

УДК 159.9.07+316.62

DOI: 10.35750/2713-0622-2024-3-350-365



Оценка контрпродуктивного поведения в служебных коллективах органов внутренних дел Республики Узбекистан



Александра Михайловна Иванова

Санкт-Петербургский университет МВД России

(Санкт-Петербург, Россия)

Ivanova_alex@mail.ru

ORCID: 0000-0002-2267-7309



Азизжон Саидкул угли Кодиркулов

Академия МВД Республики Узбекистан

(Ташкент, Республика Узбекистан)

kodirkulovaziz@gmail.com

ORCID: 0009-0008-2664-5604

Аннотация

Введение. Систематические опоздания, игнорирование предписаний организации и руководства, волокита, подлог документов, моббинг и т. д. наблюдаются в той или иной степени в государственных и коммерческих организациях. Формы поведения, отклоняющегося от принятых в организации норм и этических принципов, исследователями объединены в феномен «контрпродуктивное поведение». Оценка и прогнозирование контрпродуктивных тенденций в служебных коллективах органов внутренних дел (далее – ОВД) служит задачам повышения эффективности профессиональной деятельности, улучшения имиджа правоохранительных органов, предотвращения коррупционных и иных правонарушений, профилактики деструктивного поведения. **Методы исследования.** На основе процедур психосемантического эксперимента, предложенных В. Ф. Петренко, разработана авторская психосемантическая методика применительно к выявлению риска контрпродуктивного поведения сотрудников ОВД. Также применялись методы экспертной оценки, контент-анализа и тестирования (опросник «Индивидуальное выполнение работы», опросник «Темная триада»). Математико-статистическая обработка результатов исследования проводилась при помощи пакета прикладных программ Microsoft Office Excel 2015 и статической программы SPSSv.22. Достоверность полученных статистических данных оценивалась с помощью показателя значимости различий. Интерпретировались результаты, превышающие значения на уровне достоверности ($0,01 < p$) и ($0,001 < p$). **Результаты.** Проанализированы теоретические и методологические подходы к изучению контрпродуктивного поведения. Обоснована необходимость изучения специфики форм контрпродуктивного поведения в контексте профессиональной деятельности, в т. ч. служебной деятельности сотрудников ОВД. Показано, что выделенный экспертами перечень поступков (всего 32) оригинальной методики всесторонне характеризует специфические для сотрудников МВД Республики Узбекистан формы контрпродуктивного поведения и соответствует

условию равномерно представлять встречающиеся в среде сотрудников ОВД формы нарушения социальных и корпоративных норм поведения. Полный перечень контрпродуктивных действий, совершаемых сотрудниками ОВД, в представлении опрошенных сотрудников МВД Республики Узбекистан подразделяется на: 1) оцениваемые нейтрально; 2) оцениваемые негативно, но осуществляемые регулярно; 3) оцениваемые как неприемлемые. Психосемантические основания категоризации контрпродуктивных действий могут служить маркерами уровня развития профессионального сознания отдельных сотрудников ОВД и уровня развития корпоративной культуры в конкретном подразделении.

Ключевые слова

контрпродуктивное поведение, контрпродуктивные действия, контрпродуктивные тенденции, оценка, прогнозирование

Для цитирования: Иванова, А. М., Кодиркулов, А. С. угли (2024). Оценка контрпродуктивного поведения в служебных коллективах органов внутренних дел Республики Узбекистан. *Российский девиантологический журнал*, 4 (3), 350–365. doi: 10.35750/2713-0622-2024-3-352-367.

Original paper

Assessment of counterproductive behavior of law enforcement agencies' teams of the Republic of Uzbekistan

Alexandra M. Ivanova

Saint Petersburg University of the MIA of Russia

(Saint Petersburg, Russia)

Ivanova_alex@mail.ru

ORCID: 0000-0002-2267-7309

Azizjon S. Kodirkulov

Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan

(Tashkent, Republic of Uzbekistan)

kodirkulovaziz@gmail.com

ORCID: 0009-0008-2664-5604

Abstract

Introduction. Problems of being systematically late, neglecting the orders of the organization and the authorities, red tape, forgery of documents, mobbing, etc. are common to varying degrees in public and commercial organizations. The researchers examine the phenomenon of 'counterproductive behaviour' comprising of the forms of behaviour that deviate from the norms and ethical principles recognised by the organisation. The assessment and forecasting of counterproductive dynamics in law enforcement teams serves the purpose of increasing the efficiency of professional activities, improving the image of law enforcement agencies, preventing corruption and other offences, and preventing destructive behaviour. **Research Methods.** Analysis of the psychosemantic experiment procedures proposed by V.F. Petrenko was used to develop the authors' psychosemantic methodology to identify the risk of counterproductive behaviour of law enforcement officers. The methods of expert assessment, content analysis and testing (questionnaire "Individual Performance", questionnaire "Dark Triad") were also

used. Mathematical and statistical processing of the study results was carried out by means of Microsoft Office Excel 2015 and statistical programme SPSSv.22. The validity of the obtained statistical data was assessed with the indicator of significance of differences. The results above the significance level ($0.01 < p$) and ($0.001 < p$) were interpreted. **Results.** The paper analyses theoretical and methodological approaches to the study of counterproductive behaviour. The authors justify the necessity of studying the distinctive forms of counterproductive behaviour in the context of professional activity, including law enforcement officers' duties. According to the expert sample of the original methodology, the list of actions (32 in total) fully characterises the particular forms of counterproductive behaviour typical for the officers of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan and corresponds to the condition to represent equally the forms of violation of social and organisational norms of behaviour among law enforcers. The full list of counterproductive actions committed by law enforcement officers, as presented by the respondents of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan, is divided into: 1) assessed neutrally; 2) assessed negatively but carried out regularly; 3) assessed as unacceptable. The psychosemantic basics of categorisation of counterproductive actions can serve as markers of the level of development of professional consciousness of a particular law enforcer and the level of development of organisational culture in a particular unit.

