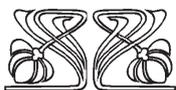
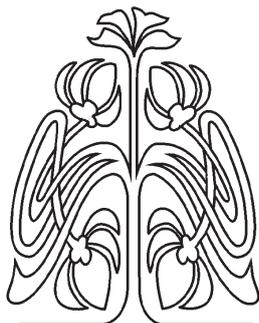
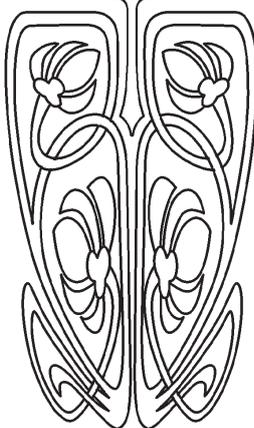




ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ РАЗВИТИЯ ПСИХИКИ



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2024. Т. 13, вып. 2 (50). С. 116–125

Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology, 2024, vol. 13, iss. 2 (50), pp. 116–125

<https://akmepsy.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-2-116-125>

EDN: VNFUEE

Научная статья
УДК 159.9: 316.6

Коллективизм и гражданственность в социальном взаимодействии российского работника

А. А. Грачев

Институт психологии Российской академии наук, Россия, 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13

Грачев Александр Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии, agrat50@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7838-1235>

Аннотация. *Актуальность исследования* состоит в обсуждении понятий коллективизма и гражданственности как феноменов социального взаимодействия работника, что имеет существенное значение как для социальной, так и для организационной психологии. *Цель:* обоснование модели социального взаимодействия работника, в которой коллективизм и гражданственность выступают в качестве феноменов социального взаимодействия. *Основные результаты:* в предложенной модели коллективизм работника понимается как его работника на удовлетворение интересов партнера по взаимодействию. При этом в случае взаимного коллективизма взаимодействие происходит в форме сотрудничества. В соответствии с тремя типами взаимодействия работника его коллективизм может быть дефицитарным (приносить практическую пользу), самореализационным (доставлять радость), духовным (иметь форму служения). С учетом разделения коллективизма на горизонтальный и вертикальный и трех типов взаимодействия определяются шесть его видов. При этом коллективизм работника в организации имеет свою специфику в зависимости как от его психологических особенностей, так и от типа организационной культуры. Коллективизм у российского работника выражен и преимущественно имеет форму духовного горизонтального коллективизма – стремления к бескорыстной помощи коллегам. Гражданственность работника (готовность к гражданскому поведению) понимается как одно из проявлений коллективизма – духовный коллективизм (готовность жертвовать своими интересами ради интересов Другого – коллеги, подчиненного, руководителя, первичной группы, организации). *Выводы:* обоснована трехкомпонентная модель социального взаимодействия работника, позволяющая определить шесть видов коллективизма и определить гражданственность как духовный коллективизм; определена специфика коллективизма российского работника – выраженность духовного коллективизма. *Практическая значимость:* предложенная модель позволяет разработать а) методики оценки ориентации работника на взаимодействие, б) технологии формирования коллективизма и гражданственности работника.



Ключевые слова: социальное взаимодействие, коллективизм, гражданственность, дефицитарный коллективизм, самореализационный коллективизм, духовный коллективизм, вертикальный коллективизм, горизонтальный коллективизм

Благодарности и финансирование. Исследование выполнено по государственному заданию № 0138-2024-0017 «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений».

Для цитирования: Грачев А. А. Коллективизм и гражданственность в социальном взаимодействии российского работника // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2024. Т. 13, вып. 2 (50). С. 116–125. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-2-116-125>, EDN: VNFUEE

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Collectivism and citizenship in the social interaction of the Russian employee

A. A. Grachev

Institute of Psychology RAS, 13 Yaroslavskaia St., Moscow 129366, Russia

Alexander A. Grachev, agrat50@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7838-1235>

Abstract. *The relevance of the research* consists in discussing the concepts of collectivism and citizenship as phenomena of social interaction of an employee, which is essential for both social and organizational psychology. The *research objective* is to substantiate a model of social interaction of an employee in which collectivism and citizenship act as phenomena of social interaction. *Main results:* The employee's collectivism is understood in the proposed model as the employee's orientation towards satisfying the interests of the interaction partner. Moreover, in the case of mutual collectivism, interaction takes place in the form of cooperation. In accordance with the three types of the employee's interaction, their collectivism can be scarce (bring practical benefits), self-realization (bring joy), and spiritual (take the form of service). Taking into account the division of collectivism into two types (horizontal and vertical) and the three types of interaction, the study defines six types of collectivism. At the same time, the collectivism of an employee in an organization has its own peculiarities, depending on both their psychological characteristics and the type of organizational culture. Collectivism of the Russian employee is expressed and mainly takes the form of spiritual horizontal collectivism; that is the desire of the employee to help their colleagues selflessly. The citizenship of an employee (readiness for civic behavior) is understood as one of the manifestations of collectivism – spiritual collectivism (willingness to sacrifice one's interests for the sake of the interests of Another person - a colleague, a subordinate, a supervisor, a primary group, or an organization). *Conclusions:* The study substantiates a three-component model of the employee's social interaction. This model makes it possible to single out six types of collectivism and to define citizenship as spiritual collectivism. The specificity of the collectivism of the Russian employee is defined as the expression of spiritual collectivism. *Practical significance:* The proposed model allows us to develop a) methods for assessing the employee's orientation to interaction, b) techniques of developing the employee's collectivism and citizenship.

