

Социологический подход к изучению альтруистического поведения сотрудников коммерческой организации

Абразумова Ирина Александровна

Научный руководитель – канд. социол. наук, доцент кафедры социологических наук Маженина Е. А.

ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»

В современных условиях конкуренции альтруистическое поведение в организации не достаточно изучено с социологической точки зрения. Знания о мотивах, причинах альтруистического поведения, факторах, влияющих на его проявление, а также последствиях такого поведения, позволяют рассматривать альтруизм как форму не только эмоционального, но и социального поведения. Что касается проявления альтруистического поведения в организации, такие формы альтруизма, как взаимовыручка, бескорыстие, эмоциональная поддержка и т. д. являются важными с точки зрения взаимоотношений в коллективе, а, следовательно – эффективности работы организации в целом.

Понятие и виды альтруизма: социологические подходы.

Изучение альтруизма началось с Огюста Конта, который впервые употребил этот термин в XIX веке. Классик социологии ставил во главе своего подхода принцип «поступай так, чтобы твой личный интерес служил чужому интересу» [1, с.192]. Понятия «альтруизм» и «эгоизм» он не только противопоставлял друг другу, но и соотносил с понятиями коллективного и индивидуального, говоря о том, что для благополучного развития общества коллективное должно «взять верх» над индивидуальным [2, с. 25-26].

Герберт Спенсер являлся последователем О. Конта, что отражается на его понимании альтруизма. Ученый также противопоставлял понятия «альтруизм» и «эгоизм», но отмечал, что эгоизм предшествует альтруизму в ходе эволюции, объясняя это тем, что человеку, прежде всего, нужно было удовлетворять свои потребности. Социолог считал, что и в современном обществе альтруизм стоит на втором месте, аргументируя это тем, что помочь другим способен лишь тот человек, который в состоянии, в первую очередь, позаботиться о себе [2, с. 27].

Через призму солидарности альтруизм рассматривал Эмиль Дюркгейм. Ученый полагал, что в ходе развития общества механическая солидарность постепенно уступает место органической. Классик критикует позицию Г. Спенсера, который утверждал, что эгоизм предшествует альтруизму, принимая противоположную точку зрения. По мнению Э. Дюркгейма, сначала появился альтруизм, так как в примитивном обществе не было понятия индивидуального, было понятие коллективного, была группа, как единое целое. Именно в ней и начал проявляться альтруизм [2, с. 31].

Еще одним классиком социологии, который внес большой вклад в изучение альтруизма, является Георг Зиммель. Ученый утверждал, что общество и человек постоянно противостоят друг другу. Индивид ощущает внутри себя борьбу, так как с одной стороны, ему присущ индивидуализм, а с другой – тяга к объединению. Общество «давит» на индивида, стараясь сохранить свою целостность. Г. Зиммель писал о том, что не только индивиду, но и обществу, как объединению индивидов, характерен эгоизм: требуя от индивида альтруистического поведения, оно исходит из своих собственных соображений. Таким образом, происходит борьба не между эгоизмом и альтруизмом, а между двумя эгоизмами – общества и индивида. И этот конфликт, по мнению Г. Зиммеля, неразрешим [2, с. 37-38].

Центральным понятием в концепции П. А. Сорокина является «созидательный альтруизм». Ученый писал о том, что всему человечеству нужно стремиться к альтруизму. Истинным же считается тот альтруизм, который является для человека внутренним долгом [1, с. 196-197]. П. А. Сорокин первый, кто сделал альтруизм предметом социологического исследования. Он выделял 5 измерений альтруизма: интенсивность, экстенсивность, длительность, чистота и адекватность [5, с. 125].

В отечественной социальной науке конца XIX – начала XX вв. альтруизм чаще анализировался в контексте идей социальной солидарности и взаимопомощи как механизмов, обеспечивающих функционирование и развитие общества (П.А. Кропоткин, М.М. Ковалевский, Е.В. Де Роберти и др.) [3, с. 106].

После классиков долгое время проблема альтруизма в социологии не изучалась. Только последние десятилетия данная тема снова начала привлекать к себе внимание социологов.