Keywords

counterproductive behaviour, counterproductive actions, counterproductive trends, assessment, prediction

For citation: Ivanova, A. M., Kodirkulov, A. S. (2024). Assessment of counterproductive behaviour of law enforcement agencies' teams of the Republic of Uzbekistan. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 4 (3), 352–367. doi: 10.35750/2713-0622-2024-3-350-365.

Введение

Контрпродуктивное поведение как целостный концепт начало оформляться относительно недавно, но за счет актуальности и исследовательского интереса изучается большими группами специалистов из различных стран. Контрпродуктивное поведение на рабочем месте противоречит организационным нормам и приводит к снижению благосостояния организации и тех, кто в ней работает, негативно влияя как на сотрудников, так и на организацию в целом. Контрпродуктивное поведение приводит к финансовым потерям, например, из-за краж или мошенничества (Li & Chen, 2018), а также вредит сотрудникам, на которых направлено такое поведение, среди прочих результатов, увеличивая прогулы и межличностные конфликты среди коллег (Lee, Liu, Maertz, 2022), снижая показатели благополучия и производительности (Low, Sambasivan, Ho, 2019). Контрпродуктивное поведение проявляется в каждой организации из-за несовершенной природы человека и сложности предугадать его реакцию на различные условия и требования профессиональной среды.

За 30 лет интенсивной работы исследователи, опираясь на различные методологические основания, выделили общие формы и детерминанты контрпродуктивного поведения, разработали классификации и способы оценки (прогнозирования) контрпродуктивности в организациях, увеличив границы изучаемого феномена. Анализ различных подходов к осмыслению феномена контрпродуктивного поведения указывает на разночтения по трем ключевым вопросам.

Что понимается под контрпродуктивным поведением сотрудника и какие действия отнести к категории контрпродуктивных?

Какие факторы детерминируют контрпродуктивность сотрудника: индивидуально-личностные особенности, организационная (корпоративная) культура, стиль руководства в организации или профессиональный стресс?

Как оценивать и прогнозировать контрпродуктивные тенденции в организации?

Контрпродуктивное поведение на рабочем месте представителей различных профессиональных групп имеет как схожие черты, так и специфические. Тип организации формирует особенности совместной деятельности, структуры, а также корпоративные нормы и культуру. Учитывая большое разнообразие и количество профессий, невозможно обозначить универсальное определение контрпродуктивного поведения и единый список контрпродуктивных действий для анализа и оценки. В рамках каждой профессиональной группы складывается собственное понимание данного феномена, которое тем не менее объединено тремя признаками. Во-первых, контрпродуктивное поведение должно быть умышленным, а не случайным. Во-вторых, потенциально наносить вред, хотя и не обязательно иметь негативные последствия. В-третьих, контрпродуктивные действия противоречат законным интересам организации.

Исследования показывают: несмотря на то, что в той или иной степени контрпродуктивное поведение встречается в каждой организации, то, как сотрудники реагируют на организационные факторы (приверженность, справедливость), и типы действий, которые они совершают, часто зависят от конкретной профессии. Следовательно, важно изучать специфику контрпродуктивных тенденций в контексте профессиональной деятельности, и правоохранительная деятельность не является исключением. Хотя многие действия, совершаемые сотрудниками ОВД, могут быть похожи на действия работников иных государственных учреждений, некоторые специфические функции отличают их в силу предоставленных им властных полномочий. Так, специфической формой контрпродуктивного поведения сотрудников ОВД можно считать самосаботаж. В общих чертах самосаботаж можно охарактеризовать как контрпродуктивное или зловредное поведение, которое препятствует собственному успеху, блокирует достижение собственных целей и/или способствует собственному дистрессу или функциональным нарушениям. Случаи даже незначительного самосаботажного поведения иногда могут указывать на то, что сотрудник ОВД движется по траектории к более деструктивному поведению.

Факторы контрпродуктивности на рабочем месте по-прежнему остаются предметом научной дискуссии. Сторонники личностного подхода предполагают, что в организации всегда присутствуют сотрудники заведомо контрпродуктивные в силу индивидуально-личностных особенностей (Miao et al., 2023; Rengifo & Laham, 2022; Palmer et al., 2017). В своем мета-анализе Е. Н. ОBoyle и др. выдвинули гипотезы о взаимосвязи между шкалами «Темной триады» и контрпродуктивным поведением. Их результаты показали, что контрпродуктивные тенденции слабо связаны с психопатией (скорректированный $r = .06$ на основе 27 выборок), умеренно – с макиавеллизмом (скорректированный $r = .25$ на основе 13 выборок) и относительно сильно – с нарциссизмом (скорректированный $r = .43$ на основе 9 выборок). Результаты также показали, что из двух факторов (авторитет и культура) культура оказывает максимальное воздействие. Взаимосвязь между нарциссизмом и контрпродуктивностью была несколько слабее в коллективистских культурах (OBoyle et al., 2012). Вышеизложенные выводы позволяют сделать несколько заключений. Во-первых, прямая взаимосвязь между нарциссизмом и контрпродуктивностью является по меньшей мере умеренной. Во-вторых, те факторы, которые были рассмотрены в данном анализе, не выявили существенного эффекта и не увеличили сколько-нибудь заметно силу этой связи. В-третьих, вероятно, существуют и другие посредники/модераторы в отношениях между «Темной триадой» и контрпродуктивным поведением.

S. M. Spain и его коллеги утверждают, что индивиды с высоким баллом по одному из показателей «Темной триады» могут проявлять желание участвовать в неэтичном поведении; однако остается открытым вопрос, при каких обстоятельствах они действительно будут совершать подобные действия. По мнению указанных авторов, это открытые вопросы, которые требуют дальнейшего изучения (Spain, Harms & LeBreton, 2014). Аналогичные рассуждения приводит

и В. Schyns, который пришел к выводу, что необходимо установить связь между «темной личностью» и поведением, а также изучить условия, при которых черты темной триады личности могут быть адаптивными (Schyns, 2015).