Keywords: social interaction, collectivism, citizenship, scarce collectivism, self-realization collectivism, spiritual collectivism, vertical collectivism, horizontal collectivism

Acknowledgements and Funding. The study was carried out according to the state assignment No. 0138-2024-0017 "Professional activity and personal development in the context of organizational and man-made changes".

For citation: Grachev A. A. Collectivism and citizenship in the social interaction of the Russian employee. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2024, vol. 13, iss. 2 (50), pp. 116–125 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-2-116-125>, EDN: VNFUEE

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Введение

Продолжающееся становление организационной психологии предполагает не только определение основных феноменов, находящихся в поле ее внимания, но и уточнение основных организационно-психологических понятий. К числу таких понятий относятся понятия *коллективизма* и *гражданственности*, не только лежащие в области организационной психологии, но и имеющие явное социально-психологическое содержание. Обращение к этим понятиям связано как с их значимостью, так и с необходимостью снизить неопределенность в их использовании, что позволит

упорядочить многочисленные исследования коллективизма и гражданского поведения.

Эти понятия чаще всего рассматриваются как феномены социального взаимодействия и представлены в многочисленной группе исследований. Однако, по мнению многих авторов, эти исследования пока проводятся на разных теоретико-методологических основаниях и в связи с этим часто несопоставимы, что затрудняет определение их места в единой системе психологической науки.

Думается, что решение указанной проблемы многозначности целесообразно начать с анализа некоторых общих положений, характеризующих социальное взаимодействие работника.



Социальное взаимодействие работника

Такое взаимодействие имеет смысл рассмотреть с позиций системного подхода. В этом аспекте социальное взаимодействие работника можно понимать как взаимодействие с Другим – активной системой, имеющей свои интересы и выступающей в этом взаимодействии в качестве субъекта (другой работник, рабочая группа, организация). Следует заметить, что эти Другие актуальны для человека, выступающего в роли работника. В то же время человек может выполнять и другие роли (член семьи, гражданин и т. д.), предполагающие соответствующих Других [1].

Поскольку в социальном взаимодействии в той или иной степени удовлетворяются жизненные интересы партнеров, эти интересы, будучи в определенной степени согласованы, задают тип взаимодействия. Таким образом, одним из показателей социального взаимодействия работника может служить *степень ориентации работника на это взаимодействие*. А более конкретным показателем может выступать *степень ориентации работника на удовлетворение интересов партнера по взаимодействию – коллективизм*. Соответственно, взаимная ориентация партнеров на удовлетворение интересов Другого может определяться как *сотрудничество* (взаимный коллективизм).

В качестве модели, представляющей жизненные интересы человека, ранее нами были обоснованы модель жизненных ориентаций и соответствующие ей типы взаимодействия [2].

Дефицитарная жизненная ориентация детерминирует *дефицитарное (субъект-объектное) взаимодействие* и ориентирует партнеров на удовлетворение своих *дефицитарных потребностей* – материальных, в безопасности, в принятии (в принадлежности и любви), в признании и во влиянии (власти, контроле). Содержание такого взаимодействия будет состоять в а) определении полезности Другого (начальника, подчиненного, коллеги, рабочей группы, организации) и извлечении из Другого пользы, б) презентации работником своей полезности для Другого и реализации этой полезности во взаимодействии.

Самореализующее (субъект-субъектное) взаимодействие детерминировано ориентацией работника на самореализацию. В этом взаимодействии партнер представляет ценность настолько, насколько он создает условия для самореализации работника и имеет

для этого достаточный потенциал (когнитивный, коммуникативный, практический).

Третий вид взаимодействия – *духовное (объект-субъектное)* – вытекает из особенностей духовной ориентации работника и предполагает служение Другому (работнику, группе, организации). В таком взаимодействии партнер выступает для работника *источником духовности*, в частности примером *служения*.

Важно заметить, что в идеале взаимодействии работника должно предполагать выраженность всех трех типов взаимодействия, которое в этом случае должно приносить работнику практическую пользу, доставлять радость, иметь форму служения. При этом выраженность касается каждого Другого (работника, группы, организации).

