждой из трех форм дисциплинарных нарушений: 1) использование норм и правил учреждения против руководства, 2) намеренный подрыв установок руководства и 3) невыполнение принятых норм и процедур. Сбор данных осуществлялся нерепрезентативной выборкой через Интернет посредством самоотчетов штатных полицейских – членов ассоциации офицеров полиции в одном из южных штатов.

* Впервые статья опубликована на английском языке в журнале Criminology, Criminal Justice, Law & Society and The Western Society of Criminology Hosting by Scholastica. По вопросам коммерческого использования обратитесь в редакцию журнала Criminology, Criminal Justice, Law & Society (CCJLS) и The Western Society of Criminology: CCJLS@WesternCriminology.org

Цитирование оригинала статьи на английском: Reynolds P., Helfers R. C. Organizational Injustice and Police Misconduct: Predicting Organizational Defiance Among Police Officers, Criminology, Criminal Justice, Law & Society, 2019, Vol. 20, No. 1, pp. 53–70.

URL публикации: <https://ccjls.scholasticahq.com/article/7737-organizational-injustice-and-police-misconduct-predicting-organizational-defiance-among-police-officers>

Научная новизна: в работе впервые проанализировано влияние организационной несправедливости на нарушение дисциплины сотрудниками полиции. При анализе использовались методы многофакторной логистической регрессии, исходя из предположения, что восприятие обстановки на рабочем месте как в целом несправедливой приводит к проявлению форм дисциплинарных нарушений: 1) использование норм и правил учреждения против руководства, 2) намеренный подрыв установок руководства и 3) невыполнение принятых норм и процедур.

Практическая значимость: основные положения и выводы статьи могут быть использованы в научной, педагогической и правоприменительной деятельности при рассмотрении и изучении вопросов, связанных с влиянием организационной несправедливости на нарушение дисциплины сотрудниками полиции.

Ключевые слова: организационная честность; организационная справедливость; организационная несправедливость; дисциплина; нарушение дисциплины; правоохранительные органы; полиция; сотрудники полиции; контрпродуктивность; рабочее место

Как цитировать русскоязычную версию статьи: Рейнольдс П., Хелферс Р. С. Организационная несправедливость и дисциплинарные нарушения в полиции: предсказание организационных нарушений среди сотрудников полиции // Актуальные проблемы экономики и права. 2019. Т. 13, № 3. С. 1412–1429. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.3.1412-1429>

P. D. REYNOLDS¹,

R. C. HELFERS²

¹ University of North Texas at Dallas, USA

² University of Texas at Tyler, USA

ORGANIZATIONAL INJUSTICE AND POLICE MISCONDUCT: PREDICTING ORGANIZATIONAL DEFIANCE AMONG POLICE OFFICERS*

Paul D. Reynolds, PhD is an Assistant Professor in Department of Criminal Justice, University of North Texas at Dallas
Address: 7400 University Hills Blvd., Dallas, Texas, 75241, USA
E-mail: Paul.Reynolds@untdallas.edu

Contact:

Richard C. Helfers, PhD is an Associate Professor in the Criminal Justice Program, University of Texas at Tyler
Address: 3900 University Blvd., Tyler, Texas, 75799, USA
E-mail: rhelfers@uttyler.edu

Objective: to research the influence of organizational injustice on police misconduct in the United States of America.

Methods: dialectic approach to the cognition of social phenomena, allowing to analyze them in the historical development and functioning in the context of a set of objective and subjective factors, which determined the choice of the following research methods: formal-logical, comparative-legal, sociological.

Results: numerous researches support the association between organizational justice and employee performance. This study utilizes organizational justice as a theoretical framework to predict self-reported police misconduct. In particular, this study builds upon recent work into police officers' behavioral responses to perceived injustice by exploring the link between perceptions of overall organizational injustice and three forms of police defiance: 1) using departmental rules, policies, or laws

* The article was first published in English language by Criminology, Criminal Justice, Law & Society and The Western Society of Criminology Hosting by Scholastica. For more information please contact: CCJLS@WesternCriminology.org

For original publication: Reynolds P., Helfers R. C. Organizational Injustice and Police Misconduct: Predicting Organizational Defiance Among Police Officers, Criminology, *Criminal Justice, Law & Society*, 2019, Vol. 20, No. 1, pp. 53–70.

Publication URL: <https://ccjls.scholasticahq.com/article/7737-organizational-injustice-and-police-misconduct-predicting-organizational-defiance-among-police-officers>

against the administration when needed, 2) purposely undermining the administration's goals, and 3) disregarding organizational policies and procedures. Data was collected using an online self-report survey distributed to a convenience sample of sworn police officers that were members of a police officer association in a southern state.

Scientific novelty: for the first time, the work analyzes the impact of organizational injustice on police defiance. Multinomial logistical regression techniques were used for analyses, suggesting that perceived overall injustice has a positive effect on the likelihood officers would self-report engaging in all three forms of organizational defiance, namely: 1) using departmental rules, policies, or laws against the administration when needed, 2) purposely undermining the administration's goals, and 3) disregarding organizational policies and procedures.

Practical significance: the main provisions and conclusions of the article can be used in scientific, pedagogical and law enforcement activity when viewing and studying the issues related to the impact of organizational injustice on disciplinary breaches of police officers.

Keywords: Organizational fairness; Organizational justice; Organizational injustice; Discipline; Breach of discipline; Law enforcement bodies; Police; Police officers; Counterproductive behavior; Work performance

For citation of Russian version: Reynolds P., Helfers R. C. Organizational Injustice and Police Misconduct: Predicting Organizational Defiance Among Police Officers, *Actual Problems of Economics and Law*, 2019, vol. 13, No. 3, pp. 1412–1429. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.3.1412-1429>

Как отмечалось в работе [1], многочисленные исследования в области профессиональной деятельности, менеджмента и психологии труда доказывают наличие связи между восприятием уровня справедливости на рабочем месте и поведением сотрудников. Установлено, что сотрудники не только оценивают уровень справедливости, но и реагируют в соответствии с этими оценками [2]. Таким образом, поведение сотрудников на рабочем месте в определенной степени зависит от того, как они воспринимают отношение к ним, помимо ситуационных и личностных характеристик и межличностных отношений [2]. Хотя в исследованиях называется множество эмоциональных и мотивационных факторов, влияющих на производительность труда персонала, честность в организации признана одним из самых значимых из них [1, 2]. Мета-анализ дает много эмпирических данных в поддержку того, что существует как прямая, так и косвенная связь между уровнем справедливости в организации и всеми тремя гранями производительности труда: выполнением трудовых задач (также известным как «ролевое поведение»), поведением сотрудника как члена данной организации (которое иногда называют «внеролевым поведением») и контрпродуктивным поведением на рабочем месте [3–6]. Для нашего исследования важны работы, в которых было доказано, что сотрудники, ощущающие недоверие или неодобрение внутри своей организации, могут вести себя таким

образом, чтобы восстановить объективное равновесие [7–9]. В более ранних исследованиях было показано, что организационная справедливость может служить адекватным теоретическим основанием для изучения причин и способов реагирования сотрудников на воспринимаемое ими негативное отношение на рабочем месте, а также для понимания механизмов воздействия организационных факторов на производительность труда персонала [2] и связи между организационной несправедливостью и контрпродуктивным поведением на рабочем месте [10].

Контрпродуктивное поведение на рабочем месте (далее – КППРМ) – это общий термин, часто используемый для обозначения различных типов негативного поведения сотрудников на рабочем месте [11, 12], которые обычно описываются как намеренные действия с целью нанести вред данной организации [11]. Как показано в работе [13], КППРМ характеризуется уровнем тяжести поступка и объектом, против которого он направлен. Такие поступки включают, кроме прочего, невыполнение обязанностей, совершение кражи, отказ от сотрудничества, распространение слухов, подрыв авторитета руководства [13–15]. Как показывают исследования, хотя КППРМ случается в той или иной степени в любой организации [16], способы реагирования на организационную несправедливость и виды действий, к которым могут прибегать сотрудники, часто зависят от специфики работы [9, 13]. Поэтому

в прежних работах подчеркивалась важность изучения КППРМ в контексте конкретной профессии [9, 14]. Деятельность в сфере охраны правопорядка не является исключением. Хотя КППРМ сотрудников полиции может совпадать с таковым для иных сфер деятельности, однако некоторые действия являются специфичными для полицейских благодаря их роли и влиянию в обществе. Например, сотрудники любой отрасли могут воровать, не выполнять свои обязанности или лгать руководству, но в правоохранительных органах к этому добавятся превышение полномочий и злоупотребление властью [17–19].