Структурный подход рассматривает контрпродуктивные проявления как следствие неблагоприятной организационной культуры (Gundhus et al., 2022; Suseno et al., 2021; Suyasa, 2017). В исследовании взаимосвязи компонентов организационной культуры и форм контрпродуктивности в подразделениях полиции Испании установлено, что переживание ролевых конфликтов интенсифицируют эмоциональное выгорание сотрудников и провоцируют враждебные (контрпродуктивные) проявления в служебных коллективах (López-Cabarcos et al., 2023). Напротив, поддержанию надежности и лояльности сотрудников полиции способствует ряд организационных условий: качественные межличностные отношения, открытая коммуникация и прозрачность процедур принятия решений. Следует, однако, учитывать, что «правила и традиции конкретного полицейского коллектива могут существенно отличаться от нормативных, провозглашаемых ведомством, слепая приверженность каковым способствует формированию «оппозиционной криминальной субкультуры», защищающей полицейских, вовлеченных в преступную деятельность, и являющейся контрпродуктивной» (Иванова, Кодиркулов, 2024, с. 152).

Функциональный подход в качестве главной детерминанты контрпродуктивного поведения сотрудников рассматривает стиль руководства в организации. Отмечается, что руководитель своими целенаправленными или случайными действиями может создать благоприятную почву для контрпродуктивности. Так, результаты исследования, проведенного среди сотрудников пакистанской полиции (Murad et al, 2021), согласуются с данными, ранее полученными израильскими исследователями (Brender-Ilan Y, Sheaffer Z. 2019), и подтверждают опосредующую связь между деструктивным лидерством и контрпродуктивным поведением на службе.

Копинг-подход в детерминации контрпродуктивности начал формироваться относительно недавно, в нем главными провоцирующими факторами полагаются профессиональный стресс и выгорание (O'Brien, Henson, Voss, 2021; Striler, Shoss & Jex, 2021; Suroso, Gal, Anggraeni, 2020). Показано, что чрезмерное воздействие профессиональных стрессоров может усиливать риски контрпродуктивности как проявления неадаптивной стратегии совладающего поведения. Однако и невозможность в полной мере приложить свои физические и когнитивные способности при исполнении служебных обязанностей, влекущая за собой аффективное переживание скуки, согласно данным европейских исследователей, может провоцировать контрпродуктивные тенденции (Spanouli et al., 2023).

Признаки эмоционального или психологического стресса часто проявляются в поведении симптомами самосаботажа как специфической формы контрпродуктивного поведения (например, симптомы избегания острого или посттравматического стресса, проявляющиеся в неявке на смены или других формах избегания служебной деятельности). Исследователи саморазрушающего поведения сотрудников полиции Lewis Z. Schlosser и Thomas E. Coghlan отмечают, что путь сотрудника к суициду как континуум саморазрушающего поведения, который прослеживается от «безобидных», менее серьезных форм контрпродуктивного поведения (например, волокита, несоблюдение сроков; упрямый отказ соблюдать основные правила униформы) через длительное использование неадаптивных механизмов совладания (например, злоупотребление алкоголем; сексуальная распущенность; чрезмерная азартная игра) до точки разрушения собственного счастья изнутри и кульминации в самоубийстве – окончательном внутреннем саботаже (Schlosser & Coghlan, 2023).

Следует отметить, что существующие типологии еще не включают технологически опосредованные действия контрпродуктивного характера. Поскольку внедрение новых технологий

в организациях постоянно растет, а персональные информационно-технологические устройства становятся все более распространенными среди большинства людей, сотрудники одновременно находят способы контрпродуктивного использования этих технологий (например, киберлофтинг или «кибербезделье», использование рабочего времени и технологических ресурсов для решения личных задач, участие в незаконной или противозаконной деятельности с использованием рабочих устройств). Вполне логично, что контрпродуктивное поведение, опосредованное информационно-коммуникационными технологиями, обладает уникальными характеристиками.

Оценка и прогнозирование контрпродуктивных тенденций связаны с детерминирующими факторами. Так, при использовании личностного подхода принято выделять индивидуально-психологические черты личности, провоцирующие контрпродуктивные действия на рабочем месте (Zheng, 2019; Kehr, 2004). При структурном и функциональном подходах принято изучать социально-психологический климат в организации, действия и компетентность руководителя (Mehmood et al., 2023; Low, Sambasivan, Ho, 2019; Li & Chen, 2018). Копинг-подход направлен на выявление показателей профессионального выгорания и адаптивности (Penney, Spector & Fox, 2003).

Зарубежный опыт исследований дает эмпирическое подтверждение представленности контрпродуктивного поведения в полицейской среде и его негативных последствий для эффективности оперативно-служебной деятельности, что в свою очередь требует разработки психодиагностического инструментария изучения контрпродуктивного поведения сотрудников органов внутренних дел.

Организация и методы исследования

При разработке методики выявления контрпродуктивного поведения сотрудников ОВД в качестве гипотезы выдвинуто предположение о том, что феномен контрпродуктивного поведения и поиск факторов, его обуславливающих, должны рассматриваться с учетом представлений сотрудников различных подразделений. Представление и отношение к контрпродуктивному поведению выступает предиктором реального поведения, предопределяет поступки и принятие решения. Контрпродуктивное поведение сотрудников МВД Республики Узбекистан проявляется в специфических формах. Методом оценки риска контрпродуктивного поведения сотрудников МВД Республики Узбекистан может служить психосемантический анализ с применением авторской методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД».