Е. М. Бабосов определяет альтруизм как «принцип бескорыстного отношения к нуждам, интересам и горестям других людей. Он воплощается в желании и готовности оказывать помощь другим людям и выступает антиподом эгоизма» [1, с. 192]. Из данного определения можно понять, что альтруизм, лишен «корыстности» и, следовательно, противопоставлен эгоизму.

А. В. Быков под альтруизмом понимает «интенциональное действие, (либо бездействие) направленное на благо другого (или группы) и сопряженное с затратами для самого действующего». Он пишет о том, что альтруизм у человека связан с субъективными намерениями, таким образом, не исключает тот факт, что у альтруистического поведения могут быть не только «чистые», но и эгоистические мотивы [2, с. 18].

Для более глубокого понимания альтруизма с социологической точки зрения рассмотрим основные его виды.

П. А. Сорокин предлагает следующие виды альтруизма [5, с. 107]:

1. Предельно минимальный альтруизм («индивид, осуществляя свои законные права и исполняя свои законные обязанности, не наносит вреда и не нарушает права и обязанности других индивидов»).

2. Подлинный альтруизм (добровольное пожертвование своими интересами ради других).

Современный социолог А. В. Быков выделяет 3 вида альтруистического поведения [2, с. 53]:

1. Родственный (распространяется исключительно на родственников. Причем чем ближе находится человек по признаку родства, тем вероятнее проявление альтруизма. Важно отметить, что родственный альтруизм, в большей степени, не имеет каких-либо эгоистических ожиданий).

2. «Мягкий» или реципкорный (в основе – эгоистические мотивы. Человек, совершая альтруистический поступок по отношению к другому человеку, ожидает ответа, реакцию на свои действия. Ответ (реакция) на совершенный альтруистический поступок может быть не ограничен во времени и своем проявлении).

3. «Истинный» или безусловный (индивид, проявляя альтруистическое поведение по отношению к другому индивиду или социальной группе, не руководствуется эгоистическими, «корыстными» ожиданиями. Крайним проявлением такого поведения может быть самопожертвование или такое понятие, как «альтруистическое самоубийство» Э. Дюркгейма).

Взяв за основу пять характеристик альтруизма П. А. Сорокина, нами были выделены следующие виды.

По продолжительности альтруизм можно разделить на кратковременный и долговременный. В данной классификации упор делается на частоту проявлений альтруизма. Если индивид проявляет альтруизм крайне редко, то его можно охарактеризовать как «кратковременный». Если же инициатор альтруистического поступка делает это неоднократно, может быть даже всю жизнь, то как «долговременный».

По степени добровольности мы разделили альтруизм на добровольный и необходимый. Добровольный альтруизм основывается на оказании помощи другому человеку по «велению души», по «доброй воле». Что касается необходимого альтруизма, то здесь основополагающим фактором выступает зависимость от альтруистического поступка других людей, результата и т. д.

В зависимости от предпочтений можно выделить выборочный и всеобщий альтруизм. За основу данной классификации мы взяли фактор «выборочности» при оказании помощи. При выборочном альтруизме индивид проявляет альтруистическое поведение только по отношению к конкретным индивидам, которых он «выделил» для себя из группы или общества. При всеобщем альтруизме индивид не руководствуется своими предпочтениями, а помогает любому человеку, вне зависимости от каких-либо факторов.

По направленности мы разделили альтруизм на взаимный и обобщенный. При взаимном альтруизме инициатор альтруистического поведения руководствуется своими интересами, причем помогая конкретному человеку, он требует адекватного ответа от этого же человека. Для обобщенного альтруизма также характерна ответная реакция, но при проявлении альтруистического поведения такого типа, инициатор не «привязывает»

ответную реакцию к конкретному индивиду, а просто рассчитывает на то, что кто-нибудь в дальнейшем ему также поможет.

Проявление альтруизма в поведении сотрудников коммерческой организации.

В целях изучения проявления альтруизма у сотрудников коммерческой организации нами было проведено пробное социологическое исследование в компании по продаже и сервисному обслуживанию торгового, холодильного, кассового оборудования ООО «ККМ-Торг Сервис». Компания насчитывает 16 филиалов и центров технического обслуживания, в которых, в общей сложности, работают около 300 человек. В феврале 2016 г. мы провели опрос в головной компании г. Кемерово, где общее количество сотрудников составило около 100 человек. В исследовании приняли участие 57 работников организации, из них – 25 женщин и 32 мужчин, большинство респондентов семейные (40 человек).