В литературе многие виды негативного поведения полицейских рассматриваются как нарушения трудовой дисциплины или девиантное поведение [17, 20, 21]. Однако малоисследованными остаются менее выраженные формы такого поведения, которые при этом наносят вред работе полиции [19, 22]. При всем внимании исследователей к связям между справедливостью в организации и профессиональной деятельностью полицейских [23, 24] необходимо глубже изучить проблему обстановки в правоохранительных органах. В ряде статей было показано, что обстановка на рабочем месте вызывает более сильный стресс и больше влияет на поведение полицейских, чем стресс от патрульной и оперативной работы [25, 26]. В целом исследования особенностей работы полицейских дают те же результаты, что работы более общего плана в сфере трудовой деятельности и менеджмента. Поэтому логично предположить, что полицейские будут реагировать на чувство несправедливости сходно с работниками других областей. Например, в ходе полуструктурированных интервью полицейские сообщали, что в ответ на несправедливость прибегали к нарушениям дисциплины, вплоть до неповиновения [27]; это доказывает, что справедливость в организации является существенным компонентом минимизации нарушений трудовой дисциплины. К сожалению, в более ранних работах было показано, что многие сотрудники полиции воспринимают обстановку в своих отделениях как несправедливую [24]. Таким образом, и ученые, и практики заинтересованы в изучении тех типов нарушений дисциплины в правоохранительных органах, которые могут быть связаны с ощущением организационной несправедливости.

Средства массовой информации и социальные медиа отражают многочисленные примеры разно-

образных дисциплинарных нарушений сотрудников полиции [25], и такие нарушения остаются важной областью исследований как для ученых, так и для практиков [18, 22]. В то время как значительные нарушения часто являются объектом изучения [18, 25], недостаточно внимания уделяется негативным поведенческим реакциям полицейских на обстановку, которая воспринимается ими как несправедливая; именно этот аспект является ключевым в данной статье [27]. Итак, цель нашего исследования – выяснить, каким образом организационная несправедливость может вызвать три аспекта организационных нарушений: 1) использование норм и правил, принятых в учреждении, против его руководства, 2) намеренный подрыв установок руководства и 3) невыполнение принятых норм и процедур. Для достижения поставленной цели нами с помощью онлайн-опроса были собраны данные действующих офицеров полиции ($n = 1861$) – членов ассоциации офицеров полиции одного из южных штатов США. По нашему мнению, такая постановка цели исследования позволит лучше понять роль организационных факторов в совершенствовании работы полиции за счет снижения количества дисциплинарных нарушений. Кроме того, наше исследование может внести определенный вклад в формирование организационной политики и повышение квалификации руководящих кадров, показывая значимость честности в сфере политики и практики в организациях (Рабочая группа при Президенте США по проблемам деятельности полиции в XXI веке, 2015)¹.

Обзор литературы

Теоретические основы

В литературе в области профессиональной деятельности и менеджмента термины «честность» и «организационная справедливость» часто используются как равнозначные [2, 6]. Термином «организационная справедливость» описывается восприятие честного отношения в профессиональной сфере [2, 6], а также взаимоотношения между персоналом и организацией [28]. Чаще всего считают, что организационная справедливость состоит из трех отдельных, хотя и взаимо-

¹ President's Task Force on 21st Century Policing. *Interim Report of the President's Task Force on 21st Century Policing*. 2015. Retrieved from Office of Community Oriented Policing Services website. URL: http://www.cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/Interim_TF_Report.pdf

связанных компонентов: справедливость в отношении распределения, в отношении взаимодействий и в отношении процедур [2, 6]. С точки зрения объективных результатов честность соотносится со справедливостью в отношении распределения. Справедливость в отношении взаимодействий подразумевает как манеру обращения с человеком, так и организацию процедур, т. е. обращение с человеком в рамках процедур. Иногда этот аспект рассматривают в виде двух отдельных компонентов: практики общения и межличностного взаимодействия. Справедливость в отношении процедур проявляется в честности процессов, которые приводят к конкретным результатам [2, 6]. Из всех трех аспектов справедливость в отношении процедур имеет самую тесную связь с восприятием и поведением персонала, особенно когда результаты воспринимаются как нечестные [6, 29]. Проще говоря, если сотрудники воспринимают результаты как нечестные (например, предвзятость при продвижении по службе или наложении взысканий), то процессы, приводящие к этим результатам, сильнее влияют на действия сотрудников в указанных ситуациях [29, 30].

Значимость честных процедур и обоснованной политики была показана в ряде вызвавших большой интерес работ, посвященных проблемам взаимодействия правоохранительных органов и граждан, а именно проблемам законопослушности [31] и кооперации [29]. По этой причине значительная часть исследований подходила к вопросу честности с точки зрения модели процедурной справедливости [23]. Таким образом, именно эта модель стала наиболее продуктивной в изучении восприятия честности в рамках конкретных эпизодов, например, взаимодействия полиции и граждан при досмотре транспортных средств, поскольку честность – важный компонент соблюдения законности [30, 32].

Однако, говоря об индивидуальном восприятии организационной справедливости и отдельных компонентов ее структуры, представляется более целесообразным прибегать к целостной оценке справедливости, так как она позволяет составить мнение об обстановке на рабочем месте [33]. Индивидуальное восприятие справедливости в организации – это сложная и многогранная концепция, складывающаяся из разнообразных суждений о справедливости, основанных на множестве эпизодов. Так, проведенные ранее интервью с полицейскими показали, что восприятие

справедливости основано на многочисленных личных и опосредованных событиях в организации. Более того, полицейские дифференцировали суждения о справедливости в зависимости от конкретных аспектов событий и общее целостное восприятие организации и отдельных руководителей [24]. Наибольшее количество несправедливых действий на рабочем месте, описанных полицейскими, были связаны с взаимоотношениями с руководством, дисциплинарными взысканиями, продвижением по службе или назначением обязанностей, а также с разбором жалоб граждан [27].

В настоящем исследовании используется целостный подход [33], т. е. измеряется обобщенное восприятие справедливости в организации со стороны полицейских по отношению к самим себе и коллегам и сравнивается с показателями организационной справедливости. Так, вместо вопросов о каждом из трех компонентов (например, «в организации объясняют систему оценивания работы») используются обобщенные формулировки (например, «мою работу оценивают справедливо»). Этот подход соответствует более ранним работам, посвященным общему уровню справедливости в правоохранительных органах [34]. Он также имеет как сходные, так и отличные черты с методами измерения организационной справедливости, объединяющими аспекты распределения, взаимодействия и процедур в единое целое [19]. Более раннее исследование [33] показало, что справедливость в целом опосредует влияние всех трех аспектов организационной справедливости. Для изучения связи между восприятием честности в организации и результатами трудовой деятельности рекомендуется использовать целостный показатель честности, если только нет причины для исследования какого-либо конкретного аспекта организационной справедливости. Поскольку наша работа посвящена изучению реакции полицейских на общий уровень честности в организации, мы применяем целостный показатель организационной справедливости.

Организационная справедливость и поведение офицеров полиции

Хотя интерес к проблеме организационной справедливости продолжает расти, имеющиеся исследования этой проблемы в правоохранительной сфере повторяют результаты, полученные в сфере менед-

жмента в целом [23]. Согласно результатам ранее проведенных исследований, восприятие обстановки на рабочем месте как справедливой повышает дисциплинированность сотрудника полиции [29, 35–37], эффективность его деятельности в рамках роли (поставленной задачи) и вне рамок роли (как члена коллектива) [29], повышает уровень доверия в местном сообществе [38], снижает количество случаев силовых решений при выполнении заданий [39], повышает лояльность к руководству [40], может снизить вероятность дисциплинарных нарушений [41]. Напротив, мнение об обстановке на рабочем месте как о несправедливой связано с различными видами нарушений в поведении сотрудников полиции [19, 25, 27, 42].