Исследование следует рассматривать как пилотажное, направленное на апробацию нового для данной профессиональной группы диагностического инструментария, а представленную выборку как репрезентативную, но ограниченную в объемах. Исследование проводилось на базе одного из управлений МВД Республики Узбекистан, объем выборки (n) составил 98 сотрудников ОВД. В ходе исследования респонденты были разделены на две группы: группа «контрпродуктивные сотрудники» (n = 51) и группа «нормативные сотрудники» (n = 47). Мерой измерения контрпродуктивности послужил внешний критерий – включенность сотрудников в «группу риска»¹ из-за различных нарушений служебной дисциплины, неэтичного поведения по отношению к коллегам и гражданам, высокой конфликтности.

Для решения задач психологического исследования по алгоритму «множественной идентификации», предложенному В. Ф. Петренко (Петренко, 1988), была разработана авторская психосемантическая методика «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД».

¹ Приказ МВД Республики Узбекистан от 10.04.2023 №185 «О внедрении качественно новой системы психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел» (2023).

Методика позволяет выделить и оценить особенности семантической структуры представлений сотрудников ОВД о контрпродуктивном поведении, а также профессиональные стереотипы сотрудников. Сопоставление ролевых позиций и выявление стоящих за ними идентификаций проводилось через описание контрпродуктивных поступков. Испытуемым предъявлялся список поступков и предлагалось оценить вероятность совершения того или иного поступка для каждой из представленных ролевых позиций. Согласно изложенным требованиям, выбор поступков осуществлялся группой экспертов ($n = 8$). В качестве экспертов выступали действующие сотрудники ОВД разных специальностей с выслугой более 15 лет, успешные в своей профессиональной деятельности, а также заслуженные ветераны МВД Республики Узбекистан. Перед экспертами была поставлена задача выделить действия или поведение, которые негативно отражались на эффективности совместной служебной деятельности, ухудшали социально-психологический климат в подразделении, демотивировали и наносили ущерб подразделению, но при этом не могли быть однозначно квалифицированы. Полученные ответы соотносились с классификациями контрпродуктивного поведения зарубежных авторов и в качестве утверждений были использованы при формировании авторской психосемантической методики. Контент-анализ позволил выделить 32 характерных поступка, отражающих специфические особенности и наиболее часто встречаемые в служебной деятельности сотрудников ОВД Узбекистана формы контрпродуктивного поведения.

Процедура обследования

Сотрудники оценивали вероятность каждого из 32 поступков по 6-балльной шкале (от 1 до 6) со следующих ролевых позиций: 1) Я – сотрудник; 2) Типичный сотрудник; 3) Идеал сотрудника с моей точки зрения; 4) Идеал сотрудника, принятый в подразделении; 5) Отвергаемый (презираемый) тип сотрудника.

Также применялись стандартизированные методики: «Индивидуальное выполнение работы» (Individual Work Performance Questionnaire, IWPQ, Руднова, Корниенко, 2022) и короткий опросник «Темной триады» (SD3) (Егорова, Ситникова, Паршикова, 2015).

Математико-статистическая обработка результатов исследования проводилась при помощи пакета прикладных программ *Microsoft Office Excel 2015* и статической программы *SPSSv.22*. Вычислялись следующие параметры статистик: среднее арифметическое, стандартное отклонение, мода и медиана. По первичным данным авторской методики были выделены интегральные показатели контрпродуктивности путем алгебраического сложения индивидуальных оценок каждого поступка в рамках одной ролевой позиции. С помощью указанных программ осуществлялся сравнительный, факторный и корреляционный анализы. Интерпретировались результаты, превышающие значения на уровне достоверности ($0,01 < p$) и ($0,001 < p$). Первичные данные авторской психосемантической методики подверглись факторизации. Были использованы следующие инструменты факторизации: однофакторный анализ и Варимакс-вращение с нормализацией Кайзера.

Результаты исследования

Контент-анализ ответов экспертов позволил выявить перечень из 32 поступков, характеризующих специфические для сотрудников МВД Республики Узбекистана формы контрпродуктивного поведения. Выделенный набор поступков соответствует условию равномерно представлять встречающиеся в среде сотрудников ОВД формы нарушения социальных и корпоративных норм поведения. Привлечение экспертов обеспечило оценку авторской психосемантической методики на содержательную валидность.

Конструктивная валидность психосемантической методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД» оценивалась методом анализа надежности с применением коэффициента

Таблица 1. Результаты анализа надежности авторской психосемантической методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД»

Table 1. Results of reliability analysis of the authors' psychosemantic methodology "Counterproductive behaviour of police officers"

№ п/п	Ролевая позиция	Значение коэффициента альфа Кронбаха
1	Я-сотрудник	0,746
2	Типичный сотрудник	0,780
3	Идеал сотрудника с моей точки зрения	0,755
4	Идеал сотрудника, принятый в подразделении	0,561
5	Отвергаемый (презираемый) тип сотрудника	0,855

альфа Кронбаха. Для всей методики в исследуемой выборке сотрудников ОВД Узбекистана проверка согласованности пунктов русскоязычной версии показала высокую степень их согласованности (коэффициент надежности альфа Кронбаха = 0,881). В таблице 1 приведены значения коэффициента надежности альфа Кронбаха отдельно для каждой ролевой позиции.

Слабые показатели надежности по ролевой позиции «идеал сотрудника, принятый в подразделении» требуют дополнительной проверки и, возможно, объяснимы тем, что исследуемая выборка была составлена из сотрудников различных подразделений, в каждом из которых корпоративные нормы могут существенно различаться.