Коллективизм как феномен социального взаимодействия

В психологии коллективизм часто рассматривается как свойство личности (ее направленность), формирующееся в процессе ее развития, но имеющее и некоторые природные основания (идентификация с близкими, с представителями биологического вида). М. С. Неймарк различает три вида направленности – коллективистическую, личную и деловую, понимая коллективистическую направленность как ориентацию на интересы и потребности общества, коллектива, других людей [3].

Практически такие же виды направленности выделяют Б. Басс, В. Смекал и М. Кучер, операционализировавшие эти виды с помощью разработанных ими личностных опросников [4]. Однако необходимо заметить, что эти авторы понимают коллективистическую направленность шире, чем М. С. Неймарк, – как ориентацию на взаимодействие.

В организационной и кросс-культурной психологии коллективизм исследован довольно широко. Так, Дж. Берри [5] с соавторами даже считает, что этот параметр в современной кросс-культурной психологии исследован более тщательно, чем любой другой.

Большое значение имеет параметр культуры в концепции Г. Триандиса [6], который понимает коллективизм как ориентацию человека на группу. По его данным, коллективизм проявляется прежде всего по отношению к членам ин-групп (групп, с которыми человек идентифицирует себя), к членам же аут-групп человек может проявлять иное отношение. Важной характери-



стикой коллективизма выступает и обоснование Триандисом двух видов коллективизма – горизонтального (ориентация на взаимозависимость и единство) и вертикального (ориентация на служение группе). Кстати, Хофстеде считает, что два вида коллективизма, обоснованные Триандисом (см. выше), вполне можно получить из сочетания коллективизма с дистанцией власти (еще один параметр в модели Хофстеде) [7].

В качестве антагониста на первых этапах исследования коллективизма рассматривали понятие индивидуализма и располагали два этих понятия на разных полюсах. Однако уже Г. Триандис [6] показал, что индивидуализм и коллективизм а) могут сосуществовать в каждой культуре относительно независимо друг от друга, б) их выраженность зависит от ситуации и в этом определяется культурой,

В организационной и кросс-культурной психологии часто остается неопределенным вопрос не только о содержании понятия, но и о *носителе* коллективизма. С одной стороны, зачастую коллективизм рассматривается как параметр культуры (организационной, национальной), и в соответствии с этим подразумевается, что он характеризует либо организацию, либо нацию / этнос, а не отдельного человека. Однако когда дело доходит до операционализации этого понятия, авторы либо подразумевают в качестве носителя некоего *типичного человека* (базовую личность), либо приводят характеристики социальной общности, коррелирующие с коллективизмом. Так, Г. Хофстеде [7] рассматривает коллективизм как характеристику общности, а не индивида – как степень интеграции членов какого-либо социума в группы. Однако в его списке характеристик коллективизма (в противопоставлении индивидуализму) большинство все-таки составляют характеристики взаимодействия человека с другими людьми, первичной группой и обществом.

В этой связи в нашей работе коллективизм будет рассматриваться как *личностная характеристика*, определяющая социальное взаимодействие человека как конкретного работника и типичного представителя социальной общности и тем самым характеризующая эту общность. При этом коллективизм имеет разное содержание и степень выраженности в зависимости от того, кто выступает для человека в качестве Другого (человек, группа, организация), и от ситуации взаимодействия.

Как было отмечено, в понимании коллективизма можно обнаружить две основные точки зрения – как ориентации на взаимодействие, на

отношения в *форме взаимности* как доминирующая и как готовности помочь Другому в удовлетворении его жизненных интересов.

Для уточнения понятия коллективизма существенно то, что ориентацию на взаимодействие можно найти в каждом виде взаимодействия (и не только в сотрудничестве). В этом отношении важно использовать мотивационное основание (что именно побуждает человека ориентироваться на взаимодействие). Для ответа на этот вопрос можно обратиться к обоснованным выше типам ориентации человека на социальное взаимодействие – дефицитарной, самореализующей, духовной.

В связи с этим можно утверждать, что дефицитарная ориентация предполагает ориентацию на взаимовыгодное взаимодействие – *дефицитарный коллективизм* и, соответственно, *дефицитарное сотрудничество* (партнеры, полезные друг для друга). *Самореализующий коллективизм* основан на взаимодействии в «потоке», когда партнеры обеспечивают друг для друга условия для полной реализации потенциала каждого (партнер – Друг, Единомышленник, Содеятель) в форме *самореализующего сотрудничества*. Наконец, *духовный коллективизм* проявляется в *служении* Другому (работнику, группе, организации) – во взаимодействии в системе духовных ценностей в форме *духовного сотрудничества, соборности*.