Kaariainen с соавт. установили, что полицейские, считавшие свое руководство несправедливым, сообщали о большем количестве эпизодов нарушений дисциплины, совершенных ими самими или коллегами, чем те, кто считал своих руководителей справедливыми [42]. Среди таких эпизодов были проявления неуважения к гражданам, коррупция, нечестность по отношению к руководству, злоупотребление алкоголем или наркотиками, неоправданное использование силовых методов, кражи. Аналогично, в исследовании Wolfe и Piquero было показано, что комбинированный показатель трех вышеупомянутых аспектов организационной справедливости коррелирует с показателями нарушений дисциплины, которые определялись по числу жалоб граждан, по данным службы внутренних расследований и по количеству взысканий за нарушения внутренних правил дисциплины [19]. Было подтверждено, что повышение уровня восприятия организационной несправедливости коррелирует с показателями всех трех форм дисциплинарных нарушений. В недавней работе Reynolds с соавт. с помощью полуструктурированных интервью изучались качественные показатели реакций полицейских на отношение к ним на рабочем месте. На основании самооценки респондентов было выяснено, что сотрудники полиции с разной степенью частотности прибегали к таким видам поведения, как самозащита, снижение эффективности труда и нанесение ущерба учреждению или руководству. Поведение с целью самозащиты выражалось в активных мерах, предпринимаемых, чтобы обезопасить сотрудников и минимизировать возможный риск. При этом Reynolds с соавт. уточняют, что основным мотивом самозащиты было

не улучшение качества своей работы, а снижение риска потенциальных санкций или жалоб. *Снижение эффективности труда* выражалось в том, что полицейские пользовались возможностью не работать в полную силу. Третий тип реакции, *нанесение ущерба учреждению или руководству*, был наименее частотным и выражался в том, что сотрудники полиции намеренно пытались подорвать цели или авторитет организации, чтобы отомстить или выставить руководство некомпетентным [27].

Непреднамеренные организационные последствия и нарушения дисциплины

Руководство правоохранительной системы США ставило задачу снижения уровня нарушений и повышения эффективности деятельности полиции еще в начале XX в., когда Аугуст Воллмер начал бороться за профессионализм и подотчетность правоохранительных органов. Подобные цели ставятся и сегодня (Рабочая группа при Президенте США по проблемам деятельности полиции в XXI веке, 2015)². Граждане озабочены недавними широко освещавшимися в средствах массовой информации неоднозначными событиями, связанными со злоупотреблением властью и чрезмерным применением силы, особенно белыми полицейскими по отношению к представителям меньшинств [43, 44]. Эти события вновь привлекли внимание к проблеме повышенной ответственности офицеров полиции (Рабочая группа при Президенте США по проблемам деятельности полиции в XXI веке, 2015)³. При этом обстановка на рабочем месте остается одной из основных причин нарушений дисциплины полицейскими [23, 25, 45]. Деятельность сотрудников правоохранительных органов часто осуществляется на их усмотрение и без какого-либо надзора со стороны руководства [45]. Кроме того, сотрудники полиции не только в разной степени готовы следовать установленным правилам, но и различаются по своей мотивации относительно соблюдения или нарушения дисциплины [29, 37].

² President's Task Force on 21st Century Policing. (2015). Interim Report of the President's Task Force on 21st Century Policing. Retrieved from Office of Community Oriented Policing Services website. URL: http://www.cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/Interim_TF_Report.pdf

³ Там же.

Традиционно для поддержания дисциплины и предотвращения ее нарушений руководство использует известные инструменты (например, санкции и дисциплинарные взыскания) [46–48]⁴. Однако, как показали исследования, повышенный уровень надзора со стороны руководства за действиями полицейских и ужесточение внутренней политики в организации может восприниматься как проявление несправедливости и приводить к непредсказуемым последствиям [24, 48–50], включая негативное восприятие работы и соответствующие действия [19, 34]. Следовательно, дальнейшее развитие руководящей и административной деятельности должно учитывать в том числе и проблемы выработки принципов организационной справедливости⁵. Сотрудники полиции работают в постоянно меняющейся обстановке и вынуждены принимать решения на основе неполной информации [40]. В результате принятые решения могут быть далеки от оптимальных. Затем эти решения служат основой для ответных действий руководства. Однако если полицейские ощущают поддержку руководства, то они реже прибегают к негативным формам поведения [51].

Таким образом, для руководителей отделений полиции крайне важно находить способы поощрения позитивных форм поведения на рабочем месте, в частности, путем развития справедливого подхода в рамках своей организации, но не прибегая к инструментальным методам (например, санкциям) [29, 30, 36]. Например, в ряде исследований была показана связь между проявлениями честности в организации и высокими показателями дисциплины [29, 36, 37] и другими положительными проявлениями среди полицейских [23]. Другие недавние работы свидетельствуют (хотя данные выводы находятся за рамками нашего исследования), что обстановка на рабочем месте отражается и на положении и поведении полицейских в сообществе [44, 52], а также снижает уровень критики и негативного отношения к деятельности полиции со стороны сообщества, повышая как уровень позитивного отношения к своей работе среди полицейских [43], так и их склонность к сотрудничеству с гражданским населением [35, 53].

⁴ Там же.

⁵ Там же.

Положения настоящего исследования

Хотя все больше исследований посвящается различным нарушениям среди полицейских (от неэтичного поведения до правонарушений), теоретических работ, посвященных отклоняющемуся поведению полицейских, все еще недостаточно [18, 54–56]. Нарушения поведения можно исследовать с различных точек зрения (например, роль окружения или индивидуальных особенностей) и с применением различных теорий, в нашей работе мы используем теорию организационной справедливости. Согласно ей, офицеры полиции, воспринимающие обстановку на рабочем месте как несправедливую, с большей вероятностью предпринимают действия против своей организации и прибегают к различным нарушениям дисциплины [19, 27, 42]. При этом основная масса исследований в этой области фокусируется на более тяжелых и явных проявлениях негативного поведения, таких как злоупотребление властью и служебным положением, коррупция, сексуальные правонарушения [18, 19, 25].

В недавней работе Reynolds и соавт. с помощью полуструктурированных интервью с сотрудниками правоохранительных органов определили отклоняющееся поведение полицейских как возможный поведенческий ответ на проявления несправедливости на рабочем месте [27]. Однако нам неизвестны работы, устанавливающие эту взаимосвязь эмпирическими методами. Основываясь на исследовании дисциплинарных нарушений полицейскими, выполненном Wolfe и Piquero [19], мы сконцентрировались на менее тяжелых и скрытых формах нарушений, выявляя их с помощью самоотчетов офицеров полиции, а не прибегая к вторичным данным, предоставляемым руководством. Данная работа продолжает исследования [23, 29, 35–37, 43, 52, 53, 57] в области взаимосвязи между организационной справедливостью и аспектами деятельности полиции.

В частности, первоначальной целью исследования было определить, в какой степени общий уровень несправедливости на рабочем месте связан с тремя формами отклоняющегося поведения полицейских; при этом учитывались организационные факторы данной профессиональной деятельности, выявленные в более ранних работах. Были выдвинуты три гипотезы: 1) сотрудники полиции, воспринимающие обстановку на рабочем месте как несправедливую,

с большей вероятностью используют существующие внутренние правила и нормы против руководства, когда это представляется необходимым; 2) сотрудники полиции, воспринимающие обстановку на рабочем месте как несправедливую, чаще намеренно нарушают цели руководства; 3) сотрудники полиции, воспринимающие обстановку на рабочем месте как несправедливую, с большей вероятностью намеренно нарушают политику и процедурные нормы своей организации.

Методология

Данные для настоящего исследования были получены путем онлайн-опроса сотрудников полиции из сельских, пригородных и городских отделений полиции в одном из южных штатов, которые при этом были членами ассоциации (союза) работников правоохранительных органов штата. Как известно, полицейские зачастую неохотно участвуют в опросах, проводимых учеными и руководством [58]. По этой причине опрос был согласован с исполнительным комитетом данной ассоциации. Вопросник был разослан по электронной почте примерно 6000 членам ассоциации, которые соответствовали разработанным критериям. К вопроснику прилагалось письмо, разъясняющее цели исследования и гарантирующее анонимность ответов, а также сообщение от председателя вышеупомянутой ассоциации с просьбой принять участие в опросе. Через три недели после распространения вопросника высылалась повторная просьба об участии. На нее откликнулись 1861 полицейский, что составляет 31 %. Для повышения уровня участия исследователи попросили ассоциацию еще раз поддержать их письмом, но ее председатель отклонил эту просьбу, аргументируя тем, что задачей ассоциации является защита прав и частной жизни ее членов. Хотя исследователи желали бы повысить уровень отклика, он является достаточно приемлемым для онлайн-опроса [59, 60]. Выборка данного исследования является уникальной, так как позволяет опросить сотрудников различных по размеру и типу отделений полиции, в особенности небольших по размеру, сельских и пригородных отделений, которые редко участвуют в исследованиях [61]. Согласно целям исследования выборка не включала руководящих сотрудников, а только линейный персонал ($n = 1080$). Описательная статистика выборки показана в табл. 1.