Факторный анализ показателей психосемантической методики выявления контрпродуктивного поведения сотрудников ОВД позволил выделить 14 из 32 поступков в рамках одного фактора, которые характеризуют контрпродуктивное поведение обследуемой выборки:

- допускает неэтичное обращение к коллегам;
- затягивает выполнение распоряжения руководителя;
- помогает близким, родственникам и друзьям, используя свое служебное положение;
- употребляет алкогольные напитки на рабочем месте;
- симулирует недомогание, симптомы болезни для получения больничного и отгулов;
- игнорирует руководителя и его распоряжения;
- допускает нарушения субординации, обращения «через голову», фамильярность;
- систематически опаздывает на службу;
- груб, не сдержан, ругается матом;
- занимается травлей, высмеиванием, преследованием коллег, отпускает злые шутки, распространяет клевету и сплетни;
- подрабатывает, халтурит на стороне;
- занимается предпринимательской деятельностью;
- раскрывает для посторонних детали жизни подразделения в негативном ключе (критика руководства и ведомства) в социальных сетях;
- позволяет себе провокативное, конфликтное поведение (угрозы, попытки шантажа в отношении коллег);
- перекладывает свою работу на других.

Выделенные поступки в представлении сотрудников имеют негативную коннотацию, но тем не менее совершаются.

«Азартные игры, ставки на спорт, микрозаймы и необеспеченные кредиты», а также «предоставление профессиональной помощи за вознаграждение» для опрошенных сотрудников

Таблица 2. Результаты сравнительного анализа показателей опросника «Индивидуальное выполнение работы» (методом t-критерий Стьюдента)

Table 2. Results of comparative analysis of the indicators of the questionnaire “Individual performance of work” (Student’s t-test)

Шкала	Контрпродуктивные сотрудники (n=51)			Нормативные сотрудники (n=47)			Уровень значимости (t-критерий Стьюдента)
	М ± σ	Мода	Медиана	М ± σ	Мода	Медиана	
Контрпродуктивное поведение	15,2 ± 4,03	15	15	12,6 ± 2,74	15	12	0,0002***

Примечание: ***значимые различия между группами при $p \leq 0,001$

ОВД являются неприемлемыми действиями и выступают в качестве критерия контрпродуктивного поведения ролевой позиции «отвергаемый сотрудник».

Выявлен ряд поступков, факторные веса которых ниже порога значимости, т. е. такие действия опрашиваемыми сотрудниками не расцениваются как контрпродуктивные ни с одной ролевой позиции. Опрошенные сотрудники ОВД не считают «нарушение правил дорожного движения», «выполнение личных поручений начальника в рабочее время», «берет» и позволяет «брать» с обслуживаемой территории» контрпродуктивными действиями.

Сравнение методом полярных групп («контрпродуктивные» и «нормативные сотрудники») результатов психодиагностического обследования по шкале «Контрпродуктивное поведение» опросника «Индивидуальное выполнение работы» позволило выявить достоверные количественные различия (таблица 2).

Полученные результаты позволяют предположить, что респонденты из группы «контрпродуктивные сотрудники» в большей степени склонны жаловаться на несущественные трудности, связанные с профессией; придавать большую значимость бытовым проблемам на работе; фокусироваться на негативных аспектах профессиональной деятельности; обсуждать с коллегами и посторонними лицами негативные аспекты своей службы.

Выявленные достоверные корреляционные связи (рисунок 1) индикаторов контрпродуктивного поведения ролевых позиций «Я-сотрудник» и «Типичный сотрудник» авторской психосемантической методики и шкалы «Контрпродуктивное поведение» стандартизированного опросника «Индивидуальное выполнение работы» дают основания для дальнейшей апробации психосемантической методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД», подтверждая конструктивную валидность.

Значимая корреляция между ролевой позицией «Я-сотрудник» и «Типичный сотрудник» указывает на то, что данные ролевые позиции являются базовыми смыслообразующими

элементами семантической структуры профессиональной идентичности опрошенных сотрудников ОВД Узбекистана.

Полученные различия по шкале «Макиавеллизм» короткого опросника «Темная триада» в выборке сотрудников ОВД Узбекистана указывают на то, что «нормативные сотрудники» ($p \leq 0,001$) характеризуют себя через макиавеллистические черты. «Контрпродуктивные сотрудники» чаще приписывают себе наличие психопатических черт ($p \leq 0,001$). Нарциссизм также в большей степени свойственен «контрпродуктивным сотрудникам», хотя достоверность различий между показателями групп испытуемых минимально выражена ($p \leq 0,05$) (таблица 3). Полученные данные противоречат результатам, представленным в мета-анализе Oboyle (2012). В целом испытуемые исследуемой выборки характеризуют сотрудника во всех ролевых позициях, кроме «отвергаемый сотрудник», как носителя черт неклинической психопатии (рисунок 2). Характер взаимосвязи темных черт личности сотрудников ОВД и специфических форм контрпродуктивного поведения требует уточнения.

Представленные на рисунке 2 корреляции отражают скрытую систему категоризации контрпродуктивного поведения в выборке сотрудников ОВД Узбекистана. Выделенные из общего перечня 14 контрпродуктивных действий приписываются как минимум четырем ролевым позициям и имеют определенную связь с чертами психопатии. Индикатор контрпродуктивного поведения ролевой позиции «отвергаемый сотрудник» имеет отрицательную корреляционную связь с чертами неклинической психопатии.

