

*Т.И. Дрынкина, кандидат психологических наук*

## ПРАВСТВЕННЫЙ АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

В ряде психологических исследований последних лет, являющихся отражением социальной нестабильности, кризисного характера общественного развития и возросшего понимания значения «человеческого фактора», нравственный аспект выделяется в качестве важнейшей составляющей политической и экономической реальности.

Понятие нравственности в отечественной психологии принято рассматривать как фундаментальное проявление отношения к миру и к другому человеку, важнейшую характеристику личности (Рубинштейн, 1973), при этом в общетеоретическом плане нравственная сфера личности является наиболее сложной, несмотря на то, что этот вопрос привлекал к себе пристальное внимание еще античных философов. Вполне очевидно, что в теоретическом плане эта область находится на стыке философии; еще И. Бенгам, П. Рикер, П. Козловски в своих концептуальных походах отмечали, что этика – это отрасль философии и практики хозяйственной деятельности.

С.Л. Рубинштейн в своей работе «Человек и мир» пишет: «Моральное отношение к человеку – это любовное отношение к нему. Любовь выступает как утверждение бытия человека. Лишь через свое отношение к другому человеку человек существует как человек» (Рубинштейн, 1973, с.373). «В самой общей форме это вообще характеризует отношение к другому человеку: другой человек, будучи дан

---

Психология человека в современном мире. Том 6. Духовно-нравственное становление человека в современном российском обществе. (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л.Рубинштейна) М.:Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.- 412 с.

как объект, вызывает к себе отношение как к субъекту, а я для него – объект, которого он, в свою очередь, принимает как субъекта. Отсюда обратимость человеческих отношений. Поскольку человек существует как человек только через свое отношение к другому человеку, поскольку человечность человека проявляется в его отношении к другому, отношение к другому должно быть таким же как к самому себе» (Рубинштейн, 1973, с. 377).

Анализ теоретических работ в области философской этики и психологии достаточно убедительно показал, что на протяжении истории человечества существенно меняется отношение общества к отдельным нравственным нормам. Эта проблема нашла отражение в работах зарубежных и отечественных исследователей. Однако, существуют универсальные, общечеловеческие, нравственные нормы, и примером может служить «золотое правило нравственности», один из его вариантов «жэнь» Конфуция гласит: «Не делай другим того, чего не пожелаешь себе» (Шихирев, 2000, с 18).

В связи с переходом России к построению рыночных экономических отношений проблемы, связанные с нравственной регуляцией организационного поведения, обрели особую остроту. Сама постановка вопроса о нравственной составляющей организационной деятельности связана с проблемой выживания в конкурентной борьбе и коммерческого успеха при соблюдении морально-этических норм. Поскольку нравственность традиционно рассматривалась как социальное явление, то и психологические исследования в этой области в основном развивались в социально-психологическом ключе, затрагивая ценностно-мотивационный аспект личности. В зарубежной психологии наиболее распространенной теорией морали является когнитивно-стадиальная теория морального сознания Л. Колберга.

За рубежом активные дискуссии о нравственной регуляции организационного поведения начались в 60-е годы и уже к 80-м годам приобрели значительные масштабы. Внимание исследователей сосредоточено на изучении содержания моральных суждений работников, на том, как организация может влиять и влияет на поведение индивида и как организации и занятые в них индивиды «сползают» к аморальному поведению. Как показали исследования, управленцы могут быть убежденными сторонниками честного бизнеса, и в то же время поддаваться психологическим искушениям, которые ведут к аморальным последствиям. Чем крупнее и серьезнее дилемма, стоящая перед менеджером, тем сильнее когнитивные предпосылки, позволяющие ему оправдать своё поведение. Наоборот, чем острее и проще проблема, чем менее противоречива информация, тем меньше простора остаётся внутреннему «интуитивному адвокату» для маневра. При изучении поведения в этически сложных ситуациях исследователи обращают внимание как на внешние факторы (влияние «значимых других», особенности социализации и общения внутри социальной группы, повседневные отношения личностей и организаций), так и на внутренние факторы. Так, например, Д. Дж. Фритцше в качестве наиболее значимых внутренних факторов принятия решения в этически сложных ситуациях называет: личные ценности человека и степень его приверженности этим ценностям. Кроме того, Д. Дж. Фритцше экспериментально доказывает, что важным фактором, оказывающим влияние на принятие решений в этически сложной ситуации, является степень риска: этичность решений проблем возрастает по мере усиления риска, сопряжённого с принимаемыми решениями. Д.Р. Форсис, исследуя моральные оценки, которые испытуемые выносили действиям того или иного человека, обнаружил, что основное влияние на характер оценки оказывают не ситуационные факторы (последствия оцениваемого поступка), а