Таблица 1

Описательная статистика
Table 1. Descriptive Statistics

Показатель / Indicator	Среднее отклонение / Mean	Стандартное отклонение / SD	Диапазон / Range
Зависимая переменная / Dependent Variable			
Использование внутренних правил и норм против руководства / Use department rules, policies, and laws against the administration	2,83	1,62	1–6
Попытки нарушить цели руководства / Try to undermine the administrations goals	1,39	0,84	1–6
Нарушение политики и норм организации / Disregard organizational policies and procedures	1,50	0,92	1–6
Независимая переменная / Independent Variable			
Показатель справедливости / Fairness	22,39		
Контрольные переменные / Control Variables		%	
Мужчины / Male	87,6	0,33	0–1
Белые / White	90,0	0,30	0–1
Латиноамериканцы / Hispanic	17,1	0,38	0–1
Патрульная служба / Patrol	69,1	0,46	0–1
Стаж (лет) / Tenure (years)	13,28	8,88	–
Размер отделения / Department Size		%	
Очень маленькое / Very Small	21,1	0,41	–
Маленькое / Small	20,1	0,40	–
Среднее / Medium	11,3	0,30	–
Крупное / Large	42,2	0,49	–
Очень крупное / Extra Large	5,3	0,22	–

Зависимые переменные

Основная цель исследования заключалась в изучении степени распространенности отклоняющегося поведения среди полицейских. Случаи такого поведения выявлялись с помощью самоотчетов в ходе полуструктурированных интервью офицеров полиции в двух южных штатах. Вопросы интервью касались поведения респондентов при исполнении служебных обязанностей и их восприятия уровня справедливости в их отделении [24]. Значения зависимых переменных выявлялись с помощью трех утверждений о случаях отклоняющегося поведения: (1) я использую существующие внутренние правила и нормы против руководства, когда это представляется необходимым; (2) я намеренно нарушаю цели руководства, когда возникает такая возможность; (3) я намеренно нарушаю

политику и процедурные нормы своей организации, когда возникает такая возможность. На каждый вопрос необходимо было ответить одним из вариантов по шкале Лайкерта: никогда (1), почти никогда (2), редко (3), иногда (4), часто (5), в большинстве случаев (6)⁶. Чем выше значение, тем чаще полицейские, по их словам, прибегали к каждому из трех видов отклоняющегося поведения.

Независимая переменная

Как уже говорилось, основная цель данного исследования – определение связи между восприятием организационной справедливости и уровнем участия или неучастия в отклоняющемся поведении. А именно общее восприятие офицерами полиции отношения к ним самим и коллегам в организации являлось независимой переменной [34]. Таким образом, использовался холистический обобщенный конструкт [33], а не влияние отдельных компонентов организационной справедливости либо комбинированного показателя [19]. Для оценки восприятия общего уровня справедливости в вопросник были включены следующие утверждения: (1) «В целом мою работу оценивают справедливо»; (2) «В целом дисциплинарные взыскания по отношению ко мне были справедливы»; (3) «В целом мои карьерные возможности были справедливы»; (4) «В целом ко мне в отделении относятся справедливо»; (5) «В целом дисциплинарные взыскания в нашем отделении справедливы»; (6) «В целом работу офицеров полиции в нашем отделении оценивают справедливо». Альфа-коэффициент Кронбаха для этих пунктов составил 0,91, что является превосходным результатом [62]. В качестве ответов предлагались варианты: «совершенно не согласен» (1), «не согласен» (2), «скорее не согласен» (3), «скорее согласен» (4), «согласен» (5) и «совершенно согласен» (6). Что касается нейтрального ответа [63], то было принято решение не включать его, поскольку авторы, имея суммарно более 30 лет стажа работы в полиции, считают, что у полицейских есть определенное мнение об уровне справедливости.

⁶ Зависимые переменные были дополнительно изучены на предмет наличия скрытой взаимосвязи, которая могла потребовать создания комбинированной шкалы для трех переменных, однако, поскольку альфа-коэффициент Кронбаха составил 0,55, шкала для данных переменных была признана неприемлемой [62].

Кроме того, те же вопросы использовались при оценке восприятия справедливости полицейскими в более раннем исследовании [34]. Переменная уровня восприятия справедливости была представлена в виде шкалы с вышеупомянутыми делениями. Валидность данной шкалы была проверена с помощью факторного анализа основного компонента [62]. Результатом стало однофакторное решение с собственным значением выше 3,0 и нагрузками от 0,74 до 0,83.

Контрольные переменные

Как и в более ранних работах [19, 42] по проблемам деятельности полиции, в анализ были включены индивидуальные и организационные контрольные переменные. Индивидуальные переменные, как и в других современных работах в данной области [34, 64, 65], – это пол, национальная и расовая принадлежность (представленные в виде дихотомий). Пол обозначался: мужской = 1, женский = 0; национальность: латиноамериканцы = 1, другие = 0; раса: белые = 1, другие = 0.

Организационные контрольные переменные включали должность, стаж и размер отделения. Должность является дихотомической переменной и обозначается: патрульные = 1, другие = 0. Стаж был представлен в виде непрерывной переменной и измерялся в годах. В соответствии с более ранними исследованиями [66] по размеру отделение характеризовалось как очень маленькое (1–24 штатных офицеров), маленькое (25–50 штатных офицеров), среднее (51–99 штатных офицеров), крупное (100–500 штатных офицеров) и очень крупное (501 и более штатных офицеров).

План анализа

Исходя из сущности зависимых переменных и при условии использования опроса со шкалой Лайкерта, переменные должны быть порядковыми. Поэтому авторы сначала рассматривали порядковую регрессионную модель. Однако предположение о параллельной регрессии не подтвердилось, поэтому анализ проводился по методу многочленной логистической регрессии [67]. Предположение о независимости нерелевантных альтернатив проверялось с помощью теста Хаусмана, при этом результаты теста не опровергли нуль-гипотезу, однако подтвердили независимость нерелевантной гипотезы [68]. Корреляции между зависимыми переменными колебались от 0,28 до 0,49.

Результаты

Первая модель (табл. 2) негативного поведения касалась использования полицейскими внутренних правил/норм отделения и/или законов против своих начальников или руководителей отделения, когда они считали это необходимым ($\chi^2(50) = 215,33, p < 0,001$). По этому параметру сравнивались те, кто когда-либо прибегал к такому поведению, и те, кто никогда этого не делал. Было обнаружено, что вероятность такого поведения возрастает у полицейских, которые воспринимают обстановку на своем рабочем месте как несправедливую при прочих равных условиях. А именно вероятность того, что они редко прибегают к такому поведению, возрастает в 0,95 раза, иногда – в 0,92 раза, часто – в 0,88, почти всегда – в 0,86 раза. Редкие случаи такого поведения нормализованы по всем демографическим факторам за исключением категории латиноамериканцев, где в любой группе разница между случаями такого поведения и его отсутствием была статистически незначительна. Интерес представляет вывод, что среди женщин вероятность такого поведения по шкале «иногда – никогда» возрастала. Кроме того, вероятность для белых по той же шкале возрастала в 2,51 при прочих равных условиях.

Переменная, указывающая на уровень организации (размер отделения), также выявила различия в использовании полицейскими внутренних правил против руководства. Вероятность такой формы негативного поведения полицейских из очень крупных отделений возрастала в несколько раз – а именно от 3,08 (почти никогда – никогда) до 5,84 (почти всегда – никогда) раза – по сравнению с сотрудниками очень маленьких отделений при прочих равных условиях. Однако не было выявлено статистически значимых различий со стажем и должностью полицейских, т. е. эти условия не влияют на то, будет ли полицейский прибегать к негативному поведению, независимо от размера организации.

В рамках второй модели (табл. 3) изучалось негативное поведение полицейских в форме намеренного нарушения целей администрации, ($\chi^2(50) = 212,30, p < 0,001$). Опрос показал, что полицейские всех категорий, воспринимающие обстановку в своей организации как несправедливую, с большей вероятностью прибегают к негативному поведению в такой форме. Вероятность такого поведения возрастала от

0,71 (часто – никогда) до 0,94 (почти никогда – никогда), при прочих равных условиях. Кроме того, вероятность такого поведения для мужчин «почти никогда – никогда» была выше, чем для женщин в 2,16 раза и «редко – никогда» в 8,57 раза при прочих равных условиях. Однако значимых различий вероятности такого поведения по расовой или этнической принадлежности не выявлено.