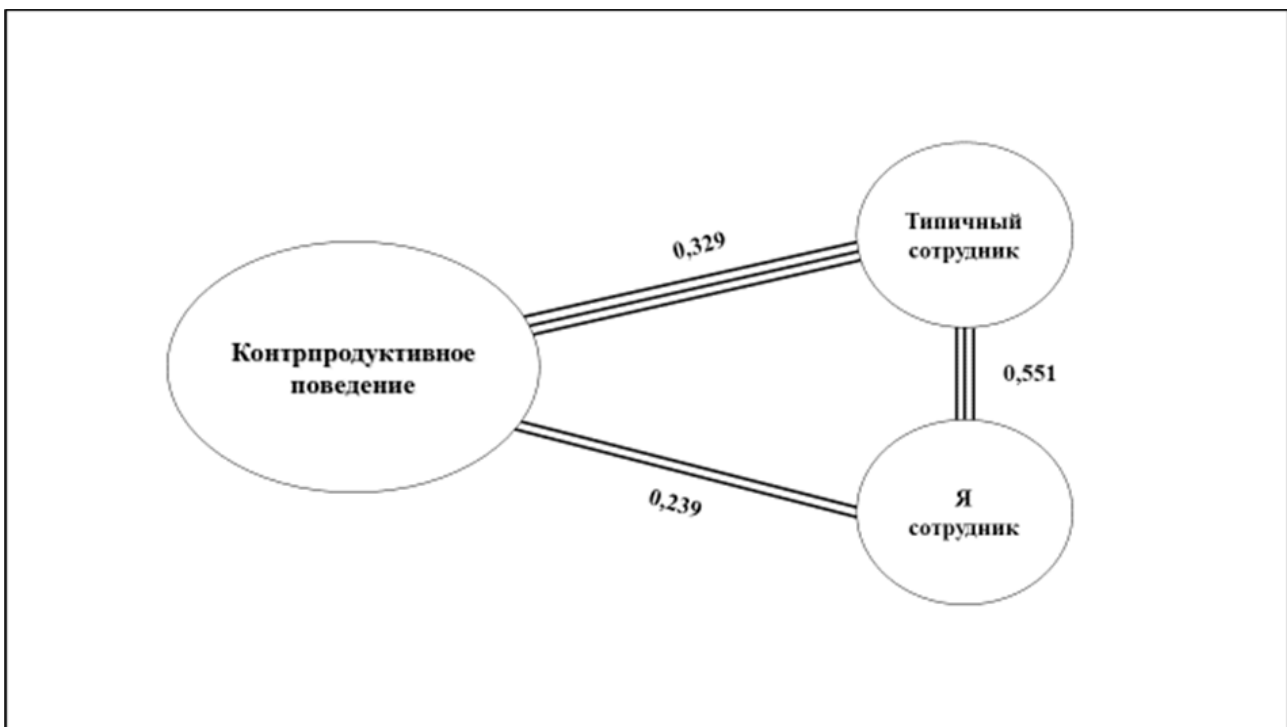


Рис. 1. Корреляционные связи показателей методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД» со шкалой «Контрпродуктивное поведение» опросника «Индивидуальное выполнение работы» в выборке сотрудников ОВД Узбекистана

Fig. 1. Correlation between the indicators of “Counterproductive behaviour of police officers” methodology and “Counterproductive behavior” scale of “Individual work performance” questionnaire among police officers of Uzbekistan

Таблица 3. Результаты сравнительного анализа показателей короткого опросника «Темная триада» (методом t-критерий Стьюдента)

Table 3. Results of comparative analysis of indicators of the short questionnaire “Dark Triad” (Student's t-test)

Шкала	Контрпродуктивные сотрудники (n=51)			Нормативные сотрудники (n=47)			Уровень значимости (t-критерий Стьюдента)
	М ± σ	Мода	Медиана	М ± σ	Мода	Медиана	
Макиавеллизм	25,2 ± 5,28	19	25	28,8 ± 4,49	31	29	0,0005***
Нарциссизм	28,6 ± 5,28	26	28	26,7 ± 5,26	30	27	0,0460*
Психопатия	32,6 ± 5,28	27	33	27,3 ± 5,40	23	26	0,00001***

Примечание: *значимые различия между группами при $p \leq 0,05$;
***значимые различия между группами при $p \leq 0,001$

Заключение

Контрпродуктивное поведение – это зловерное поведение, препятствующее высокой эффективности совместной деятельности и достижению целей коллектива, направленное против самого коллектива либо отдельных его членов. Формы контрпродуктивного поведения варьируются от незначительных (например, затягивание выполнения поручения) до серьезных (например, воровство или коррупция). Контрпродуктивное поведение в правоохранительных органах встречается часто и имеет серьезные последствия.

В контрпродуктивном поведении интереснее то, что каждый сотрудник организации в определенных обстоятельствах может прибегнуть к формам контрпродуктивного поведения. В этом случае профилактика должна быть направлена на недопущение таких обстоятельств. Также можно предположить, что к контрпродуктивному поведению имеют склонность лица с определенными личностными диспозициями (носители черт «Темной триады», «Большой Пятерки», с индивидуальной или коллективистской направленностью личности), уровнем сформированности правосознания, копинг-стратегиями и т. д.

Настоящее исследование позволило определить наиболее распространенные среди сотрудников МВД Республики Узбекистан формы контрпродуктивного поведения в служебных коллективах. Установлено, что полный перечень контрпродуктивных действий, совершаемых сотрудниками ОВД, в представлении опрошенных сотрудников МВД Республики Узбекистан подразделяется на: 1) оцениваемые нейтрально; 2) несущие негативную окраску, но осу-



Рис. 2. Корреляционные связи шкалы «Контрпродуктивное поведение» опросника «Индивидуальное выполнение работы» с показателями методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД» и шкалой «Психопатия» короткого опросника «Темная триада» в выборке сотрудников ОВД Узбекистана

Fig. 2. Correlation relationships of “Counterproductive behaviour” scale of “Individual work performance” questionnaire with the indicators of the “Counterproductive behavior of police officers” method and the “Psychopathy” scale of the short “Dark Triad” questionnaire in a sample of police officers of Uzbekistan

ществляемые регулярно; 3) оцениваемые как неприемлемые. Психосемантические основания категоризации контрпродуктивных действий могут служить маркерами уровня развития профессионального сознания отдельных сотрудников ОВД и уровня развития корпоративной культуры в конкретном подразделении.

Эмпирически обоснована возможность применения психосемантической методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД» с целью выявления риска контрпродуктивных проявлений в коллективах ОВД. Процедуры первичной апробации психосемантической методики «Контрпродуктивное поведение сотрудников ОВД» показали, что работа по адаптации может быть продолжена.