личностные – степень релятивизма в индивидуальной моральной идеологии. Однако, в целом, эти два вида факторов взаимодействуют, определяя индивидуальные различия в моральных суждениях: чем более экстремальные последствия, тем больше отличаются суждения людей с разной моральной идеологией; чем серьезнее дилемма, стоящая перед менеджером, тем сильнее когнитивные предпосылки (особенности восприятия и отбора информации), позволяющие ему оправдать свое поведение. Кроме того, зарубежными исследователями в качестве групповых феноменов, которые определяют нормативную составляющую организационного поведения, наиболее часто упоминаются организационный климат, а также нравственная политика фирмы.

Повышенное внимание к проблеме нравственной регуляции организационного поведения является традиционным и для отечественной психологии. В последние годы постоянно растет объем исследований в области изучения субъективного, личностного преломления нравственных норм организационной деятельности. Это, в частности, работы З.А. Берешешкиной, Б.С. Братуся, М.И. Воловиковой, О.С. Дейнека, Е.Д. Дорофеева, В.В. Знакова, А.Л. Журавлева, А.Б. Курейченко, К. Муздыбаева, В.П. Познякова и др. Особый интерес вызывают работы, раскрывающие этнокультурную обусловленность нормативного поведения. Во всех работах этих исследователей отмечается сложный характер детерминации этого явления, выделяя в качестве определяющих как социальные, культурно-исторические, так и индивидуально-психологические факторы морального и не-морального регистра. Исследователями установлено, что на предпочтение той или иной нормы влияет ряд факторов: 1) особенности предмета распределения: материальный или нематериальный, вознаграждение или наказание; 2) особенности ситуации: деловой или межличностный контексте, особенности экспериментальной задачи; 3) особенности участников

распределения: культурная принадлежность, пол, преследуемые цели, личная заинтересованность, групповая принадлежность.

Б.С. Братусь считает невозможным отнесение индивида к какому-то определенному уровню нравственного сознания и предлагает концепцию нравственного компонента личности как многоуровневого образования. Отправной точкой предложенной Братусем концепции является представление о том, что отношение к другому человеку является стержнем человеческой личности, что в полной мере согласуется с представлениями отечественной психологии; он выделяет в структуре личности четыре принципиальных уровня: эгоцентрический, группоцентрический, гуманистический, духовный, или эсхатологический. Все четыре уровня, так или иначе, сочетаются в каждом человеке, и в отдельные моменты хотя бы ситуативно побеждает один уровень, а в какие-то – другой. Автор отмечает одновременное присутствие и конфликтное взаимодействие в личности одного человека разных тенденций, а внешнее поведение рассматривает как результат их борьбы. Данное обстоятельство позволяет рассматривать принятие неэтичного решения как неудачное поведение в сложной жизненной ситуации, содержащей внутренний конфликт.

Универсальность последовательности стадий морального развития человека опровергается кросс-культурными исследованиями. О.П. Николаевой, изучавшей этно-психологические особенности морально-правовых суждений, была обнаружена определяющая роль социально-культурного окружения в процессе морального развития. Для культуры нашей страны оказалось характерным доминирование моральных принципов или влияние авторитета над социальной конформностью, вплоть до полного отрицания ценности законов.

Описанные в литературе проявления неэтичного поведения в профессиональной деятельности отличаются большим разнообразием как

по своему характеру, так и по масштабам. Н.В. Гришина объединяет нарушение этических норм межличностного взаимодействия в феномен «нечестной игры», отмечая, что «этическая проблема возникает тогда, когда партнер рассматривается как средство или помеха для достижения своих целей, а значит, должен быть использован или нейтрализован». Автор в качестве вариантов неэтичного взаимодействия также выделяет силовые и манипулятивные способы воздействия на партнера. Традиционно и агрессия, и манипуляция рассматривались в контексте межличностного общения, однако в последнее время эти типы взаимодействия прослеживаются и в организационном контексте.