Таблица 2

Модель многочленной логистической регрессии с изменением коэффициента в зависимости от вероятности

Table 2. Multinomial Logistic Regression Model with Factor Change in the Odds

Я использую существующие внутренние правила и нормы против руководства, когда это представляется необходимым / I use departmental rules, policies, or laws against the administration when needed	B (SE)	Exp (e)
Справедливость / Fairness		
редко – никогда / seldom v never	-0,05** (0,02)	0,95
иногда – никогда / sometimes v never	-0,09*** (0,01)	0,92
часто – никогда / often v never	-0,12*** (0,02)	0,88
почти всегда – никогда / most of the time v never	-0,15*** (0,02)	0,86
Мужчины / Male		
редко – никогда / seldom v never	-0,81** (0,32)	0,45
Белые / White		
редко – никогда / seldom v never	0,92* (0,45)	2,51
Латиноамериканцы / Hispanic		
Патрульная служба / Patrol		
Стаж / Tenure		
Размер отделения / Department Size		
маленькое отделение / Small Department		
почти никогда – никогда / rarely v never	0,63*** (0,27)	1,87
среднее отделение / Medium Department		
крупное отделение / Large Department		
редко – никогда / seldom v never	0,66* (0,30)	1,93
часто – никогда / often v never	0,72* (0,34)	2,05
очень крупное отделение / Extra Large Department		
почти никогда – никогда / rarely v never	1,13** (0,48)	3,08
часто – никогда / often v never	1,76*** (0,57)	5,84
почти всегда – никогда / most of the time v never	1,14* (0,56)	3,12
R ²		
Сох и Snell	0,191	
Nagelkerke	0,197	
Модель $\chi^2(50) = 215,33, p < 0,001$		

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Таблица 3
Модель многочленной логистической регрессии
с изменением коэффициента в зависимости
от вероятности

Table 3. Multinomial Logistic Regression Model
with Factor Change in the Odds

Я намеренно нарушаю цели руководства, когда возникает такая возможность / I purposely try undermining the administration's goals when opportunity arises	B	Exp (e)
Справедливость / Fairness		
почти никогда – никогда / rarely v never	-0,06*** (0,01)	0,94
редко – никогда / seldom v never	-0,11*** (0,02)	0,90
иногда – никогда / sometimes v never	-0,14*** (0,03)	0,87
часто – никогда / often v never	-0,34*** (0,08)	0,71
почти всегда – никогда / most of the time v never	-0,21*** (0,06)	0,81
Мужчины / Male		
почти никогда – никогда / rarely v never	0,77** (0,28)	2,16
редко – никогда / seldom v never	2,15* (1,03)	8,57
Белые / White		
Латиноамериканцы / Hispanic		
Патрульная служба / Patrol		
почти никогда – никогда / rarely v never	1,27* (0,44)	0,28
Стаж / Tenure		
почти никогда – никогда / rarely v never	-0,03** (0,01)	0,97
Размер отделения / Department Size		
маленькое отделение / Small Department		
среднее отделение / Medium Department		
редко – никогда / seldom v never	1,28* (0,60)	3,61
крупное отделение / Large Department		
часто – никогда / often v never	1,35* (0,64)	3,86
очень крупное отделение / Extra Large Department		
почти никогда – никогда / rarely v never	0,81** (0,37)	2,24
R ²		
Cox и Snell	0,188	
Nagelkerke	0,233	
Модель $\chi^2(50) = 212,30$, $p < 0,001$		

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

С точки зрения организационных аспектов вероятность для патрульных прибегнуть к намеренному нарушению целей руководства возрастала в 0,28 раза (почти никогда – никогда) при прочих равных условиях. Кроме того, с точки зрения аспекта стажа работы было отмечено возрастание по шкалам «почти никог-

да – никогда» и «почти всегда – никогда» на каждый дополнительный год стажа при прочих равных условиях. Что касается размера отделения, то вероятность, что полицейские в средних отделениях прибегнут к такой форме негативного поведения составляет 3,61 по шкале «редко – никогда» в сравнении с очень маленькими отделениями. Однако в крупных отделениях разница была в 3,86 раза по шкале «часто – никогда», а в очень крупных – в 2,24 раза по шкале «почти никогда – никогда» при прочих равных условиях.

В третьей модели (табл. 4) исследовалась вероятность того, что полицейские намеренно нарушают организационную политику и процедуры, когда возникает такая возможность ($\chi^2(50) = 182,02$, $p < 0,001$). Полицейские, негативно воспринимающие уровень справедливости в своих отделениях, во всех категориях демонстрируют увеличение вероятности такого поведения от 0,82 раза по шкале «часто – никогда» до 0,97 по шкале «почти никогда – никогда» при прочих равных условиях. Что касается аспекта пола, то вероятность для мужчин прибегнуть к такой форме поведения возрастает в 9,05 раза по шкале «редко – никогда» при прочих равных условиях, тогда как по другим категориям различий не выявлено. Как и во второй модели, различий вероятности такого поведения по расовой или этнической принадлежности не выявлено.

Третья модель показала наименьшие различия с точки зрения организационных аспектов. Не было выявлено различий для патрульных из маленьких и средних по размеру отделений в сравнении с очень маленькими. Однако в крупных отделениях вероятность намеренных нарушений организационной политики возрастала в 8,44 раза по шкале «часто – никогда» при прочих равных условиях. При этом при сравнении очень крупных и очень маленьких отделений эта вероятность возрастала в 4,72 раза (редко – никогда) и в 12,07 раза (часто – никогда) при прочих равных условиях.

Обсуждение

Значимость данного исследования в том, что оно раскрывает новые грани взаимосвязей между восприятием справедливости офицерами полиции, профессиональными характеристиками и случаями отклоняющегося поведения на рабочем месте. Такое поведение может препятствовать выполнению задач

Таблица 4
**Модель многочленной логистической регрессии
с изменением коэффициента в зависимости
от вероятности**

**Table 4. Multinomial Logistic Regression Model
with Factor Change in the Odds**

Я намеренно нарушаю политику и процедурные нормы своей организации, когда возникает такая возможность / I purposely disregard organizational policies or procedures when opportunity arises	<i>B</i>	<i>Exp (P)</i>
Справедливость / Fairness		
почти никогда – никогда / rarely v never	-0,03** (0,01)	0,97
редко – никогда / seldom v never	-0,06* (0,02)	0,94
иногда – никогда / sometimes v never	-0,17*** (0,04)	0,84
часто – никогда / often v never	-0,19*** (0,04)	0,82
почти всегда – никогда / most of the time v never	-0,15** (0,24)	1,88
Мужчины / Male		
редко – никогда / seldom v never	2,20* (1,02)	9,05
Белые / White		
Латиноамериканцы / Hispanic		
Патрульная служба / Patrol		
Стаж / Tenure		
часто – никогда / often v never	-0,14** (0,05)	0,87
Размер отделения / Department Size		
маленькое отделение / Small Department		
среднее отделение / Medium Department		
крупное отделение / Large Department		
редко – никогда / seldom v never	2, 13* (1,07)	8,44
очень крупное отделение / Extra Large Department		
редко – никогда / seldom v never	1, 55** (0,69)	4,72
часто – никогда / often v never	2, 49* (1,22)	12,07
R^2		
Сох и Snell	0,164	
Nagelkerke	0,193	
Модель $\chi^2 (50) = 182,02, p < 0,001$		

* $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

отделения полиции. Кроме того, его сложно распознать, так как оно скрывается не только от общественности, но и от коллег и руководства, обычно не достигая уровня, за которым следует дисциплинарное взыскание. Однако в случае непринятия мер оно может перерасти в более значительные нарушения. Для лучшего понимания читателем указанных проблем приведем несколько примеров такого поведения.

Так, использование внутренних правил отделения и/или законов против руководителей отделения может выражаться в том, что в случае жалоб граждан полицейский переключает их внимание, возлагая вину на руководство (например, поступает жалоба на превышение скорости полицейским, и этот полицейский указывает на то, что его начальник делал то же самое и остался безнаказанным). Также он может указать на случаи, когда «правила» применяются только к линейным сотрудникам, но не к администрации (например, использование служебного оборудования запрещено, однако представитель руководства ездит на служебной машине, хотя получает субсидию на содержание своей машины). Еще один пример: в отделении существует правило, что полицейский должен связаться с руководителем, если об этом просит гражданин. Тогда полицейский может каждый раз спрашивать граждан на месте происшествия, хотят ли они поговорить с руководством отделения, и руководитель вынужден непрерывно отвечать на звонки. В работе [69] было описано подобное поведение, когда подчиненные непрерывно обращались к руководителю за помощью, вынуждая того ездить из одного конца участка в другой. Второй вид негативного поведения, а именно подрыв целей руководства, может состоять в том, что полицейские по-своему понимают задачи службы (например, «я пришел работать в полицию, чтобы ловить преступников, а не выписывать штрафы за неправильную парковку», притом что приоритетом данного отделения является повышение безопасности дорожного движения; или полицейский распространяет среди населения информацию, что в районе существует «проблема с организованной преступностью», хотя политика руководства отделения – обеспечение спокойствия граждан). Наконец, третий вид негативного поведения – намеренное нарушение политики и процедурных норм организации – может выражаться в получении личной выгоды (например, полицейский не отказывается от бесплатного кофе в кафе на своем участке, хотя это противоречит политике отделения и Этическому кодексу правоохранительных органов; или занимается личными делами во время дежурства – разговаривает по телефону, делает длительные перерывы, забирает вещи из прачечной и пр.).