За основу измерения мы взяли 5 характеристик альтруизма по П. А. Сорокину [5, с. 125-126], а именно – длительность, чистоту, адекватность, интенсивность и экстенсивность. Длительность измеряется частотой проявлений альтруизма (от разового до многократного). Чистота варьируется от чистой любви (без эгоистических ожиданий) до «грязной» любви, которая мотивирована эгоистическими ожиданиями. Адекватность определяется степенью мудрости альтруистических действий или мотивов. Интенсивность ранжируется от минимальной (помощь только на словах) до максимальной (добровольное пожертвование своими интересами ради другого человека), экстенсивность – от минимальной (любовь к себе; эгоизм) до максимальной (любовь ко всем, ко всему коллективу).

Для того чтобы выявить степень длительности альтруизма, мы спросили о проявлении среди сотрудников помощи и о частоте этих проявлений. Ответы респондентов позволяют нам сделать вывод, что поведение сотрудников организации характеризуется, в основном, долговременным альтруизмом (38 человек ответили, что помогают всегда, остальные 19 – что помогают редко).

Чтобы понять, насколько «чисты» намерения сотрудников организации, мы задали вопрос о мотивах оказания помощи. В результате было выявлено, что респонденты, в основном, руководствуются производственной необходимостью или же зависимостью от их помощи общего результата работы (так ответили 33 респондента из 57). 17 опрошенных сотрудников помогают своим коллегам, рассчитывая на то, что в будущем этот человек ему также поможет, что свидетельствует о «корысти». Сопоставив полученные результаты с полом респондентов, были выявлены гендерные различия: мужчины больше чем женщины склонны к расчётливости (16 из 32 мужчин отметили, что часто или иногда проявляют расчётливость и только для 6 из 25 женщин свойственна расчётливость). В зависимости от семейного положения, опрос показал, что для респондентов, которые не состоят в браке, характерен «реципкорный» (взаимный) тип альтруизма, так как больше половины из них (10 чел. из 17) помогают своим коллегам, рассчитывая в дальнейшем на ответную помощь. Сотрудники организации, которые уже

состоят в браке, более склонны помогать тогда, когда от этого зависит общий результат работы (29 чел. из 40), то есть, для их поведения характерен «вынужденный» тип альтруизма. Можно предположить, что для семейных респондентов более важен общий исход работы, и, как следствие, вознаграждение за проделанную работу. Для несемейных респондентов более важна перспектива на будущее (см. рис.1).