Список литературы

- Егорова, М., Ситникова, М., & Паршикова, О. (2015). Адаптация Короткого опросника Темной триады. *Психологические исследования*, 8 (43). <https://doi.org/10.54359/ps.v8i43.1052>
- Иванова, А. М., Кодиркулов, А. С. (2024). Организационная культура и контрпродуктивное поведение сотрудников полиции. *Человеческий капитал*, 4 (184), 147–155. <https://doi.org/10.25629/НС.2024.04.15>
- Петренко, В. Ф. (1988). *Психосемантика сознания*. Москва: Издательство Московского университета.

- Руднова, Н., & Корниенко, Д. (2022). Психометрические характеристики опросника «Индивидуальное выполнение работы». *Психологические исследования*, 15 (84), 1. <https://doi.org/10.54359/ps.v15i84.1171>
- Brender-Ilan, Y, Sheaffer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. *Asia Pac Manag Rev*, 24 (3), 212–222. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2018.05.003>
- Gundhus, H. O., Talberg, O. N., & Wathne, C. T. (2022). False Reporting in the Norwegian Police: Analyzing Counter-productive Elements in Performance Management Systems. *Criminal Justice Ethics*, 41, 191–214. <https://doi.org/10.1080/0731129X.2022.2146321>
- Kehr, H. M. (2004). Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition. *Academy of Management Review*, 29, 479–499.
- Lee, S. B., Liu, S. H., & Maertz, C. (2022). The relative impact of employees' discrete emotions on employees' negative word-of-mouth (NWOM) and counterproductive workplace behavior (CWB). *The Journal of Product & Brand Management*, 31 (7), 1018–1032. <https://doi.org/10.1108/JPBM-07-2021-3555>
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>
- López-Cabarcos, M. Á., López-Carballeira, A., & Ferro-Soto, C. (2023). How to Prevent Hostile Behaviors and Emotional Exhaustion among Law Enforcement Professionals: The Negative Spiral of Role Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20 (1), 863. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010863>
- Low, Y. M., Sambasivan, M., & Ho, J. A. (2019). Impact of abusive supervision on counterproductive work behaviors of nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59 (2), 250–278. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12234>
- Mehmood, S. A., Malik, A. R., Nadarajah, D., & Saood Akhtar, M. (2023). A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership. *Personnel Review*, 52 (1), 183–199. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0330>
- Miao, Y., Wang, J., Shen, R., & Wang, D. (2023). Effects of Big Five, HEXACO, and Dark Triad on Counterproductive Work Behaviors: A Meta-Analysis. *International Journal of Mental Health Promotion*, 25 (3). <https://doi.org/10.32604/ijmh.2023.027950>
- Murad, M., Jiatong, W., Shahzad, F., & Syed, N. (2021). The influence of despotic leadership on counterproductive work behavior among police personnel: Role of emotional exhaustion and organizational cynicism. *J. Police Crim. Psychol.*, 36, 603–615. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09470-x>
- OBoyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- O'Brien, K. E., Henson, J. A., & Voss, B. E. (2021). A trait-interactionist approach to understanding the role of stressors in the personality–CWB relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26 (4), 350–360. <https://doi.org/10.1037/ocp0000274>
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, 110 (1), 31–37. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.018>
- Penney, L. M., Spector, P. E., & Fox, S. (2003). Stress, Personality and Counterproductive Work Behaviour.

- In: Sagie, A., Stashevsky, S., Koslowsky, M. (eds), *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230288829_11
- Rengifo, M., & Laham, S. M. (2022). Big Five personality predictors of moral disengagement: A comprehensive aspect-level approach. *Personality and Individual Differences*, 184, 111176. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111176>
- Schlosser, L. Z., & Coghlan, T. E. (May 17, 2023). "Officer Self-Sabotage". *Police Chief Online*. <https://www.policemagazine.org/officer-self-sabotage/?ref=479bd9c84e367d8642bd0e22ce9b-f70e> (дата обращения: 10.06.2024)
- Schyns, B. (2015). Dark personality in the workplace: Introduction to the special issue. *Applied Psychology: An International Review*, 64 (1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/apps.12041>
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (S1), S41–S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Spanouli, A., Hofmans, J., & Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motiv Emot*, 47, 810–827. <https://doi.org/10.1007/s11031-023-10017-2>
- Striler, J., Shoss, M., & Jex, S. (2021). The relationship between stressors of temporary work and counterproductive work behaviour. *Stress and Health*, 37 (2), 329–340. <https://doi.org/10.1002/smi.2998>
- Suroso, A., Gal, T., & Anggraeni, A. I. (2020). Work Stress and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14 (12).
- Suseno, Y., Chang, C., Hudik, M., et al. (2021). Why do employees engage in counterproductive work behaviours? Cultural values and white-collar employees in China. *Motiv Emot*, 45, 397–421. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09874-6>
- Suyasa, P. T. Y. (2017). The Role of Quality of Work Life as a Predictor of Counterproductive Work Behavior. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 32 (3), 169–183. <https://doi.org/10.24123/aipj.v32i3.631>
- Zheng, J. (2019). "Predicting Counterproductive Work Behavior with Explicit and Implicit Measures of Conscientiousness, Agreeableness, and Emotional Stability". *Electronic Theses and Dissertations*, 6329. <https://stars.library.ucf.edu/etd/6329>