Этнокультурная специфика деловой морали и ее влияние на организационное поведение нашли отражение в работах Р. Андерсона и П.Н. Шихирева. Авторами были выделены два универсальных, но полярных типа предпринимателей по их моральной ориентации – «акула» и «дельфин». Первый руководствуется принципами «деньги не пахнут» и «все дозволено», второй – принципами «честь выше прибыли» и «не хлебом единым» (Шихирев, 2000, с. 58). Выделенные типы от природы наделены незаурядными способностями, функциональная цель обусловлена их местом в экономической среде – получение прибыли, дохода, выгоды. Но, одновременно, эти типы кардинально противоположны по нравственному параметру, основанной на системе базовых отношений: к людям, обществу, природе. Кроме того, П.Н. Шихирев в качестве интегрального морально-психологического показателя организационного поведения выделяет уровень доверия; «акула» принципиально никому не верит, приписывая другим стремление переиграть и обмануть, «дельфин» же изначально настроен на доверие, ему нет смысла притворяться, блефовать.

Организационное поведение неизменно сопряжено с решением постоянно возникающих в деловых отношениях моральных дилемм. П.Н.

Шихирев под разрешением моральной дилеммы понимает выбор, принятие решения в деловой ситуации, когда работнику необходимо «соотнести, согласовать цели и средства их достижения; соотнести личные и общественные интересы без ущерба для тех и других; выбрать между краткосрочной выгодой и долгосрочным результатом; руководствоваться духовными, моральными или материальными ценностями» (Шихирев, 2000, с. 53).

А.Б. Купрейченко предлагает свою модель нравственной регуляции организационного поведения, которая включает психологическое отношение личности к соблюдению нравственных норм и психологическую дистанцию с представителями различных социальных категорий как основной критерий гибкости отношений. Автор выделяет отношение к соблюдению нравственных норм по пяти нравственным качествам: терпимости, принципиальности, справедливости, правдивости и ответственности. Автор эмпирически доказывает относительность к соблюдению нравственных норм, где основным критерием гибкости отношения к нравственным нормам является психологическая дистанция. Именно принадлежность людей к близкому или удаленному кругу психологической дистанции определяет отношение к нравственным нормам в организационном взаимодействии.

Заслуживает внимания проблема связи нравственного поведения с психологическим здоровьем и адаптированностью личности. По мнению М. Монтессори человек здоровой психики, в силу своей воспитанности, не принимает решений, противоречащих принятым в обществе правилам поведения. А.Ф. Лазурский на основе наблюдений сделал вывод, что здоровье личности в большей степени обеспечивает идеал бескорыстного служения другому. По мнению С.Л. Рубинштейна, «процесс разрушения и нарушения ценностей является свидетельством разложения и распада, деградациии личности» (Рубинштейн, 1973, с. 370). Б.С. Братусь указывает

на экспериментальное подтверждение связи невротического развития личности с эгоцентрической ориентацией человека и благоприятного влияния просоциальной ориентации. О.С. Дейнека отмечает безнравственность экономического поведения как одно из проявлений дезадаптированности.

Таким образом, нравственно-нормативная составляющая организационного поведения имеет сложную детерминацию: на относительность норм влияют культурно-исторические особенности общества в целом, а также социально-групповая специфика и условия среды. В пределах одной группы отношение к нравственным нормам может меняться в зависимости от ситуационного контекста: так нормы в обстановке соревнования другие, нежели в обстановки сотрудничества. Нравственные регуляторы несут в себе когнитивную и аффективную окраску, но все-таки определяются, прежде всего, как поведенческий компонент делового взаимодействия. В настоящее время социокультурные факторы, влияющие на нравственную составляющую организационного поведения, привлекают всё большее внимание исследователей, поэтому наибольший интерес представляет изучение социокультурных переменных, участвующих в регуляции организационного поведения специалистов.