В настоящее время концепция честности и справедливости в организациях является одной из ключевых точек приложения усилий по совершенствованию

как деятельности внутри правоохранительных органов, так и их взаимоотношений с сообществом⁷. Наше исследование выступает первой попыткой определить взаимосвязь между восприятием организационной справедливости офицерами полиции и нарушениями служебной дисциплины.

Данная работа подтверждает выводы более ранних исследований, в которых предполагалась связь между проблемой справедливости и негативным поведением сотрудников полиции [19, 42], а также работ, посвященных проблемам нарушений и добровольного соблюдения дисциплины полицейскими [29, 36, 37] и других видов положительного поведения [23, 70, 71]. Вне зависимости от типа негативного поведения, установлена связь между таким поведением и восприятием несправедливости на рабочем месте. Таким образом, подтверждены все три гипотезы, выдвинутые в настоящем исследовании. Благоприятным выводом является то, что изменение коэффициента в большинстве случаев было меньше единицы, что показывает значимость такого фактора, как справедливость, но в итоге нарушения поведения были незначительными. Однако негативное поведение все же имеет место, что должно служить сигналом для руководства, так как это подрывает эффективность деятельности организаций. Таким образом, руководители правоохранительных органов должны придерживаться принципов эффективного руководства и этики, чтобы добиться восприятия сотрудниками полиции обстановки на рабочих местах как справедливой. Исследование подтвердило мнение авторов, основанное на их многолетнем практическом опыте работы в полиции, что полицейские могут использовать организационную структуру против своего руководства, когда им это нужно. Полицейские хорошо осведомлены о правилах, нормах, законах, и руководители отделений должны применять их на основе равноправия; тогда сотрудники будут воспринимать обстановку в отделении как справедливую и вероятность дисциплинарных нарушений снизится. Служебные документы с описанием правил и норм могут послужить основой как для негативного

поведения полицейских [72], так и для их защиты от ошибочных или неверных решений администрации. Все виды негативного поведения, описанные в данной работе, могут быть направлены против руководства, что противоречит образу идеального сотрудника. Geuras и Garofalo показали, что лица, выбирающие государственную службу, в целом отличаются более высоким уровнем этики и ставят общественное благо выше личного [73]. Таким образом, поддержание мнения сотрудников о справедливости имеет большое значение для сохранения такого положения вещей. Руководители правоохранительных органов признают, что офицеры полиции обладают более высокими стандартами этики и морали, чем средний уровень населения, так как это необходимо для несения службы [74, 75]. Следовательно, полицейские в меньшей степени, чем граждане в среднем, склонны прибегать к негативному поведению в попытке защитить себя от несправедливости, а поскольку это все-таки происходит, то именно руководители должны создать на рабочем месте условия, соответствующие тем высоким этическим стандартам, для защиты которых и были наняты их сотрудники. Кроме того, результаты нашего исследования положительны для руководства правоохранительных органов, так как даже когда полицейские недовольны обстановкой на своем рабочем месте, они не склонны открыто совершать действия, способные повредить имиджу их организации, поскольку именно он играет ключевую роль в поддержании доверия населения и восприятия полиции как легитимного института общественного контроля [32, 76].

По мнению руководства и членов сообщества, сотрудники их отделений в целом ведут себя этично и в соответствии с ведомственными правилами и нормами закона [32, 77]. Однако наше исследование показало, что руководство правоохранительных органов должно учитывать определенные организационные характеристики, или, по крайней мере, знать о них. Так, было выявлено, что личные демографические характеристики сотрудников в целом не влияют на уровень дисциплинированности. В более ранних работах было заявлено, что патрульные офицеры чаще нарушают дисциплину, поскольку в меньшей степени подвергаются контролю, а также к этой категории относятся наименее опытные сотрудники [78, 79]. Однако наше исследование не выявило статистически значимых

⁷ President's Task Force on 21st Century Policing. (2015). Interim Report of the President's Task Force on 21st Century Policing. Retrieved from Office of Community Oriented Policing Services website. URL: http://www.cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/Interim_TF_Report.pdf

различий в количестве дисциплинарных нарушений полицейскими, занятыми на различных видах работ.

Особый интерес представляют результаты, связанные с размером отделений. Оказалось, что полицейские, работающие в крупных и очень крупных отделениях, чаще нарушают дисциплину, чем работающие в очень маленьких отделениях. Отделения с количеством офицеров свыше 100 сталкиваются с проблемами, которых нет у маленьких отделений. Так, они обслуживают районы с повышенным количеством и плотностью населения, жители которых более разнообразны по составу и могут совершать более тяжкие преступления и нарушения правопорядка. Кроме того, у таких отделений присутствует многоуровневая структура руководства, что, однако, снижает уровень надзора благодаря удаленности руководителей от рядовых сотрудников [80]. По результатам исследования, руководители более крупных отделений сталкиваются с проблемой эффективного надзора чаще, чем руководители малочисленных отделений. Это выдвигает на первый план проблему внедрения принципов организационной справедливости для улучшения обстановки на рабочих местах в любых отделениях. По-видимому, более крупные отделения всегда будут сталкиваться с нарушениями дисциплины среди персонала, но развитие организационной справедливости может минимизировать случаи негативного поведения.

Преимуществом нашего исследования является участие сельских и пригородных отделений, которые редко включаются в опросы [81]. По нашим результатам, в таких отделениях нарушения дисциплины происходят редко, в отличие от крупных и очень крупных отделений, но они все же случаются. Руководители таких отделений должны помнить об этом и принимать меры для минимизации нарушений.

На основе результатов нашего исследования мы рекомендуем руководству правоохранительных органов активно внедрять принципы справедливости в своих организациях. Например, проводить встречи руководителей с сотрудниками, на которых выявлять и обсуждать проблемные участки организационной политики или меры, которые могут восприниматься персоналом как несправедливые; при этом следует учитывать, что, согласно нашим исследованиям, двумя самыми проблемными зонами являются дисциплинарные взыскания и жалобы со стороны населения [27].

Для создания положительной атмосферы на рабочем месте очень важно участие сотрудников в выработке организационной политики и четкое разъяснение руководством своих решений. Тем самым руководство демонстрирует свое уважение, поддержку и заботу о персонале [24, 37, 40]⁸. Хотя рядовые сотрудники и руководство не всегда могут прийти к согласию, имея различные цели, потребности, ожидания [41, 69, 82], однако внедрение принципов организационной справедливости улучшит не только обстановку на рабочем месте, но и производительность труда за счет снижения нарушений дисциплины [19].

Ограничения

Как и любое исследование, данная работа имеет свои ограничения. Во-первых, исследование является междисциплинарным, что ограничивает возможности делать выводы о причинных зависимостях. Во-вторых, данные были получены с помощью онлайн-опроса в невероятностной нерепрезентативной выборке в одном из южных штатов США. Демографические данные респондентов в выборке соответствовали общим демографическим данным офицеров полиции по информации, полученной в лицензионном агентстве штата. Однако по сравнению с данными по всей стране в нашей выборке процент белых оказался выше. В-третьих, авторы не имели возможности изучить организационные и контекстуальные факторы, так как респонденты не могли указывать, в каком конкретно отделении они работают. В-четвертых, уровень отклика (31 %) оказался ниже, чем традиционно считающийся достаточным. Однако в современных исследованиях указывается, что уровень отклика в онлайн-опросах ниже, чем при использовании традиционных методов, а в нашем опросе он соответствовал уровню отклика для онлайн-опросов, показанном в работах других авторов [59, 83]. Кроме того, многие ученые отмечают, что сотрудники полиции неохотно участвуют в исследованиях [58, 70], однако уровень отклика в настоящей работе был выше, чем в среднем для современных

⁸ President's Task Force on 21st Century Policing. (2015). *Interim Report of the President's Task Force on 21st Century Policing*. Retrieved from Office of Community Oriented Policing Services website. URL: http://www.cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/Interim_TF_Report.pdf

исследований в этой области [60]. И все же использованный метод формирования выборки мог привести к тому, что сотрудники, участвовавшие в опросе, принципиально отличаются от тех, кто не участвовал. Кроме того, авторы настоящего исследования признают, что существует несколько методологических подходов, использовавшихся в более ранних работах для уточнения уровня контрпродуктивного поведения (например, самоотчеты, наблюдения коллег или руководителей, вторичные данные). Авторы считают, что, учитывая автономность, независимость и невысокий уровень прямого вмешательства руководства, характерные для работы полицейских, самоотчеты являются достаточно эффективным методом изучения отклоняющегося поведения. Основная причина этого в том, что многие формы контрпродуктивного поведения являются не тяжкими, но скрытыми и направленными против организации в целом [11]. Кроме того, контрпродуктивное поведение часто трудно заметить. В научной литературе подтверждено, что самоотчеты сотрудников являются не менее надежными при определении поведения на рабочем месте, чем вторичные наблюдения [84]. Следовательно, этот подход представляет собой достаточно надежный метод для изучения отклоняющегося поведения офицеров полиции. Наконец, как уже отмечалось, в данной работе не рассматривались другие возможные причины дисциплинарных нарушений среди полицейских. Таким образом, иные факторы могут дополнительно обуславливать корреляции между организационной

справедливостью и нарушениями дисциплины сотрудниками полиции; такими факторами могут быть организационные (например, восприятие уровня поддержки со стороны организации) или индивидуальные (например, возраст и уровень образования) характеристики. Эти взаимосвязи требуют отдельного изучения.