References

- Egorova, M., Sitnikova, M., & Parshikova, O. (2015). Adaptaciya Korotkogo oprosnika Temnoj triady. *Psihologicheskie issledovaniya*, 8 (43). <https://doi.org/10.54359/ps.v8i43.1052>
- Ivanova, A. M., Kodirkulov, A. S. (2024). Organizacionnaya kul'tura i kontrproduktivnoe povedenie sotrudnikov policii. *Chelovecheskij kapital*, 4 (184), 147–155. <https://doi.org/10.25629/HC.2024.04.15>
- Petrenko, V. F. (1988). *Psihosemantika soznaniya*. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta.
- Rudnova, N., & Kornienko, D. (2022). Psihometricheskie karakteristiki oprosnika «Individual'noe vypolnenie raboty». *Psihologicheskie issledovaniya*, 15 (84), 1. <https://doi.org/10.54359/ps.v15i84.1171>
- Brender-Ilan, Y, Sheaffer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. *Asia Pac Manag Rev*, 24 (3), 212–222. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.05.003>
- Gundhus, H. O., Talberg, O. N., & Wathne, C. T. (2022). False Reporting in the Norwegian Police: Analyzing Counter-productive Elements in Performance Management Systems. *Criminal Justice Ethics*, 41, 191–214. <https://doi.org/10.1080/0731129X.2022.2146321>

- Kehr, H. M. (2004). Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition. *Academy of Management Review*, 29, 479–499.
- Lee, S. B., Liu, S. H., & Maertz, C. (2022). The relative impact of employees' discrete emotions on employees' negative word-of-mouth (NWOM) and counterproductive workplace behavior (CWB). *The Journal of Product & Brand Management*, 31 (7), 1018–1032. <https://doi.org/10.1108/JPBM-07-2021-3555>
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>
- López-Cabarcos, M. Á., López-Carballeira, A., & Ferro-Soto, C. (2023). How to Prevent Hostile Behaviors and Emotional Exhaustion among Law Enforcement Professionals: The Negative Spiral of Role Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20 (1), 863. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010863>
- Low, Y. M., Sambasivan, M., & Ho, J. A. (2019). Impact of abusive supervision on counterproductive work behaviors of nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59 (2), 250–278. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12234>
- Mehmood, S. A., Malik, A. R., Nadarajah, D., & Saood Akhtar, M. (2023). A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership. *Personnel Review*, 52 (1), 183–199. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0330>
- Miao, Y., Wang, J., Shen, R., & Wang, D. (2023). Effects of Big Five, HEXACO, and Dark Triad on Counterproductive Work Behaviors: A Meta-Analysis. *International Journal of Mental Health Promotion*, 25 (3). <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2023.027950>
- Murad, M., Jiatong, W., Shahzad, F., & Syed, N. (2021). The influence of despotic leadership on counterproductive work behavior among police personnel: Role of emotional exhaustion and organizational cynicism. *J. Police Crim. Psychol.*, 36, 603–615. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09470-x>
- OBoyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- O'Brien, K. E., Henson, J. A., & Voss, B. E. (2021). A trait-interactionist approach to understanding the role of stressors in the personality–CWB relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26 (4), 350–360. <https://doi.org/10.1037/ocp0000274>
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, 110 (1), 31–37. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.018>
- Penney, L. M., Spector, P. E., & Fox, S. (2003). Stress, Personality and Counterproductive Work Behaviour. In: Sagie, A., Stashevsky, S., Koslowsky, M. (eds), *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230288829_11
- Rengifo, M., & Laham, S. M. (2022). Big Five personality predictors of moral disengagement: A comprehensive aspect-level approach. *Personality and Individual Differences*, 184, 111176. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111176>
- Schlosser, L. Z., & Coghlan, T. E. (May 17, 2023). “Officer Self-Sabotage”. *Police Chief Online*. <https://www.policemagazine.org/officer-self-sabotage/?ref=479bd9c84e367d8642bd0e22ce9b-f70e> (дата обращения: 10.06.2024)
- Schyns, B. (2015). Dark personality in the workplace: Introduction to the special issue. *Applied Psychology: An International Review*, 64 (1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/apps.12041>

- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (S1), S41–S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Spanouli, A., Hofmans, J., & Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motiv Emot*, 47, 810–827. <https://doi.org/10.1007/s11031-023-10017-2>
- Striler, J., Shoss, M., & Jex, S. (2021). The relationship between stressors of temporary work and counterproductive work behaviour. *Stress and Health*, 37 (2), 329–340. <https://doi.org/10.1002/smi.2998>
- Suroso, A., Gal, T., & Anggraeni, A. I. (2020). Work Stress and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14 (12).
- Suseno, Y., Chang, C., Hudik, M., et al. (2021). Why do employees engage in counterproductive work behaviours? Cultural values and white-collar employees in China. *Motiv Emot*, 45, 397–421. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09874-6>
- Suyasa, P. T. Y. (2017). The Role of Quality of Work Life as a Predictor of Counterproductive Work Behavior. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 32 (3), 169–183. <https://doi.org/10.24123/aipj.v32i3.631>
- Zheng, J. (2019). "Predicting Counterproductive Work Behavior with Explicit and Implicit Measures of Conscientiousness, Agreeableness, and Emotional Stability". *Electronic Theses and Dissertations*, 6329. <https://stars.library.ucf.edu/etd/6329>

Информация об авторах

Александра Михайловна Иванова – заместитель начальника кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат психологических наук, доцент.

Азизжон Саидкул угли Кодиркулов – преподаватель кафедры служебной психологии и профессиональной культуры Академии МВД Республики Узбекистан.

About the authors

Alexandra M. Ivanova – Deputy Head of the Department of Pedagogy and Psychology, Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Cand. Sci. (Psy.), Docent.

Azizjon S. Kodirkulov – Lecturer of the Department of service psychology and professional culture, Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan.

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в разработку исследования, обработку его результатов и написание текста статьи. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Author's contribution

The authors contributed equally to the research development, results processing and writing the text of the article. The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 10.07.2024

Одобрена после рецензирования 20.08.2024

Опубликована 28.10.2024

Submitted July 10, 2024

Approved after reviewing August 20, 2024

Accepted October 28, 2024