Следующий этап конкретизации видов коллективизма может состоять в использовании положения Г. Триандиса о выделении двух видов коллективизма – вертикального и горизонтального. В результате определяются шесть видов коллективизма:

- *вертикальный дефицитарный* – взаимовыгодное взаимодействие руководителя и подчиненного;
- *вертикальный самореализационный* – командная игра во главе с руководителем (капитаном команды);
- *вертикальный духовный* – взаимодействие «Учитель (Наставник) – Ученик» в форме служения;
- *горизонтальный дефицитарный* – взаимодействие с коллегами в форме обмена, основанное на принципе максимизации полезности взаимодействия;
- *горизонтальный самореализационный* – автономные команды с самопорождающимся и распределенным лидерством;
- *горизонтальный духовный* – а) рабочие группы с распределенной между членами



группы социальной ответственностью, сопряженной с чувством долга или б) соборность (духовное единство в типичных ситуациях взаимодействия).

Понятно, что в поведении работника могут быть представлены все шесть видов коллективизма. Их проявление и выраженность зависят как от личностных особенностей работника, так и от существующих организационных условий, и прежде всего организационной культуры.

Гражданственность как форма коллективизма

Понятие гражданственности непосредственно связано с понятием *организационного гражданского поведения* (ОГП), которое, с точки зрения одного из самых известных исследователей гражданственности Д. Органа, представляет собой сверхнормативное поведение работника, прямо не признаваемое формальной системой вознаграждения и способствующее эффективному функционированию организации [8]. В этой связи гражданственность можно понимать как *готовность работника к гражданскому поведению*. При этом Д. Орган считает, что ОГП включает в себя *экстраролевое* и *просоциальное* организационное поведение, а концепции, описывающие эти виды поведения, выступают частными случаями общей концепции ОГП [9].

Обращает внимание Д. Орган и на связь ОГП с коллективизмом: в исследованиях установлено, что выраженный коллективизм предполагает выраженное ОГП [9].

Подробный теоретический анализ организационного гражданского поведения не выступает целью нашей работы. В этой связи можно обратить внимание на обобщающие работы, в которых проводится многосторонний анализ этого понятия (к примеру, [10]). Нас же интересует лишь соотнесение понятий коллективизма и гражданственности как ориентации работника на осуществление гражданского поведения.

В эмпирическом исследовании [11] в качестве показателя гражданственности рассматривалась сверхнормативная включенность работника (393 чел., рабочие и служащие) в решение социальных вопросов, не предполагающая вознаграждения. Оценивались реальная включенность в решение вопросов, желание решать вопросы и возможности для их решения.

Было обнаружено, что существует общая ориентация работника на решение сверхнормативных вопросов (общая гражданственность): реальная включенность в решение вопросов

тесно связана с желанием и оценкой возможностей. При этом высокая включенность в реальное решение вопросов, в отличие от двух других видов включенности, связана с высокой удовлетворенностью жизнью. Примечательно и то, что работники больше всего проявляют свою гражданственность в решении вопросов, связанных с организацией рабочего места и с помощью коллегам.

Эти результаты побуждают искать связь гражданственности и коллективизма в рамках единой концепции. Если обратиться к обоснованным выше шести видам коллективизма, то среди них можно найти место и гражданственности, с которой непосредственно связаны два вида *духовного коллективизма* – вертикального и горизонтального. При этом стоит напомнить, что духовный коллективизм проявляется в *преданности Другому*. В этой связи гражданственность работника можно понимать как одно из проявлений коллективизма в виде *готовности жертвовать своими интересами ради интересов Другого – коллеги, подчиненного, руководителя, первичной группы, организации*. Кроме того, в последние годы обращается обоснованное внимание на то, что гражданственность работника целесообразно рассматривать в контексте его общей гражданственности, включающей и отношение к Отечеству.

Коллективизм в организационной культуре

В психологии зачастую используются «управленческие» концепции организационной культуры, в которых как основные ее элементы выделяются принимаемые всеми сотрудниками организации нормы и ценности. Важно заметить, что в этих концепциях организационная культура рассматривается главным образом с точки зрения *организационной эффективности*.

В этом отношении примечательна концепция организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна [12], которыми определяются четыре основных типа культуры:

– *иерархическая культура*, для которой характерна ориентация на стабильность, предсказуемость, соблюдение персоналом установленных правил;

– *рыночная культура*, в основе которой лежит ориентация на достижение, высокие производственные результаты, победу в конкуренции;

– *клановая культура*, ориентированная на благоприятные отношения, сплоченность, коллективизм;



– адхократическая культура, для которой характерна ориентация на инновации, изменчивость, развитие, профессиональное развитие и креативность персонала [12].

Для определения психологического подхода к организационной культуре важно, что основной объект для психолога – человек в организации, и с этим связаны два аспекта анализа – человек с точки зрения требований организации и организация с точки зрения требований человека (как среда жизнедеятельности) [2].