Основываясь на том, что на относительность норм влияют культурно-исторические особенности общества в целом, а также социально-групповая специфика и условия организационной среды нами проведено социально-психологическое исследования с целью выявления особенностей проявления психологического отношения к соблюдению различных нравственных качеств у руководителей, разделенных по этническому признаку и по типу организации. Мы определяем *психологическое отношение к соблюдению нравственных норм как эмоционально-окрашенные представления и оценки объектов, явлений и событий,*

*связанных с нравственной регуляцией организационного поведения.*

Психологическое отношение к соблюдению нравственных норм отличается относительностью, то есть в пределах одной группы нормы могут меняться в зависимости от ситуации. В качестве объекта исследования выступили татарские и русские руководители среднего звена, работающих в различных сферах деятельности – легкая промышленность и наука. Предполагалось, что существуют различия в психологическом отношении к соблюдению нравственных норм у татарских и русских руководителей. Нами оценивалось психологическое отношение руководителей к соблюдению конкретных нравственных норм: терпимости, принципиальности, справедливости, правдивости и ответственности. Соответственно, ставилась задача сравнить отношение к соблюдению нравственных норм у руководителей, разделённых по этническому признаку и типу организации.

Установлено, что в организационном поведении и татарские и русские руководители демонстрируют относительно высокие показатели по нормам терпимости и заниженные показатели по нормам правдивости. Существующие различия в отношении к соблюдению нравственных норм у татарских и русских руководителей, в различной степени связаны как с особенностями восприятия организационной культуры, так и со структурой трудовых ценностей. Тот факт, что во всех сравниваемых выборках наблюдаются заниженные показатели по нормам правдивости, что обусловлено рядом причин. Одна из причин, очевидно, связана с историко-культурной традицией. По мнению В.В. Знакова, в российском сознании изначально разделены понятия правдивости и справедливости, где под правдивостью понимается неприемлемость лжи ни при каких условиях. Ученый отмечает, что для русского человека всегда допускалась и допускается «ложь во благо», в частности, ради спасения невинного. Другие отечественные исследователи отмечают, что для российских

руководителей свойственно абстрактно принимать правдивые принципы и неумение применить их на практике. Незрелость правдивых принципов объясняется преобладанием коллективистских ценностей над индивидуалистическими. В целом, понятие справедливости до сих пор является одним из самых дискуссионных в социальной и организационной психологии, и поэтому в дальнейшем мы предполагаем более подробно исследовать этот вопрос.

По результатам проведенного исследования выявлено, что отношение к соблюдению нравственных норм у татарских и русских руководителей характеризуется вариативностью и относительностью. Относительность отношения к нравственным нормам обусловлена, прежде всего, характеристиками организационной культуры, особенностями ценностной системы, а также национально-культурной принадлежностью. В целом в обеих выборках отмечается избирательная этика в организационном поведении, в условиях рыночной организационной культуры выражена тенденция необязательности вплоть до недобросовестности в деловых отношениях; для русских руководителей характерно двойственное отношение к соблюдению нравственных норм в организационном поведении.

Стоит отметить, что данная проблематика нравственно-нормативной регуляции организационного поведения требует в дальнейшем более глубокого, детального исследования. В дальнейшем нам представляется целесообразным изучение значимости каждой из указанных норм с выделением их когнитивной и эмоциональной составляющих.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Булгаков С.Н. Философия хозяйства. – М.: Наука, 1990. – 412 с.
2. Братусь Б.С. Нравственная психология возможна // Психология и этика: опыт построения дискуссии. – Самара: издательский Дом БАХРАХ–М., 1999. – С. 29-48.

3. Гришина Н.В. Нарушение этических норм межличностного взаимодействия: феномен «нечестной игры» // *Общественные науки и современность*. 1997. №5. – С. 87-95.
4. Дейнека О.С. Психологические проблемы адаптации личности к рыночным условиям // *Вестник СПбГУ*. – 1997. – Сер.6. – Вып. 4. (№27). – С. 80-96.
5. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 с.
6. Николаева О.П. Этнопсихологические различия морально-правовых суждений // *Психологический журнал*. – 1995. Т. 16, №4. – С. 79-88.
7. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии /Отв. ред. [и автор вступит. статьи] Е.В. Шорохова. – М.: Педагогика, 1973. – 423 с.
8. Шихирев П.Н. Введение в Российскую деловую культуру: Учеб. пособие / Гос. ун-т управления; Нац. фонд подготовки фин. и управленческих кадров. – М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000. – 200 с.
9. Фритцше Д. Дж. Этика бизнеса Глобальная и управленческая перспектива / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 327 с.