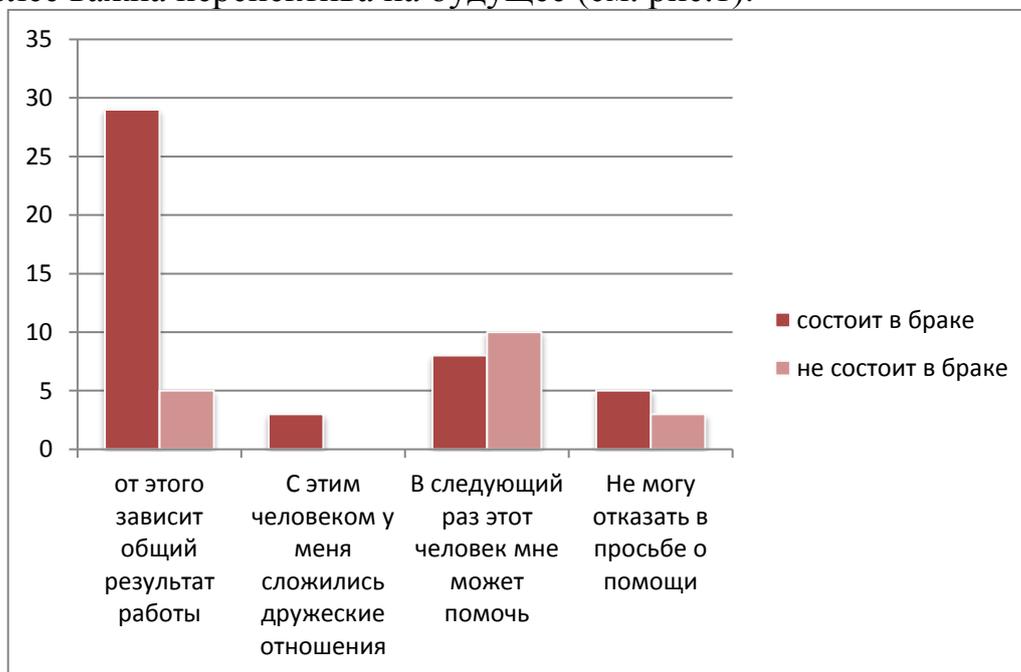


Рис. 1. Причины оказания помощи в зависимости от семейного положения респондента (февраль 2016, 57 чел.)

Экстенсивность, на наш взгляд, связана с чистотой альтруизма. Раскроем эту характеристику и полученные результаты подробнее. Для того чтобы понять, насколько важны для человека собственные интересы при оказании помощи, мы задали вопрос «Окажете ли Вы безвозмездную помощь, если это будет в ущерб Вам?». Респондентам предлагалось ответить на данный вопрос касательно как отдельного человека, так и всего коллектива. Полученные ответы распределились следующим образом: и в том, и в другом случае, большинство респондентов помогли бы безвозмездно, но оказанная помощь зависела бы от ситуации (42 чел. из 57 в зависимости от ситуации помогли бы безвозмездно своему коллеге, 34 чел. из 57 – всему коллективу). Независимо от ситуации безвозмездно помогли бы своему коллеге 11 чел., всем коллективу – 20, не стали бы помогать ни при каких обстоятельствах своему коллеге – 4 чел. и коллективу – 3 чел. Полученные данные свидетельствует о том, что для организации характерен высокий уровень экстенсивности. Вместе с тем важно отметить, что экстенсивность носит ситуативный характер и обусловлена в основном утилитарными мотивами, то есть, безвозмездно сотрудники помогают друг другу либо по необходимости, либо из-за того, что от этого зависит исход проделанной коллективом работы.

Чтобы измерить интенсивность альтруизма, мы спросили о том, каким образом сотрудники организации чаще всего помогают своим коллегам. Каждому варианту ответа было присвоено определенное количество баллов: «слова поддержки» мы оценили в 1 балл, «дельные советы» – 2 балла и «конкретные действия» – 3 балла. В итоге получили следующие результаты: средний уровень интенсивности альтруизма в организации равен 2,6 из 3, что свидетельствует о том, что работники организации, преимущественно, стараются помогать именно делом, а не только словом. Полученные данные позволяет констатировать, что мужчины чаще помогают делом, а женщины, в большей степени, ограничиваются словами поддержки и советами (см. рис.2).

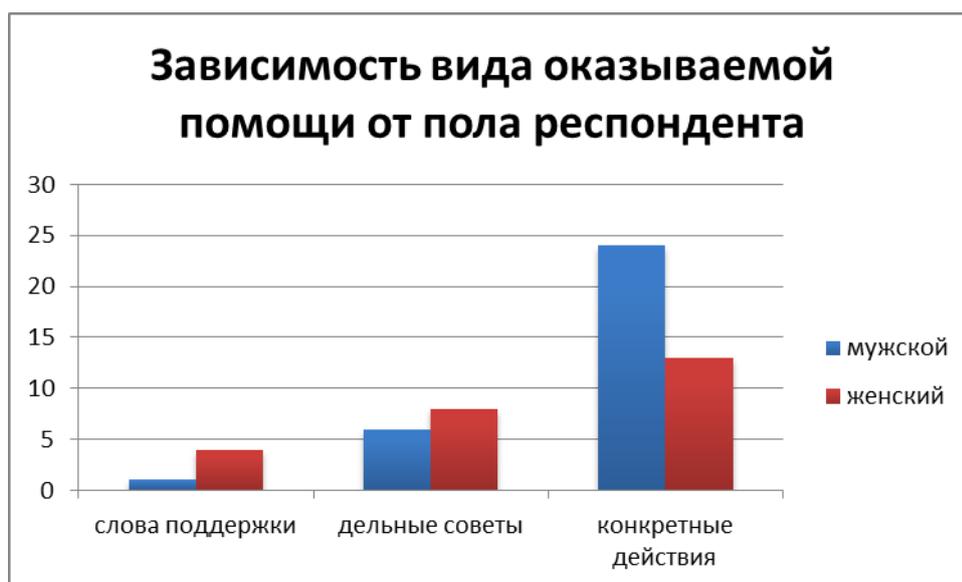


Рис.2. Зависимость вида оказываемой помощи от пола респондента (февраль 2016, 57 чел.)