Психологический подход к организационной культуре был обозначен, пожалуй, наиболее четко в концепции Э. Шейна [13]. Он, с одной стороны, использует общепринятое понимание организационной культуры, в основе которой лежат разделяемые нормы и ценности. С другой стороны, Э. Шейн вводит понятие базовых представлений, в которых эти нормы и ценности представлены, отводя этому уровню базовых представлений ведущую роль и считая, что именно здесь можно установить сущность культуры группы. Существенно и то, что Шейн неявно предполагает, что эти базовые представления имеют два выражения – представления о реальном и об идеальном (эталонном).

С учетом этого организационную культуру можно понимать как совокупность разделяемых членами организации норм и ценностей, которые проявляются, во-первых, в базовых отношениях организации с работником и работника с организацией, во-вторых, в терминальных (имеющих жизненное значение) образах, представлениях работника, в-третьих, в организационном поведении [14].

Для более четкого определения психологического содержания организационной культуры в качестве ее основания были определены жизненные ориентации работника (аналогично типам социального взаимодействия). В соответствии с этим можно определить три типа культуры, для которых характерна ориентация на соответствующие типы взаимодействия – дефицитарный, самореализационный и духовный. Сочетание этой типологии с типологией Камерона и Куинна дает соответствующие типы культуры и характерную для каждого из этих типов ориентацию на взаимодействие в форме коллективизма.

Так, для иерархической культуры характерен коллективизм вертикальный дефицитарный (приверженность руководителю, организации) и вертикальный духовный (преданность руководителю, организации). В рыночной культуре выражен коллективизм вертикальный и

горизонтальный дефицитарный, построенный на отношениях обмена, вертикальный и горизонтальный самореализационный (симбиоз с руководителем, организацией, первичной группой, коллегами), а также вертикальный и горизонтальный духовный (духовное единство с организацией, руководителем, коллегами группой). Специфика проявлений коллективизма в клановой культуре определяется высокой ценностью взаимоотношений: а) дефицитарный вертикальный и горизонтальный – благоприятное положение в группе, высокая оценка со стороны референтных лиц; б) самореализационный – дружеские взаимоотношения с коллегами и руководителями; в) духовный – стремление оказывать бескорыстную помощь, соборность. Наконец, для адхократической культуры характерны два вида коллективизма – самореализационный (радость от решения сложных задач в команде) и духовный (соборность, бескорыстная помощь и преданность в отношении партнеров по взаимодействию).

Коллективизм российского работника

Человек как работник в своем рабочем поведении в основном реализует особенности двух культур – национальной и организационной, которая может в значительной степени отличаться от национальной.

Особенности национальной культуры отражены в образе человека как представителя этноса. Более того, во многих культурах представлена трудовая этика, содержащая в себе некий набор правил, норм и ценностей, регулирующих рабочее поведение человека и его отношение к труду. При этом трудовая этика, так же как и культура в целом, испытывает на себе влияние религиозной этики. В настоящее время, пожалуй, более известна протестантская трудовая этика, связанная с возведением труда в число высших ценностей. Однако по такой логике можно предполагать и другую религиозную этику.

В частности, Л. Б. Карелова [15], сравнивая протестантскую и японскую (синтез буддизма и конфуцианства) трудовую этику, отмечает их единство в том, что в обоих случаях в качестве основных ценностей принимаются трудолюбие, честность и бережливость. В соответствии с этим материальный достаток считается следствием и критерием реализации этих ценностей. Однако в японской трудовой этике основой для трудовых ценностей выступает принцип ответственности работника перед обществом,



с которым работник в значительной степени идентифицирует себя. А вот в протестантской этике работник воспринимается как изолированная сущность и внимание обращается на его личную ответственности перед Богом.

Работы по мусульманской трудовой этике немногочисленны. Можно лишь отметить, что в них важное значение придается принципу социальной справедливости и социального равенства. Более того, Э. Зулайфа [16] видит в стремлении к богатству основное отличие мусульманской и протестантской трудовой этики – в исламе, в отличие от протестантизма, не поощряется чрезмерное накопление богатства.

Немногочисленны и работы по трудовой этике как компоненту национальной культуры россиян. При этом, как правило, не делается в этом отношении различий между понятиями «россиянин» (идентификация со страной – Россией) и «русский» (представитель этноса). В этой связи возникает вопрос о правомерности использования понятия «российский» по отношению к трудовой культуре. Конечно, проводя анализ традиционной трудовой культуры этноса, целесообразно использовать понятие «русские». Однако с учетом многонациональности России при характеристике *современной* трудовой культуры имеет смысл говорить о «россиянах», имея в виду главное – русские в России составляют большинство и выступают титульной нацией. В этой связи трудовая культура россиян – это трудовая культура русских с некоторым влиянием глобализации и культур других этносов.