Заключение

Настоящее исследование представляет интерес для ученых и практиков, поскольку основано на предположении, что сотрудники правоохранительных органов преданы своей профессии и организации. Отклонения в поведении происходят как в обществе, так и на рабочем месте. В данной работе показано, что даже в случае совершения дисциплинарных нарушений офицеры полиции в целом остаются в рамках закона. Нерационально ожидать безупречного соблюдения дисциплины от сотрудников полиции. Самым значимым фактором, удерживающим их от нарушений дисциплины, является отношение к ним на рабочем месте. При этом в крупных и очень крупных отделениях полиции уровень дисциплинарных нарушений выше, что требует особого внимания со стороны руководства в плане повышения культуры в организации. Таким образом, роль организационной справедливости не вызывает сомнений. Руководство правоохранительных органов должно предпринимать меры по поддержанию справедливого отношения к сотрудникам с целью снижения негативных проявлений с их стороны [37, 40]⁹.

Список литературы / References

1. Cropanzano R., Bowen D. E., Gilliland S. W. The management of organizational justice, *The Academy of Management Perspectives*, 2007, Vol. 21, No. 4, pp. 34–48.
2. Colquitt J. A., Greenberg J., Zapata-Phelan C. P. What is organizational justice? A historical overview, In Greenberg J., Colquitt J. A. *Handbook of organizational justice*, Mahwah, NJ, Erlbaum 2005, pp. 3–58.
3. Berry C. M., Ones D. S., Sackett P. R. Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 2007, Vol. 92, No. 2, pp. 410–424.
4. Cohen-Charash Y., Spector P. E. The role of justice in organizations: A meta-analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2001, Vol. 86, No. 2, pp. 278–321.
5. Colquitt J. A., Conlon D. E., Wesson M. J., Porter C. O., Ng K. Y. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research, *Journal of Applied Psychology*, 2001, Vol. 86, No. 3, pp. 425.

⁹ President's Task Force on 21st Century Policing. (2015). Interim Report of the President's Task Force on 21st Century Policing. Retrieved from Office of Community Oriented Policing Services website. URL: http://www.cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/Interim_TF_Report.pdf

6. Colquitt J. A., Scott B. A., Rodell J. B., Long D. M., Zapata C. P., Conlon D. E., Wesson M. J. Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives, *Journal of Applied Psychology*, 2013, Vol. 98, No. 2, pp. 199–236.
7. Ambrose M. L., Seabright M. A., Schminke M. Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2002, Vol. 89, No. 1, pp. 947–965.
8. Mitchell M. S., Ambrose M. L. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs, *Journal of Applied Psychology*, 2007, Vol. 92, No. 4, pp. 1159.
9. Skarlicki D. P., Folger R. Retaliation in the workplace: The role of distributive, Procedural, and interactional justice, *Journal of Applied Psychology*, 1997, Vol. 82, No. 3, pp. 434–443.
10. Herscovis M. S., Turner N., Barling J., Arnold K. A., Dupre K. E., Inness M., Sivanathan N. Predicting workplace aggression: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 2007, Vol. 92, pp. 228–238.
11. Spector P. E., Fox S. The stressor-emotion model of counterproductive work behavior, In Spector P. E., Fox S. *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, Washington, DC, American, 2005, pp. 151–174.
12. Spector P. E., Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., Kessler S. The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?, *Journal of Vocational Behavior*, 2006, Vol. 68, No. 3, pp. 446–460.
13. Robinson S. L., Bennett R. J. A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 1995, Vol. 38, No. 2, pp. 555–572.
14. Bennett R. J., Robinson S. L. Development of a measure of workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, 2000, Vol. 85, No. 3, pp. 349–360.
15. Holtz B. C., Harold C. M. Effects of leadership consideration and structure in employee perceptions of justice and counterproductive work behavior, *Journal of Organizational Management*, 2013, Vol. 34, pp. 492–519.
16. Vardi Y., Weitz E. *Misbehavior in organizations*, Mahwah, NJ, Erlbaum, 2004.
17. Barker T., Carter D. L. (Eds.). *Police deviance*, 3rd ed., Anderson, Cincinnati, Anderson, 1994.
18. Bishopp S. A., Worrall J., Piquero N. L. General strain and police misconduct: The role of organizational influence, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 2016, Vol. 39, No. 4, pp. 635–651.
19. Wolfe S. E., Piquero A. R. Organizational justice and police misconduct, *Criminal Justice and Behavior*, 2011, Vol. 38, pp. 332–353.
20. Dean G., Bell P., Lauchs M. Conceptual framework for managing knowledge of police deviance, *Policing & Society*, 2010, Vol. 20, No. 2, pp. 204–222.
21. Punch M. Police corruption and its prevention, *European Journal on Criminal Policy and Research*, 2000, Vol. 8, No. 3, pp. 301–324.
22. Chanin J. M. Examining the sustainability of pattern or practice police misconduct reform, *Police Quarterly*, 2015, Vol. 18, No. 2, pp. 163–192.
23. Donner C., Maskaly J., Fridell L., Jennings W. G. Policing and procedural justice: A state-of-the-art review, *Policing*, 2015, Vol. 38, No. 1, pp. 153–172.
24. Reynolds P., Hicks J. There is no justice in a police department: A phenomenological study of police experiences, *Police Practice and Research: An International Journal*, 2015, Vol. 16, No. 6, pp. 469–484.
25. Eitle S., D'Alessio S. J., Stolzenberg L. The effects of organizational and environmental factors on police misconduct, *Police Quarterly*, 2014, Vol. 17, No. 2, pp. 103–126.
26. Shane J. M. Daily work experiences and police performance, *Police Practice & Research: An International Journal*, 2013, Vol. 14, No. 1, pp. 17–34.
27. Reynolds P. D., Fitzgerald B. A., Hicks J. The Expendables: A qualitative study of police officers' responses to organizational injustice, *Police Quarterly*, 2018, Vol. 21, No. 1, pp. 3–29.
28. Krischer M. M., Penney L. M., Hunter E. M. Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2010, Vol. 15, No. 2, pp. 154–166.
29. Tyler T. R. *Why people cooperate: The role of social motivations*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 2010.
30. Tyler T. R. Psychological perspectives on legitimacy and legitimation, *Annual Review of Psychology*, 2006, Vol. 57, pp. 375–400.
31. Tyler T. *Why people obey the law*, Princeton, NJ, Yale University Press, 1990.
32. Mazerolle L., Antrobus E., Bennett S., Tyler T. R. Shaping citizen perceptions of police legitimacy: A randomized field trial of procedural justice, *Criminology*, 2013, Vol. 51, No. 1, pp. 33–63.
33. Ambrose M. L., Schminke M. The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation, *Journal of Applied Psychology*, 2009, Vol. 94, No. 2, pp. 491–500.