Адекватность в ходе исследования была выявлена сквозным путем. Ответы респондентов показали, что сотрудники организации, прежде чем что-либо сделать, сначала думают о том, насколько этот человек в дальнейшем может быть им полезен; о том, кому конкретно они помогают; о последствиях оказанной помощи и т. д. Практически все участники опроса отметили, что помощь оказывают только тогда, когда их просят об этом. Мы можем предположить, что сотрудники данной организации достаточно тщательно подходят к помощи своим коллегам, а это следствие «мудрого» альтруизма.

В поведении людей в организации проявляются личные и профессиональные качества, происходит согласование личных и организационных целей. За каждым работником закреплены свои функциональные обязанности, но бывают случаи, когда кому-то из работников просто необходима помощь для успешно выполненного коллективного задания. Добровольная взаимопомощь способствует благоприятному социально-психологическому климату в коллективе, созданию положительного имиджа, что является одним из условий успешной работы организации. С другой стороны, люди устраиваются в организации

для того, чтобы зарабатывать деньги, а не заниматься благотворительностью, поэтому оснований для «чистого» альтруизма нет. Альтруистическое поведение одних сотрудников может спровоцировать своеобразный «социальный паразитизм» других.

Помимо альтруистических проявлений в ходе опроса подтвердилось представление о том, что для организации коммерческого типа характерна высокая конкуренция среди работников (29 чел. из 57 отмечают, что проявляют соревновательность и 22 чел. – конфликтность).

Профессиональное поведение обладает двойственной природой, в нем, подобно мистическому Кентавру, можно обнаружить и человеческие и бесчеловечные проявления [4, с. 125-126]

Таким образом, альтруизм – это не только акт добровольного и бескорыстного пожертвования своими интересами для благополучия индивида или социальной группы, но и такая модель поведения, при которой человек оказывая помощь другому человеку или социальной группе в целом, не исключает при этом эгоистических ожиданий. Альтруизм может по-разному проявляться в зависимости от мотивов, предпочтений человека, ситуации и т. д. В изучаемой нами коммерческой организации, при высоком уровне конкуренции, просматриваются все характеристики альтруизма по П. А. Сорокину. Интенсивность, длительность и адекватность оказались на достаточно высоком уровне. Чистота и экстенсивность позволяют сделать вывод, что в основе трех первых характеристик лежат эгоистические цели и «корыстные» ожидания. «Чистый» альтруизм в организации можно рассматривать как форму девиантного поведения положительной направленности.

Литература и источники

1. Бабосов, Е. М. Альтруизм – специфический способ реализации человекомерности социального бытия / Е. М. Бабосов // Социологический альманах. 2015. № 6. С. 192-201.

2. Быков, А. В. Альтруизм в социологической теории: интегративный подход: диссертация кандидата социологических наук: 22.00.01 / А. В. Быков; [Место защиты: Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики»]. – Москва, 2015. – 199 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2015/05/20/1097270137/dis.pdf> (дата обращения 28.02.2016).

3. Долгов, А. Ю. Историко-методологическая реконструкция теории созидательного альтруизма Питирима Сорокина / А. Ю. Быков // Социологические исследования. 2014. № 9. 2014. С. 104-114.

4. Мансуров, В. А., Юрченко, О. В. Профессиональная идеология альтруизма российских врачей / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Вестник Института социологии. 2010. № 1. С. 397-410. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vestnik.isras.ru/files/File/Vestnik_2010_01/mansurov_yurchenko.pdf

5. Сорокин, П. А. Таинственная история любви / П. А. Сорокин // Социологические исследования. 1998. № 8. С. 121-137.