Таким образом, трудовая культура россиян в значительной степени определяется традиционной культурой русских, а с учетом влияния религиозной этики на традиционную культуру это – влияние *православия*.

Православная этика, определяющая отношение к труду, нашла свое отражение в «Основах социальной концепции Русской Православной Церкви». В этой концепции указывается на то, что труд сам по себе не является безусловной ценностью и имеет два нравственных побуждения – а) трудиться, чтобы питаться самому, никого не обременяя, и б) трудиться, чтобы подавать нуждающемуся [17]. В этом отношении православная трудовая этика близка мусульманской, но отличается от протестантской, в которой труд и его материальные результаты имеют самостоятельную ценность. При этом на более общем уровне Ю. М. Лотман определил различие между европейским и российским отношением к социуму

на уровне архетипов: если для Европы характерен архетип договора, то для России – отдания себя [18]. В этом аспекте российское отношение к социуму ближе к восточному с одним отличием: для российской культуры все-таки больше характерен *горизонтальный коллективизм*.

Таким образом, в православной трудовой этике, как и в восточной, в отличие от протестантской, содержится требование трудиться ради высших ценностей, в частности для помощи ближнему. В этой связи З. В. Сикевич отмечает специфику этических ценностей русских: если европейцы ориентированы на ценности протестантской этики (индивидуальную самореализацию, самосовершенствование), то русские – на православные ценности, такие как коллективизм, скромность и трудолюбие [19].

Таким образом, несмотря на возрастание индивидуализма российского работника в последние годы, что отмечают исследователи, можно с уверенностью утверждать, что для русских до сих пор более характерен коллективизм. При этом коллективизм русских имеет больше духовную, а не дефицитарную направленность и проявляется в альтруизме, стремлении оказать помощь, в доверии и уважении.

В советское время такой коллективизм поддерживался и на уровне идеологии. Правда, что касается коллективизма в идеологии, в ней в основном фиксировалось то, что уже содержалось в национальной культуре. Так, в Моральном кодексе строителя коммунизма из 12 определяющих принципов по крайней мере три можно напрямую отнести к характеристикам социального взаимодействия: добросовестный труд на благо общества: кто не работает, тот не ест; гуманные отношения и взаимное уважение между людьми: человек человеку друг, товарищ и брат; коллективизм и товарищеская взаимопомощь: каждый за всех, все за одного [20].

Примечательно, что первый принцип, характеризующий взаимодействие человека с обществом, можно отнести к дефицитарному взаимодействию (отношения обмена), а вот оставшиеся два (межличностное взаимодействие) – к духовному и самореализующему.

Таким образом, культура российского общества стимулирует коллективизм российского работника – *духовный* в форме гражданственности и духовного единства и *самореализующий* в форме дружеских отношений. В этом плане такой коллективизм более близок восточному, чем западному, с одним отличием: можно предполагать, что в российском коллективизме



все-таки более выражена ориентация на горизонтальное взаимодействие. Это предположение может найти подтверждение в проведенных нами эмпирических исследованиях мотивационных характеристик типичного и идеального российского работника [2].

Эти исследования показывают, что в число значимых коммуникативных ориентаций работника входят как дефицитарные (стремление к принятию и признанию), так и самореализационные (стремление к глубокому и интенсивному общению) и духовные (стремление к бескорыстной помощи коллегам). Это значит, что во взаимодействии реализуются все три жизненные ориентации работника. Особенно это справедливо в отношении типичного работника. В портрете же идеального работника значимость коммуникативных ориентаций снижается за счет возрастания ориентаций на работу.

Несмотря на то что в коммуникативных ориентациях работника выражены все три вида коллективизма (дефицитарный, самореализационный, духовный), все-таки наибольшую значимость (требует подтверждения в дальнейших исследованиях) имеет духовный горизонтальный коллективизм – *стремление работника к бескорыстной помощи коллегам*. (Это единственная из коммуникативных ориентаций, присутствующая среди пяти наиболее значимых мотивационных характеристик как типичного, так и идеального работников и имеющая наибольшее количество корреляционных связей с другими мотивационными характеристиками и характеристиками организационной среды).

Выводы

1. Коллективизм работника целесообразно понимать как ориентацию работника на удовлетворение интересов партнера по взаимодействию. При этом партнерами по взаимодействию могут выступать другой работник, рабочая группа, организация в целом. Доминирование интересов одного из партнеров и определяет основную направленность коллективизма, а в случае взаимного коллективизма взаимодействие происходит в форме сотрудничества.

2. В соответствии с тремя типами взаимодействия работника его коллективизм может быть дефицитарным (приносить практическую пользу), самореализационным (доставлять радость), духовным (иметь форму служения).