34. Reynolds P. D., Helfers R. C. Differences in perceptions of organizational fairness based on job characteristics among police officers, *American Journal of Criminal Justice*, 2017, pp. 1–18.
35. Bradford B., Quinton P., Myhill A., Porter G. Why do ‘the law’ comply? Procedural justice, group identification and officer motivation in police organizations, *European Journal of Criminology*, 2014, Vol. 11, No. 1, pp. 110–131.
36. Hass N. E., Van Craen M., Skogan W. G., Fleitas D. M. Explaining officer compliance: The importance of procedural justice and trust inside a police organization, *Criminology and Criminal Justice*, 2015.
37. Tyler T. R., Callahan E., Frost J. Armed and dangerous: Motivating rule adherence among agents of social control, *Law & Society*, 2007, Vol. 41, No. 2, pp. 457–492.
38. Carr J. D., Maxwell S. R. Police officers’ perceptions of organizational justice and their trust in the public, *Police Practice and Research*, 2018, Vol. 19, No. 4, pp. 365–379.
39. Tankebe J., Mesko G. Police self-legitimacy, use of force, and pro-organizational behavior in Slovenia, In Mesko G., Tankebe J. *Trust and Legitimacy in Criminal Justice*, New York, NY, Springer, 2015, pp. 261–278.
40. Wolfe S. E., Rojek J., Manjarrez V. M., Rojek A. Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers, *Journal of Criminal Justice*, 2018, Vol. 54, pp. 20–29.
41. Oliver W. M. Depolicing: Rhetoric or reality?, *Criminal Justice Policy Review*, 2017, Vol. 28, No. 5, pp. 437–461.
42. Kaariainen J., Lintonen T., Laitinen A., Pollock J. The code of silence: Are self-report surveys a viable means for studying police misconducts?, *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 2008, Vol. 9, pp. 86–98.
43. Nix J., Wolfe S. E. Sensitivity to the Ferguson Effect: The role of managerial organizational justice, *Journal of Criminal Justice*, 2016, Vol. 47, pp. 12–20.
44. Wolfe S. E., Nix J. The alleged “Ferguson Effect” and police willingness to engage in community partnership, *Law and Human Behavior*, 2016, Vol. 40, No. 1, pp. 1–10.
45. Mastrofski S. D. Controlling street-level police discretion, *The annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2004, Vol. 593, No. 1, pp. 100–118.
46. Frydl K., Skogan W. E. *Fairness and effectiveness in policing: The evidence*, Washington, DC, National Academies Press, 2004.
47. Harris C. J., Chierus K., Edson T. C. The prevalence and content of police discipline matrices, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 2015, Vol. 38, No. 4, pp. 788–804.
48. Shane J. M. Police employee disciplinary matrix: An emerging concept, *Police Quarterly*, 2012, Vol. 15, No. 1, pp. 62–91.
49. Harris C. J., Worden R. E. The effect of sanctions on police misconduct, *Crime & Delinquency*, 2014, Vol. 60, No. 8, pp. 1258–1288.
50. Hoath D. R., Schneider F. W., Starr M. W. Police job satisfaction as a function of career orientation and position tenure: Implications for selection community policing, *Journal of Criminal Justice*, 1998, Vol. 26, pp. 337–347.
51. Helfers R. C., Reynolds P. D., Maskály J. Applying social exchange theory to police deviance: Exploring self-protective behaviors among police officers, *Criminal Justice Review*, 2018, Advance online publication, DOI: 10.1177/0734016818796547
52. Myhill A., Bradford B. Overcoming cop culture? Organizational justice and police officers’ attitudes toward the public, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 2013, Vol. 36, No. 2, pp. 338–356.
53. Trinkner R., Tyler T. R., Goff P. A. Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being, *Psychology, Public Policy, and Law*, 2016, Vol. 22, No. 2, pp. 158.
54. Chappell A. T., Piquero A. R. Applying social learning theory to police misconduct, *Deviant Behavior*, 2004, Vol. 25, No. 2, pp. 89–108.
55. Donner C., Jennings W. G. Low self-control and police deviance: Applying Gottfredson and Hirschi’s: General Theory to officer misconduct, *Police Quarterly*, 2014, Vol. 17, pp. 203–225.
56. Swatt M., Gibson C., Piquero N. Exploring the utility of general strain theory in explaining problematic alcohol consumption by police officers, *Journal of Criminal Justice*, 2007, Vol. 35, No. 6, pp. 596–611.
57. Bradford B., Quinton P. Self-legitimacy, police culture and support for democratic policing in an English constabulary, *British Journal of Criminology*, 2014, Vol. 54, No. 6, pp. 1023–1046.
58. Gordon R. D. Dispersed leadership: Exploring the impact of antecedent forms of power using a communicative framework, *Management Communication Quarterly*, 2010, Vol. 24, No. 2, pp. 260–287.
59. Tourangeau R., Conrad F. G., Couper M. P. *The science of web surveys*, Oxford, UK, Oxford University Press, 2013.
60. Nix J., Pickett J. T., Baek H., Alpert G. P. Police research, officer surveys, and response rates, *Policing and Society*, 2017, pp. 1–21. DOI: 10.1080/10439463.2017.1394300
61. Falcone D. N., Wells L. E., Weisheit R. A. The small-town police department, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 2002, Vol. 25, No. 2, pp. 371–384.

62. DeVellis R. F. *Scale development: Theory and applications*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 2017.
63. Bradburn N., Sudman S., Wansink B. *Asking questions: The definitive guide to questionnaire design-for market research, political polls, and social and health questionnaires* (Revised ed.), San Francisco, CA, John Wiley & Sons, Inc., 2004.
64. Nix J., Wolfe S. E., Rojek J., Kaminski R. J. Trust in the police: The influence of procedural justice and perceived collective efficacy, *Crime & Delinquency*, 2015, Vol. 61, No. 4, pp. 610–640.
65. Wolfe S. E., Nix J. Police officers' trust in their agency: Does self-legitimacy protect against supervisor procedural injustice?, *Criminal Justice and Behavior*, 2017, Vol. 44, No. 5, pp. 717–732.
66. Klockers C. B., Ivkovic S. K., Harver W. E., Haberfield M. R. The measurement of police integrity, *National Institute of Justice Research in Brief*, 2000, pp. 1–11.
67. Long J. S., Freese J. *Regression models for categorical dependent variables using Stata*, 2nd ed., College Station, TX, Stata Press, 2006.
68. Hausman J., McFadden D. Specification tests for the multinomial logit model, *Econometrica*, 1984, Vol. 52, No. 5, pp. 1219–1240.
69. Reuss-Ianni E. *Two cultures of policing: Street cops and management cops*, New Brunswick, NJ, Transaction Publishers, 1993.
70. Boateng F. D. Perceived organizational support and police officer effectiveness: Testing the organizational support theory in Ghana, *International Criminal Justice Review*, 2015, Vol. 24, No. 2, pp. 134–150.
71. Crow M. S., Lee C., Joo J. Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 2012, Vol. 35, No. 2, pp. 402–423.
72. Carpenter M. Put it in writing: The police policy manual, *FBI Law Enforcement Bulletin*, 2000, October, pp. 1–5.
73. Geuras D., Garofalo C. *Practical ethics in public administration*, 3rd ed., Vienna, VA, Management Concepts, 2011.
74. Delattre E. J. *Character and cops: Ethics in policing*, 6th ed., Washington, DC, The AEI Press, 2011.
75. Stephens N. Law enforcement ethics do not begin when you pin on the badge, *FBI Law Enforcement Bulletin*, 2006, November, Vol. 75, No. 11, pp. 22–23.
76. Lee M., McGovern A. Force to sell: Policing the image and manufacturing public confidence, *Policing & Society*, 2013, Vol. 23, No. 2, pp. 103–124.
77. Maher T. M. Police chiefs' views on police sexual misconduct, *Police Practice and Research*, 2008, Vol. 9, No. 3, pp. 239–250.
78. Skolnick J. H. Corruption and the blue code of silence, *Police Practice and Research: An International Journal*, 2002, Vol. 3, pp. 7–19.
79. Wilson J. Q. *Bureaucracy: What government agencies do and why they do it*, New York, NY, Basic Books, 2000.
80. Lee H., Vaughn M. S. Organizational factors that contribute to police deadly force liability, *Journal of Criminal Justice*, 2010, Vol. 38, No. 2, pp. 193–206.
81. Weisheit R. A., Falcone D. N., Wells L. E. *Crime and policing in rural and small-town America*, Long Grove, IL, Waveland Press, 2006.
82. Paoline III E. A. Shedding light on police subculture: An examination of officers' occupational attitudes, *Police Quarterly*, 2004, Vol. 7, pp. 205–236.
83. Dillman D., Smyth J. D., Christian L. M. *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailed design method*, Hoboken, NJ, Wiley, 2014.
84. Berry C. M., Carpenter N. C., Barratt C. L. Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic, *Journal of Applied Psychology*, 2012, Vol. 97, No. 3, pp. 613–636.
85. Reynolds P., Helfers R. C. Organizational Injustice and Police Misconduct: Predicting Organizational Defiance Among Police Officers, *Criminology, Criminal Justice, Law & Society*, 2019, Vol. 20, No. 1, pp. 53–70.

Дата поступления / Received 10.06.2019

Дата принятия в печать / Accepted 12.08.2019

Дата онлайн-размещения / Available online 25.09.2019

© Рейнольдс П. Д., Хелферс Р. С., 2019. Впервые опубликовано на русском языке
в журнале «Актуальные проблемы экономики и права» (<http://apel.ieml.ru>) 25.09.2019

© Reynolds P. D., Helfers R. C., 2019