Гражданственность работника (готовность к гражданскому поведению) можно понимать

как одно из проявлений коллективизма – готовность жертвовать своими интересами ради интересов Другого – коллеги, подчиненного, руководителя, первичной группы, организации. При этом гражданственность работника целесообразно рассматривать в контексте его общей гражданственности, включающей и отношение к Отечеству.

3. Коллективизм и проявление его в форме сотрудничества в организации имеют свою специфику в зависимости от типа организационной культуры.

4. Коллективизм у российского работника выражен и преимущественно имеет форму духовного горизонтального коллективизма – стремления работника к бескорыстной помощи коллегам.

Практическая значимость предложенной модели ориентации работника на социальное взаимодействие позволяет разработать методики оценки ориентации работника на взаимодействие, что частично было реализовано в шкалах оценки мотивационных характеристик работника, а также технологии формирования коллективизма и гражданственности работника

Библиографический список

1. Грачев А. А. Системные основания прикладной психологии // Научные подходы в современной отечественной психологии / отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская. М. : Институт психологии РАН, 2023. 759 с. https://doi.org/10.38098/thry_23_0465, EDN: IAKYDO
2. Грачев А. А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб. : Институт прикладной психологии, 2008. 187 с. EDN: SGDNAT
3. Неймарк М. С. Направленность личности и аффект неадекватности у подростка // Изучение мотивации поведения детей и подростков / под ред. Л. И. Божович, Л. В. Благоннадежиной. М. : Педагогика, 1972. С. 112–147.
4. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб. : Речь, 2003. 450 с. EDN: LXJRZJ
5. Берри Дж., Пуртинга А. Х., Сигалл М. Х., Дасен П. Р. Кросс-культурная психология. Исследования и применение. Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. 560 с.
6. Триандис Г. К. Культура и социальное поведение / пер. с англ. В. А. Соснина. М. : Форум, 2007. 382 с. EDN: KYPLAT
7. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context // Online Readings in Psychology and Culture. 2011. Vol. 2, iss.1. P. 1–26 <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>



8. Organ D. W. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA : Lexington Books, 1988. 132 p.
9. Organ D. W. Organizational citizenship behavior // International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. 2nd Ed. Elsevier, 2015. P. 364–369.
10. Сидоренков А. В. Идентичность, идентификация и гражданское поведение работников в организации. Ростов н/Д : Мини Тайп, 2021. 200 с. EDN: ESOKWZ
11. Грачев А. А. Включенность работника в решение вопросов как форма организационного гражданского поведения // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 4. С. 72–89. https://doi.org/10.38098/ipran.opwp_2022_25_4_004
12. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб. : Питер, 2001. 320 с. EDN: QXPДАН
13. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб. : Питер, 2002. 336 с. EDN: QONOMF
14. Грачев А. А. Жизненные ориентации работника и организационная культура российского предприятия // Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия / под ред. А. Л. Журавлева, Т. А. Жалагиной, Л. Ж. Каравановой, Е. Д. Короткиной. Тверь : Твер. гос. ун-т, 2016. С. 75–87. EDN: CLBNVZ
15. Карелова Л. Б. Эволюция учения об отплате за благодеяния в японской буддийской мысли и его роль в становлении трудовой этики // История философии. 2013. № 18. С. 131–145 EDN: RHASCF
16. Zulaifah E. Work ethic from Qur’anic Maqasid approach: An introduction and preliminary theoretical development // Minbar. Islamic Studies. 2019. Vol. 12, iss. 1. P. 251–266. <https://doi.org/10.31162/2618-9569-2019-12-1-251-266>
17. Основы социальной концепции Русской Православной Церкви. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/141422> (дата обращения: 15.05.2023).
18. Лотман Ю. М. «Договор» и «вручение себя» как архетипические модели культуры // Лотман Ю. М. Избранные статьи : в 3 т. Таллинн : Александра, 1993. Т. 3. С. 345–355.
19. Сикевич З. В. Социология и психология национальных отношений. СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 1999. 203 с. EDN: SDVIMR
20. Программа Коммунистической партии Советского Союза: Принята XXII съездом КПСС. М. : Политиздат, 1974. 144 с.
2. Grachev A. A. *Psikhologicheskoe pryektirovanie proizvodstvennoy organizatsii* [Psychological Design of a Production Organization]. St. Petersburg, Institute of Applied Psychology Publ., 2008. 187 p. (in Russian). EDN: SGDNAT
3. Neymark M. S. Personality orientation and the affect of inadequacy in a teenager. In: Bozhovich L. I., Blagonazhina L. V., eds. *Izuchenie motivatsii povedeniya detey i podrostkov* [Studying the Motivation of Behavior of Children and Adolescents]. Moscow, Pedagogika, 1972, pp. 112–147 (in Russian).
4. Nikiforov G. S., Dmitrieva M. A., Snetkov V. M., eds. *Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professional’noy deyatel’nosti* [Workshop on Psychology of Management and Professional Activity]. St. Petersburg, Rech, 2003. 450 p. (in Russian). EDN: LXJRZJ
5. Berry J. W., Poortinga A. H., Segall M. H., Dasen P. R. Cross-Cultural Psychology. Research and Application. Cambridge, Cambridge University Press, 1992. 620 h. (Russ. ed.: Kharkov, Humanitarian Center Publ., 2007. 560 p.).
6. Triandis G. K. Culture and social behavior. McGraw-Hill, Inc., 1994. 356 p. (Russ. ed.: Moscow, Forum, 2007. 382 p.).
7. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2011, vol. 2, iss.1, pp. 1–26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
8. Organ D. W. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA, Lexington Books, 1988. 132 p.
9. Organ D. W. Organizational citizenship behavior. In: *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. 2nd Ed. Elsevier, 2015, pp. 364–369.
10. Sidorenkov A. V. *Identichnost’, identifikatsiya i grazhdanskoe povedenie rabotnikov v organizatsii* [Identity, Identification and Citizenship Behavior of Employees in the Organization]. Rostov-on-Don, Mini Type, 2021. 200 p. (in Russian). EDN: ESOKWZ
11. Grachev A. A. Employee involvement in solving issues as a form of organizational citizenship behavior. *Institute of Psychology Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 2022, vol. 7, no. 4, pp. 72–89 (in Russian). https://doi.org/10.38098/ipran.opwp_2022_25_4_004
12. Cameron K. S., Quinn R. E. *Diagnosis and Change of Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley PC, Inc., 1999. 256 p. (Russ. ed.: St. Petersburg, Piter, 2001. 320 p.).
13. Sheyn E. *Organizatsionnaya kul’tura i liderstvo* [Organizational Culture and Leadership]. St. Petersburg, Piter, 2002. 336 p. (in Russian). EDN: QONOMF
14. Grachev A. A. Life orientations of an employee and organizational culture of a Russian enterprise. In: Zhuravlev A. L., Zhalagina T. A., Karavanova L. Zh., Korotkina E. D. (eds.). *Psikhologiya, upravleniye, biznes: problemy vzaimodeystviya* [Psychology, Management, Business: Problems of Interaction]. Tver, Tver State University Publ., 2016, pp.75–87 (in Russian). EDN: CLBNVZ

References

1. Grachev A. A. Systematic foundations of applied psychology. In: Zhuravlev A. L., Sergienko E. A., Vilenskaya G. A., executive eds. *Nauchnyye podkhody v sovremennoy otechestvennoy psikhologii* [Scientific Approaches in Modern Domestic Psychology]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2023. 759 p. (in Russian). https://doi.org/10.38098/thry_23_0465, EDN: IAKYDO



15. Karelova L. B. The evolution of buddhist doctrine of returning of debts of gratitude and Japanese labor ethics development. *History of Philosophy*, 2013, no. 18, pp. 131–145 (in Russian). EDN: RHASCF
16. Zulaifah E. Work ethic from Qur'anic Maqasid approach: An introduction and preliminary theoretical development. *Minbar. Islamic Studies*, 2019, vol. 12, iss. 1, pp. 251–266. <https://doi.org/10.31162/2618-9569-2019-12-1-251-266>
17. *Osnovy sotsial'noy kontseptsii Russkoy Pravoslavnoy Tserkvi* (Fundamentals of the Social Concept of the Russian Orthodox Church). Available at: <http://www.patriarchia.ru/db/text/141422> (accessed May 15, 2023) (in Russian).
18. Lotman Yu. M. «Dogovor» i «vruchenie sebya» kak *arkhetipicheskie modeli kul'tury* [“Agreement” and “Surrender of Oneself” as Archetypal Models of Culture]. In: Lotman Yu. M. *Izbrannyye stat'i: v 3 t.* [Featured Articles. In 3 vols]. Tallinn, Aleksandra, 1993, vol. 3, pp. 345–355 (in Russian).
19. Sikevych Z. V. *Sotsiologiya i psikhologiya natsional'nykh otnosheniy* [Sociology and Psychology of National Relations]. St. Petersburg, Izdatel'stvo Mikhaylova V. A., 1999. 203 p. (in Russian). EDN: SDVIMR
20. *Programma Kommunisticheskoy partii Sovetskogo Soyuzha: Prinyata XXII s'yezdom KPSS* [Program of the Communist Party of the Soviet Union: Adopted by the XXII Congress of the CPSU]. Moscow, Politizdat, 1974. 144 p. (in Russian).

Поступила в редакцию 28.01.2024; одобрена после рецензирования 27.02.2024; принята к публикации 15.03.2024
The article was submitted 28.01.2024; approved after reviewing 27.02.2024; accepted for publication 15.03.2024